CT+ Creativity Training for Europe

2018-1-ES01-KA204-050065

IO2 – Currículo Europeo para la creatividad y emprendimiento

Versión Española

Creativity Training for Europe

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

CREATIVITY TRAINING FOR EUROPE

2018-1-ES01-KA204-050065

This European Curriculum of Creativity Training in Entrepreneurship was made by the "Creativity Training for Europe" project consortium, including the following entities:

A&A Emphasys Interactive Solutions Ltd.

EURO-NET

Academia Postal 3 Vigo S.L.

Lancaster and Morecambe College

Stichting Amsterdam European Mobility

This document was realised in the project "Creativity Training for Europe" in the framework of the European programme "Erasmus Plus KA2 Strategic Partnerships for adult education".

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 4

1. EMPRENDIMIENTO PRÁCTICO 7
1. 1. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO 8
1. 2. DISEÑO BÁSICO 9
1. 3. SOLUCIÓN DE PROBLEMAS 10
1. 4. CONFIGURACIÓN ORGANIZACIONAL DE LA MENTE 11
1. 5. INTELIGENCIA EMOCIONAL 12

2. NETWORKING Y COMUNICACIÓN 13
INTRODUCCIÓN 14
2.1. EMPATIA 17
2. 2. COMUNICACIÓN 19
2. 3. FLEXIBILIDAD 22
2. 4. COMUNICACIÓN DIGITAL 23
2. 5. LENGUAJE CORPORAL 26

3. DESARROLLO PERSONAL 28
INTRODUCCIÓN 29
3. 1. AUTOESTIMA 30
3. 2. CONFIANZA EN UNO MISMO 31
3. 3. MOTIVACIÓN 32
3. 4. INICIATIVA 33
3. 5. AUTONOMÍA 34

4. DESARROLLO PROFESIONAL 35
INTRODUCCIÓN 36
OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL 41
4. 1. ASPIRACIÓN 43
4. 2. AUTOEVALUACIÓN 44
4. 3. VOLUNTAD DE APRENDER 45
4. 4. ADAPTABILIDAD 46
4. 5. AUTORREFLEXIÓN 47

5. COMPETENCIAS TRANSVERSALES 48
5. 1. PENSAMIENTO CREATIVO 52
5. 2. TRABAJO EN EQUIPO 53
5. 3. LIDERAZGO ÁGIL 55
5. 4. CIUDADANÍA GLOBAL CORPORATIVA 59
5. 5. ALFABETIZACIÓN EN MEDIOS E INFORMACIÓN

PRESENTACIÓN

Esta es una aproximación al Currículo del proyecto **Creativity Training for Europe (CT+)**, cuyo objetivo es facilitar que las personas con talento y habilidades creativas, en su mayoría sin capacitación específica o profesional, o sin título, puedan usarlas en el mercado actual para su crecimiento personal y profesional.

El Currículo tiene como objetivo **mejorar las competencias de las personas creativas y también de los emprendedores.**

El consorcio involucrado en el diseño del plan de estudios está dirigido por profesionales de España, Chipre, Italia, Reino Unido y Holanda. Entidades de estos países se han unido buscando generar sinergias a partir de sus ubicaciones geográficas respectivas y sus conexiones creativas y entornos de educación, estrechamente vinculados a la creatividad y el espíritu empresarial.

¿Para qué sirve este Currículo?

El Currículo de creatividad y emprendimiento debe centrarse en las competencias vinculadas a la capacidad de las personas para expresar y desarrollar sus ideas de manera creativa, así como en el potencial de convertir estas ideas en proyectos reales y/o empresariales.

Por lo tanto, este documento profundizará en el concepto de **competencias**, tanto creativas como empresariales, y prestará especial atención a las competencias personales, ya que son la base del desarrollo personal.

Hablar de competencias

En la actualidad, hay tanta literatura disponible en torno a las competencias que no es necesario pasar más de cuatro segundos en Google antes de llegar a alguna definición o explicación sobre el término.

Sin embargo, esta desmesura, donde algunos conceptos y análisis contradicen completamente a otros, puede abrumar fácilmente. De hecho, es frecuente que alrededor del término "competencia" se encuentren indicaciones y sentencias contrarias, contraproducentes, o carentes de utilidad.

Por este motivo, CT+ asume la siguiente definición: *El término "competencia" es adoptado por varias disciplinas científicas: ciencia política, pedagogía, andragogía, psicología, gestión de recursos humanos y ciencias sociales en general, y puede significar cualidades similares, aunque levemente diferentes, de una persona, estatus o institución.*

Al traducir esto a las ciencias de la educación, la competencia resulta ser una capacidad, respaldada con una experiencia práctica que permite a una persona aplicar un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes relacionados para realizar tareas y desarrollar su potencial. De hecho, la pedagogía, la andragogía, la psicología y las ciencias sociales definen una competencia como el potencial consistente en conocimientos, habilidades y actitudes, listos para ser aplicados

y realizados en aras de realizar con éxito el trabajo. Pero es esencial entender que este potencial no es innato. Se pueden desarrollar, aprender y adquirir conocimientos, habilidades y actitudes. Si hablamos de competencias, también tenemos que mencionar las habilidades. La principal diferencia entre habilidades y competencias es de alcance: las competencias definen los requisitos para el éxito en el trabajo en términos más amplios e inclusivos que las habilidades. Se debe pensar en las habilidades (Skills) como una de las tres facetas que conforman una competencia: las otras dos son el conocimiento (Knowledge) y las actitudes (Attitudes).

Sobre la creatividad

Todos los negocios parten de una idea, y la creatividad en el emprendimiento consiste en generar ideas innovadoras y convertirlas en valor, creando así actividades comerciales rentables.

Por eso, es muy importante ser creativo e innovador; hoy en día la renovación y la innovación son un desafío para todo.

Para sobrevivir en el mundo empresarial moderno, la creatividad y la innovación son características importantes en la determinación de los indicadores de éxito de las empresas modernas porque:

- El ciclo de vida de los productos es más corto
- Hay un acceso más amplio a las nuevas tecnologías.
- Los mercados están completamente globalizados.
- La segmentación de clientes es más estrecha que nunca.
- Los competidores responden más rápido a los nuevos desafíos

Para promover la innovación, es importante crear una atmósfera adecuada, donde la creatividad y el pensamiento creativo puedan prosperar: de hecho, la innovación es una forma de

- pensar junto con la práctica de actuar con valentía.
- experimentar con nuevas ideas
- desarrollarse constantemente.

La creatividad y la innovación a menudo parten de ideas insensatas, así que uno no debe dejarse intimidar por las reacciones iniciales a ideas e innovaciones. Una vez que se desarrollen y demuestren las posibilidades de estas ideas, pueden probarse. Su negocio y sus ganancias podrían beneficiarse significativamente de su idea.

Ya sea que esté planificando un servicio o producto completamente nuevo, o una variación de un producto o servicio existente, debe poder desarrollar sus ideas en planes concretos, y luego ponerlos en práctica.

Este curso intentará explicar las habilidades necesarias para convertir las ideas en un negocio rentable.

Sobre el emprendimiento

El espíritu empresarial es la competencia de alguien que ejerce la iniciativa mediante la organización de una empresa, a fin de aprovechar una oportunidad; mientras que, como tomador de decisiones, decide qué, cómo y cuánto de los bienes o servicios se producirán.

El economista francés Jean-Baptiste Say describió a los emprendedores como "el que emprende una empresa, especialmente un contratista, actuando como intermediario entre el capital y el trabajo".

Un emprendedor proporciona capital de riesgo como tomador de riesgos y sigue y controla las actividades comerciales llevadas a cabo.

Un emprendedor, según el economista austriaco Joseph Alois Schumpeter, no está necesariamente motivado por las ganancias, pero las considera como un estándar para medir los logros o el éxito.

Estructura del Currículo

Identificamos cinco áreas o módulos diferentes en el plan de estudios de formación en torno a la creatividad, cada uno con cinco competencias necesarias para desarrollar el dominio de estos campos de aprendizaje; e incluimos una actividad específica para cada competencia para trabajar en los resultados del aprendizaje.

1. Emprendimiento práctico	Pensamiento estratégico Diseño básico Resolución de problemas en productos y proyectos complejos Configuración organizacional de la mente Inteligencia emocional para empresas
2. Networking and communication	Empathy Communication Flexibility Digital communication Body language
3. Self-development	Self-esteem Self-confidence Motivation Initiative Autonomy
4. Professional development	Aspiration Self-evaluation Desire to learn Adaptability Self-reflection
5. Transversal competences	Critical and Innovative Thinking Interpersonal Intrapersonal Global Citizenship Media and information

1. EMPRENDIMIENTO PRÁCTICO

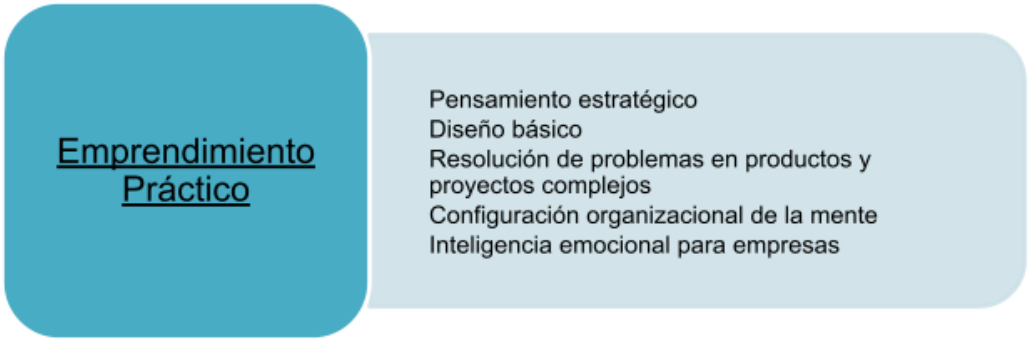
En esta sección prestaremos atención al emprendimiento práctico para jóvenes (no en edad, sino en experiencia) creativos y artistas que tienen grandes habilidades naturales y pasión detrás de su trabajo, pero que no saben cómo aprovechar al máximo este potencial, y son incapaces de llevar el éxito a sus ideas de una manera práctica.

El espíritu empresarial proviene de la palabra **emprender**. Esto significa empezar algo con un riesgo o una dificultad, o al menos con un poco de riesgo y dificultad, algo nuevo que nos saque de nuestra zona de confort. También proviene de la palabra empresa que tiene un doble y poderoso significado; por un lado, audacia, iniciativa; y por otro, negocio, empresa.

Por esa razón y solo porque desde cualquier ángulo que se mire esta palabra significa ser proactivo, queremos darles a estos jóvenes y artistas creativos algunos consejos prácticos sobre emprendimiento y modelos curriculares, útiles para transformar sus ideas en hechos y cifras.

En definitiva, los **objetivos** de este apartado son los siguientes:

- Dar herramientas prácticas para que los nuevos emprendedores creativos pongan en marcha su negocio.
- Mostrar nuevas formas y modelos que harán su trabajo más fácil y directo
- Hacerlos conscientes de sus posibilidades comerciales creativas, y cómo pueden utilizar la tecnología y los nuevos métodos para alcanzar sus metas y deseos.



1. 1. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

El Pensamiento Estratégico significa tomar una serie de decisiones sobre las acciones que la empresa pretende tomar para tener más éxito. Al poner en práctica un buen pensamiento estratégico, puede anticipar cambios importantes en el mercado competitivo e identificar oportunidades emergentes. Es una competencia fundamental que todo emprendedor debe tener para que su idea o proyecto sea un éxito.

No fue hasta finales de la década de 1970, más de 50 años después de que McKinsey comenzara a ayudar a las organizaciones a mejorar su desempeño, que la empresa estableció una práctica específica a llevar a cabo centrada en la estrategia. Al aplicarla, se realizó una investigación muy ambiciosa al objeto de estudiar cómo las empresas líderes desarrollan su estrategia. Hoy en día, todas las empresas y proyectos solventes intentan llevar a cabo un pensamiento estratégico que las impulse, asumiendo que sin esto su negocio no podrá tener éxito en un mundo competitivo y global.

Área /módulo:	Emprendimiento práctico
Competencia:	El **pensamiento estratégico** significa tomar una serie de buenas decisiones para que su negocio funcione en la dirección adecuada. La competencia de pensamiento estratégico está formada por la intuición personal, la experiencia en campos similares e información verificada relacionada con el tema y mercado que se quiere abordar y jugar.
Conocimiento:	Conocer las consecuencias de una buena y mala decisión. Para conocer información clave sobre el campo en el cual desea trabajar Para saber cómo funciona una empresa a nivel mundial Conocer la comprensión efectiva del mercado
Habilidades:	Poder comprender toda la información y a las partes interesadas que trabajan en su campo. Poder hacer conexiones entre todas las ramas de una empresa. Para poder gestionar la complejidad Ser capaz de resolver problemas de forma creativa. Ser capaz de gestionar y comprender la recopilación de datos.
Actitudes:	Desarrollando la toma de decisiones Desarrollar una mentalidad tranquila Desarrollar la escucha y la comprensión de sus partes interesadas

1. 2. DISEÑO BÁSICO

El diseño básico es un campo profesional de estudio que se caracteriza por comunicar algo a una audiencia mediante descripciones y elementos visuales. La combinación de estos elementos (imágenes, texto, colores, dibujos, información...) determina un buen diseño gráfico, o un diseño pobre. El diseño gráfico es una gran disciplina de trabajo, ya que se utiliza en distintos materiales como carteles, paquetes, folletos o sitios web. Usar una buena técnica y educar su gusto puede marcar una diferencia real en su grupo objetivo final.

El diseño gráfico es un arte antiguo que se remonta a los jeroglíficos egipcios hasta las pinturas rupestres de 17.000 años de antigüedad. Como término específico, se originó en la industria de la impresión de la década de 1920, y abarca una importante variedad de actividades, incluyendo la creación de logotipos, el atractivo estético, y el marketing, atrayendo así a los espectadores mediante imágenes, colores y tipografía. Sin embargo, el término que usamos y la forma en la cual los diseñadores gráficos trabajan hoy en día es enfocando o tomando en cuenta a la audiencia, creando hermosos diseños que los destinatarios encuentran muy agradables, significativos y utilizables. Estos tres elementos deben formar parte del diseño gráfico.

Para los emprendedores creativos, conocer lo básico del diseño es fundamental a la hora de alcanzar un espacio en este mundo global y competitivo.

Área /módulo:	Emprendimiento práctico
Competencia:	El **diseño gráfico** es el oficio de crear contenido visual para comunicar mensajes. Al aplicar la jerarquía visual y la técnica de diseño de página, los diseñadores gráficos utilizan la tipografía y las imágenes para satisfacer las necesidades específicas de los usuarios y se centran en la lógica de mostrar elementos en diseños interactivos para optimizar la experiencia del usuario (Fuente:Interaction Design Foundation)
Conocimiento:	Conocer los fundamentos del diseño Conocer el funcionamiento de los colores en la filosofía y la percepción humana. Saber crear algunos diseños gráficos básicos y útiles. Conocer algunos trucos para realizar diseños atractivos
Habilidades:	Poder trabajar creativamente con diferentes elementos Poder realizar piezas de diseño atractivas y útiles de una forma rápida y sencilla Saber lo que siente y necesita tu cliente, y decidir las mejores opciones para ello
Actitudes:	Desarrollar la toma de decisiones Desarrollar elecciones estéticas y de gusto Desarrollar la capacidad de comprender a su cliente Desarrollar la capacidad de comunicarse con la audiencia

1. 3. SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

La resolución de problemas es el acto de definir un problema; determinar su causa; identificar, priorizar y seleccionar alternativas para una solución; e implementarla. Es una cuestión básica que surge en cualquier proyecto o empresa, y en los seres humanos que gestionan el emprendimiento en el campo de la creatividad; debiendo afrontarlo y reaccionar de la mejor manera posible. Hay **cuatro pasos** para poner en práctica esta competencia: definición del problema, generación de alternativas, evaluación de alternativas, e implementación de las alternativas elegidas. El paso final sería hacer el seguimiento, lo cual es también de gran importancia.

Área /módulo:	Emprendimiento práctico
Competencia:	La competencia en **resolución de problemas** se relaciona con su capacidad para identificar problemas, obstáculos y oportunidades y luego implementar soluciones efectivas.
Conocimiento:	Conocer las diferentes alternativas que se tienen ante un problema Para conocerte mejor ante una situación difícil
Habilidades:	Poder trabajar y tomar decisiones solo y también en grupo (según el escenario) Para poder mejorar tus habilidades de influencia Poder tener una visión orientada a resultados
Actitudes:	Desarrollar la confianza Desarrollar la intuición Iniciativa de desarrollo Desarrollar un pensamiento innovador y creativo Desarrollar habilidades analíticas

1. 4. CONFIGURACIÓN ORGANIZACIONAL DE LA MENTE

Tener una mentalidad organizativa y priorizadora significa poder organizar deberes y tareas de una manera agradable, fluida y efectiva para usted y las personas que trabajan con usted, o para usted.

Como dijo una vez el difunto empresario, educador y autor Stephen Covey: "La clave no es priorizar lo que está en tu plan, sino planificar tus prioridades".

En este bloque -y utilizando un software muy útil y sencillo -podremos lograr la mentalidad organizativa / priorizadora que todos los trabajadores -sin importar el campo- necesitan.

Área /módulo:	Emprendimiento práctico
Competencia:	**La mentalidad organizativa y de priorización** es la capacidad de confeccionar un cronograma o agenda coherente, eficiente y eficaz a partir de las tareas que se necesita realizar.
Conocimiento:	Saber qué es una prioridad y qué no Saber cuáles son las mejores opciones para ti
Habilidades:	Poder decidir sin sentirme culpable o mal Poder poner algo en orden de la manera que más convenga Poder tomar decisiones con determinación

1. 5. INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia para los negocios será la última habilidad a la cual prestaremos prestará atención dentro de esta área. La inteligencia emocional es una habilidad transversal, práctica e importante para casi todo. La inteligencia emocional significa escuchar completamente y comprender al otro completamente; en resumen, caminar en los zapatos de otra persona. Dan Goleman en su libro "Inteligencia emocional" explica que la inteligencia emocional es la capacidad de manejar las emociones (las tuyas y de los demás), y ser consciente de cómo estas emociones pueden impulsar el comportamiento y el impacto en las personas (positiva y negativamente). En su libro se refiere a cuatro dominios diferentes: la autoconciencia, la autogestión, la empatía y las habilidades sociales.

Ser capaz de controlar y comprender sus sentimientos y los sentimientos de los demás puede ser útil en muchas situaciones: dar y recibir comentarios, cumplir con plazos ajustados, lidiar con relaciones desafiantes, lidiar con el cambio, trabajar bajo presión, afrontar contratiempos y fracasos ...

La inteligencia emocional también es útil en los negocios, y en la creación de tu propio espíritu empresarial profesional, ya que tendrás que lidiar con tus emociones, y tendrás que lidiar con otras personas en diferentes niveles y en diferentes situaciones. Por eso creemos que es importante centrarse en esta habilidad incluída en el módulo de espíritu empresarial práctico.

Área /módulo:	Emprendimiento práctico
Competencia:	**La inteligencia emocional** es una habilidad blanda definida por la capacidad de identificar, evaluar y controlar las emociones propias, las emociones de los demás y las de los grupos. No son competencias innatas, sino capacidades aprendidas que se deben trabajar y desarrollar para lograr rendimientos sobresalientes. A pesar de no haber sido aceptado por toda la comunidad investigadora, resulta hoy un marco muy útil para las personas, y especialmente para empresas
Conocimiento:	Saber cómo reaccionas Saber cómo piensas Saber cómo funcionan las emociones y los sentimientos en ti y en los demás. Saber interactuar mejor con los demás
Habilidades:	Poder escuchar con total atención Ser capaz de empatizar en situaciones difíciles. Ser capaz de comprender y manejar situaciones incómodas. Poder controlarte
Actitudes:	Desarrollar paciencia Desarrollar la comprensión Desarrollar la comprensión Desarrollar la compasión Desarrollar respeto

2. NETWORKING Y COMUNICACIÓN

Las relaciones personales son importantes para los emprendedores, y una buena estrategia de crecimiento orientada al éxito debe incluir siempre una práctica profesional de **NETWORKING**. Mantener buenas relaciones con la familia y amigos es útil de muchas maneras, pero no brinda los mismos beneficios que establecer una amplia red profesional.

Como emprendedor, a veces solo se necesita charlar con alguien que ha estado en una posición similar, y esa es una de las muchas cosas que brinda una red profesional. De hecho, las redes profesionales permiten conectarse con personas de ideas afines en todo el mundo a un nivel diferente.

La construcción de una red profesional sólida y diversa es fundamental para los emprendedores. Lo integra en una comunidad valiosa llena de personas capaces e ingeniosas. **Hay muchos beneficios en la creación de redes, entre los cuales destacan los siguientes:**

- Te beneficias de la experiencia de los demás
- Ábrete a nuevas oportunidades
- Obtener consejos
- Conexiones
- Generación de referencias
- Elevando tu perfil

La creación de redes de negocios es algo que puede ayudar a llegar a más clientes, conocimientos y, finalmente, lograr el crecimiento comercial y aumentar las ganancias.

La creación de redes también es una gran oportunidad para trabajar en su crecimiento personal, ya que puede mejorar su confianza, su influencia positiva y ayudarlo a **hacer amigos.**

Con una fuerte actividad de networking, es fácil terminar haciendo grandes amigos, ya que ambos piensan igual y los amigos pueden convertirse en una piedra de construcción sólida para la vida, ideas e incluso negocios.

Al establecer contactos con regularidad, podría esforzarse para hablar con diferentes personas y esto **aumentaría su confianza**. Con el tiempo, también lo convierte en una persona segura de sí misma y cuanto más confiado esté, más confiado estará en su negocio.

Las personas con las que trabajas influyen en lo que haces y en quién eres. Por lo tanto, siempre es importante rodearse de personas positivas y edificantes en lugar de aquellas que lo harían sentir negativo.

El networking tiene que ver con el crecimiento, y con la negatividad no hay ningún tipo de crecimiento. Como propietario de un negocio, no quiere sentirse frustrado con su negocio. En cambio, desea apreciarlo aún más y hacerlo prosperar. Las personas positivas ayudan a eso.

En cuanto a **COMUNICACIÓN**, se entiende el proceso de envío y recepción de mensajes por medios verbales o no verbales, incluida la comunicación oral; representaciones escritas y gráficas (como infografías, mapas y gráficos); y señales, señales y comportamiento.

Se dice que la comunicación es “la creación y el intercambio de significado”.

Todas las criaturas de la tierra han desarrollado medios para transmitir emociones y pensamientos entre sí. Sin embargo, los humanos usan palabras y lenguaje para transferir significados específicos que los distinguen del reino animal.

Componentes de la comunicación

En cualquier comunicación hay un remitente y un receptor, un mensaje e interpretaciones de significado en ambos extremos. El receptor da retroalimentación al remitente del mensaje, tanto durante la transmisión del mensaje como después. Las señales de retroalimentación pueden ser verbales o no verbales, como asentir con la cabeza o mirar hacia otro lado y suspirar, u otros gestos.

También está el contexto del mensaje, el entorno en el que se da, y la posibilidad de interferencia durante su envío o recepción.

Si el receptor puede ver al remitente, puede obtener no solo el contenido del mensaje, sino también la comunicación no verbal que el remitente está desprendiendo, desde la confianza al nerviosismo, desde la profesionalidad a la ligereza. Si el receptor puede escuchar al remitente, también puede captar señales del tono de voz del remitente, como el énfasis y la emoción.

Comunicación retórica - La forma escita

El uso humano de la escritura como medio de comunicación ha sido parte de la experiencia humana durante más de 5000 años.

Con el tiempo, esta dependencia solo ha aumentado, especialmente en la era de Internet. Ahora, la comunicación escrita o retórica es uno de los medios favoritos y principales para hablar con otro, ya sea en un mensaje instantáneo o un texto, una publicación de Facebook o un tweet.

Vivimos en un mundo con múltiples medios y formas de comunicación con el advenimiento de los mensajes de texto, el correo electrónico y las redes sociales como formas de comunicarse con otras personas en todo el mundo. Con más medios de comunicación, ahora también hay más formas de ser incomprendido que nunca.

Si un mensaje contiene solo la palabra escrita (como un texto o un correo electrónico), el remitente debe estar seguro de su claridad para que no se pueda malinterpretar. Los correos electrónicos a menudo pueden resultar fríos sin que esa sea la intención del remitente, por ejemplo, sin embargo, no se considera profesional tener emoticonos en la comunicación formal para ayudar a transmitir el significado y el contexto adecuados.

Antes de abrir la boca o presionar 'Enviar'

Antes de preparar su mensaje, ya sea en persona cara a cara, frente a una audiencia, por teléfono o por escrito, considere la audiencia que recibirá su información, el contexto y sus medios a la hora de transmitirlo. ¿De qué manera será la más efectiva? ¿Qué tendrá que hacer para asegurarse de que se transmita correctamente? ¿Qué quiere asegurar que no se transmita?

Si es importante y se va a transmitir en un contexto profesional, tal vez sea más positivo practicar de antemano; prepare diapositivas y gráficos, y elija ropa profesional para que su apariencia o gestos no distraigan su mensaje. Si se trata de un mensaje escrito que está preparando, es probable que desee corregirlo, asegurarse de que el nombre del destinatario esté escrito correctamente, y leerlo en voz alta para encontrar palabras sueltas o frases torpes antes de enviarlo.

Las competencias que trabajaremos a lo largo de los siguientes ejercicios prácticos o formativos son las siguientes:

Para algunas personas la creación de redes y la comunicación son fáciles, está en su naturaleza, especialmente si son extrovertidas. Para otros, puede ser más desafiante. En cualquier caso, siempre es posible mejorar las habilidades de networking y comunicación con solo aplicar y saber qué es lo que realmente las hace exitosas para cada persona.

En definitiva, los objetivos de este apartado son, en primer lugar, concienciar sobre su forma de comunicarse, diferentes formas de comunicarse con los demás (tanto de forma personal como profesional) y luego darles algunas herramientas prácticas para desarrollar habilidades profesionales de comunicación y networking. Por este motivo, analizaremos cada una de las competencias mencionadas anteriormente.

2.1. EMPATIA

La empatía se describe como "*sentir con*" alguien: ser capaz de ponerse en su lugar como si fuera él o ella, y sentir esos sentimientos. Esto muestra cómo hay varios elementos diferentes que componen la empatía. Sin embargo, también existen diferentes tipos de empatía que han sido definidos por los psicólogos.

Estos tipos de empatía son: la **empatía cognitiva**, **emocional** y **compasiva**. Es posible mostrar uno o más de los tres tipos de empatía, pero aun así parecer indiferente.

Empatía cognitiva

La empatía cognitiva es **básicamente ser capaz de ponerse en el lugar de otra persona y ver su perspectiva**. Es una habilidad muy útil, y permite ponerse en el lugar de otra persona, pero sin comprometerse necesariamente con sus emociones. Sin embargo, no encaja realmente con la definición de empatía como "sentir con", siendo un proceso mucho más racional y lógico. Efectivamente, la empatía cognitiva es "empatía por pensamiento", más que por sentimiento.

Empatía emocional

La empatía emocional es cuando, literalmente, **sientes las emociones de la otra persona, como si hubieras "captado" las emociones**. La empatía emocional también se conoce como "angustia personal" o "contagio emocional". Esto está más cerca de la comprensión habitual de la palabra "empatía", aunque más emocional.

La empatía emocional es probablemente el primer tipo de empatía que sentimos de niños. Se puede ver cuando una madre le sonríe a su bebé y el bebé "capta" su emoción y le devuelve la sonrisa. Menos feliz, quizás, un bebé a menudo comenzará a llorar si escucha a otro bebé llorar.

La empatía emocional puede ser tanto buena como mala. La empatía emocional es buena porque significa que podemos comprender y sentir fácilmente las emociones de otras personas. La empatía emocional es mala porque es posible sentirse abrumado por esas emociones y, por lo tanto, incapaz de responder.

Empatía compasiva

Finalmente, la empatía compasiva es lo que generalmente entendemos por empatía: **sentir el dolor de alguien y tomar medidas para ayudar**. El nombre, empatía compasiva, es coherente con lo que generalmente entendemos por compasión. Al igual que la simpatía, la compasión se trata de sentir preocupación por alguien, pero con un paso adicional hacia la acción para mitigar el problema. La empatía compasiva es el tipo de empatía que suele ser más apropiado.

Como regla general, las personas que quieren o necesitan tu empatía no solo necesitan que comprendas (empatía cognitiva), y ciertamente no te necesitan solo para sentir su dolor o, peor aún, para romper a llorar junto a ellos (empatía emocional empatía).

En cambio, necesitan que usted comprenda y simpatice con lo que están pasando y, lo que es más importante, que tome o ayude a tomar medidas para resolver el problema, lo cual es ya *empatía compasiva*.

Área / módulo:	Networking and communication
Competencia:	La empatía significa poder ponerse en el lugar de otra persona. Varios elementos diferentes componen la empatía y existen diferentes tipos de empatía. Estos son la empatía cognitiva, emocional y compasiva. Es importante conocer los diferentes tipos de empatía y cómo funciona la empatía para poder mejorarla.
Conocimiento:	Conocer la empatía cognitiva, emocional y compasiva. Conocer la diferencia entre empatía emocional buena y mala
Habilidades:	Poder ver las perspectivas de otras personas Poder reconocer tus propias emociones Poder manejar tus propias emociones
Actitudes:	Desarrollar un enfoque proactivo hacia los problemas / preocupaciones de otras personas Desarrollar una actitud útil Desarrollar una actitud positiva fuerte

2. 2. COMUNICACIÓN

Poder comunicarse de manera efectiva es quizás la más importante de todas las habilidades para la vida. Es lo que nos permite transmitir información a otras personas y comprender lo que se nos dice. Las habilidades de comunicación pueden llevar toda una vida dominarlas. Sin embargo, hay muchas cosas que puede hacer con bastante facilidad para mejorar sus habilidades de comunicación y asegurarse de que puede transmitir y recibir información de manera eficaz. Desarrollar sus habilidades de comunicación puede ayudar en todos los aspectos de su vida, desde su vida profesional hasta reuniones sociales y todo lo demás.

La capacidad de comunicar información de forma precisa, clara y según lo previsto, es una habilidad vital para la vida y algo que no debe pasarse por alto. Nunca es demasiado tarde para trabajar en sus habilidades de comunicación y, al hacerlo, es posible que descubra que mejora su calidad de vida.

Las habilidades de comunicación son necesarias en casi todos los aspectos de la vida. En su vida profesional, se necesitan habilidades de comunicación para hablar adecuadamente con una amplia variedad de personas mientras se mantiene un buen contacto visual, demostrar un vocabulario variado y adaptar su lenguaje a su audiencia, escuchar con eficacia, presentar sus ideas de manera adecuada, escribir de manera clara y concisa, y trabajar bien en un grupo. En su vida personal, las buenas habilidades de comunicación pueden mejorar sus relaciones personales al ayudarlo a comprender a los demás y a ser comprendido. Es casi un cliché que las relaciones personales necesitan comunicación. Se ha culpado a la falta de comunicación por la ruptura de una gran cantidad de asociaciones y relaciones, pero la capacidad de escuchar también es un elemento importante.

La comunicación es un proceso bidireccional

La comunicación es un proceso bidireccional. En otras palabras, implica tanto el envío como la recepción de información. Por lo tanto, requiere hablar y escuchar, pero también, y quizás más crucialmente, desarrollar una comprensión compartida de la información que se transmite y recibe.

- **Si usted es el "remitente" de información**, esto significa comunicarla claramente (ya sea por escrito o cara a cara) y luego hacer preguntas para verificar la comprensión de sus oyentes. Luego, debe escuchar sus respuestas y, si es necesario, aclarar más.
- **Si usted es el destinatario**, significa escuchar atentamente la información y luego verificar que haya entendido reflexionando o haciendo preguntas para asegurarse de que ambos comprenden la misma situación.

Es, por tanto, un proceso activo. No hay nada pasivo en la comunicación, en ninguna dirección.

Desarrollando habilidades de comunicación

Las buenas habilidades de comunicación pueden mejorar la forma en que interactúa a lo largo de la vida, suavizando el camino en sus relaciones con los demás. Las malas habilidades de comunicación, por otro lado, pueden deteriorar las relaciones de los negocios a las personales y hacer su vida significativamente más difícil. Algunas personas parecen entender cómo comunicarse sin siquiera intentarlo. Son capaces de adaptar su lenguaje, tono y mensaje a su audiencia, y hacer llegar su punto de vista de forma rápida y concisa, de una manera que se escuche. También son capaces de captar los mensajes que se les envían rápidamente, entendiendo tanto lo que se dice como lo que no.

Esto puede parecer sencillo, pero lo más probable es que hayan pasado mucho tiempo perfeccionando sus habilidades.

Habilidades de comunicación

Habilidades de Comunicación Interpersonal

Las habilidades interpersonales son las habilidades que usamos cuando nos involucramos en la comunicación cara a cara con una o más personas.

Comunicación verbal

La comunicación verbal se trata de lo que decimos, que es una forma importante de transmitir nuestro mensaje. La comunicación verbal puede ser tanto escrita como hablada. Las palabras que elijamos pueden marcar una gran diferencia para que otras personas nos entiendan.

Comunicación no verbal

Usar nuestra voz es solo la punta del iceberg. De hecho, comunicamos mucha más información mediante la comunicación no verbal. Esto incluye señales no verbales, gestos, expresión facial, lenguaje corporal, tono de voz e incluso nuestra apariencia. Estos pueden servir para **reforzar** o socavar el mensaje de nuestras palabras habladas, por lo que vale la pena considerarlo detenidamente.

Escucha

Escuchar también es una habilidad vital de comunicación interpersonal. Escuchar es una parte esencial para recibir información. Cuando nos comunicamos, pasamos el 45% de nuestro tiempo escuchando. La mayoría de las personas dan por sentado que escuchar, pero no es lo mismo que escuchar y debe considerarse una habilidad.

Otras habilidades de comunicación

Las habilidades de comunicación abarcan mucho más que la simple comunicación verbal y no verbal, incluso en una amplia gama de circunstancias.

Habilidades de presentación

Muchos de nosotros solo usamos las habilidades de presentación con poca frecuencia. Sin embargo, probablemente habrá momentos en su vida en los que necesite presentar información a un grupo de personas, ya sea en un entorno formal o informal. Las presentaciones son mucho más que simplemente pararse frente a una pantalla o frente a una audiencia. También incluyen la capacidad de transmitir su punto de vista en reuniones, tanto pequeñas como grandes, e incluso presentar su idea de negocio a un posible inversor.

Habilidades de escritura

Las habilidades de comunicación no se limitan a la interacción directa con otras personas y la palabra hablada. La capacidad de escribir con claridad y eficacia también es clave para la comunicación. Este conjunto de habilidades no debe limitarse a periodistas o autores profesionales. La mala comunicación escrita puede resultar frustrante para el lector y potencialmente dañina para el autor.

Habilidades personales

Las habilidades personales son las habilidades que usamos para mantener un cuerpo y una mente saludables. Sin embargo, también pueden mejorar la comunicación. Por ejemplo, mejorar su autoestima y desarrollar su confianza puede ayudarlo a sentirse más positivo sobre usted mismo y sus habilidades, incluida su capacidad para comunicarse. Y sentirse positivo es el primer paso para actuar de forma más positiva y, por tanto, eficaz.

Área / módulo:	Networking y comunicación
Competencia:	La comunicación es quizás la más importante de todas las habilidades para la vida. Las habilidades de comunicación pueden llevar toda una vida dominarlas. Sin embargo, hay muchas cosas que puede hacer con bastante facilidad para mejorar sus habilidades de comunicación y asegurarse de que puede transmitir y recibir información de manera eficaz y obtener un beneficio tanto a nivel personal como profesional de su vida.
Conocimiento:	Conocer y aplicar las reglas del proceso de comunicación. Conocer todas las herramientas de comunicación (verbal, no verbal, escrita…)
Habilidades:	Poder hablar apropiadamente y escuchar con atención Poder crear y fomentar buenas relaciones. Poder ser conciso y afectivo
Actitudes:	Desarrollar una actitud comprensiva Desarrollar una fuerte autoestima y confianza. Desarrollar un fuerte sentimiento positivo

2. 3. FLEXIBILIDAD

Para ser eficaz y exitoso en el trabajo en red y la comunicación, es importante / crucial ser flexible.

La flexibilidad implica la capacidad de adaptarse eficazmente a una variedad de situaciones, individuos o grupos. Se basa en la capacidad de comprender y apreciar perspectivas diferentes y opuestas sobre un tema, de adaptar un enfoque a medida que cambian los requisitos de una situación y de cambiar o aceptar cambios fácilmente.

El pensamiento flexible es ser intelectualmente ágil en respuesta a los desafíos y responder positivamente a ellos.

El pensamiento flexible comprende y reconoce el valor de los puntos de vista y las formas de hacer las cosas de otras personas. Muestra una actitud positiva ante la ambigüedad y el cambio. Considera los problemas desde todas las perspectivas nuevas y puede ampliar el pensamiento o las soluciones propuestas por otros. Funciona compartiendo de forma proactiva información, mejores prácticas y sus respectivos intereses y áreas de especialización.

Parte del espíritu empresarial es abrirse a nuevas oportunidades que pueden enriquecerlo a usted y a su empresa. Las redes profesionales extendidas suelen ser una gran fuente de asociaciones y colaboraciones interesantes, y cuanto más sólida sea su red, más oportunidades tendrá a su disposición. Al establecer contactos con diferentes personas y ser flexible, siempre encontrará nuevas oportunidades: como asociaciones, clientes potenciales y muchas más. Es por eso que la flexibilidad es una competencia clave en la que trabajar.

Área / módulo:	Networking y comunicación
Competencia:	La flexibilidad es una competencia clave en la que trabajar. Ser flexible le permite encontrar nuevas oportunidades: como asociaciones, clientes potenciales y muchas más. Esto es importante especialmente cuando maneja su propio negocio. Algunas personas son flexibles por naturaleza. En cualquier caso, la flexibilidad se puede dominar y mejorar con la práctica.
Conocimiento:	Para conocer el mundo que te rodea Saber utilizar las herramientas de información y estar actualizado / informado
Habilidades:	Ser capaz de comprender y valorar diferentes perspectivas. Para poder adaptarte Para poder pensar fuera de la caja Para ser un rápido pensando
Actitudes:	Desarrollando una mente ágil intelectual Desarrollar una actitud proactiva Desarrollar la capacidad de compartir con los demás. Desarrollar una actitud positiva hacia el cambio

2. 4. COMUNICACIÓN DIGITAL

Otro gran beneficio de la creación de redes es hacerse notar y ser visible. Asegúrese de asistir a todos los eventos sociales y empresariales para que su rostro sea conocido. Puede ganarse la reputación de ser una persona solidaria, confiable y con conocimientos al ofrecer consejos e información útil a quienes la necesiten. Cuando se haya ganado suficiente respeto entre todos, obtendrá referencias mucho más fácilmente. Para ello, es útil saber cómo utilizar correctamente la Comunicación Digital.

Para lograr esto, es fundamental tener y mantener un perfil digital bueno y sólido.

Un perfil digital es la suma de contenido sobre una persona en Internet, puede estar compuesto por información personal o profesional compartida en sitios web públicos publicados personalmente o por otros. Hay muchos beneficios al crear una presencia digital. El creciente entorno digital ha pasado rápidamente del uso personal y el entretenimiento a la actividad profesional. Los medios digitales proporcionan un lugar para actualizaciones continuas en tiempo real sobre contenido profesional de otros y permiten a los profesionales crear su propio contenido. Las redes sociales y los blogs son las plataformas que te ayudan a trabajar mejor.

LinkedIn es un sitio creado específicamente para interacciones profesionales que a menudo se usa para establecer contactos y buscar trabajo. Su alcance está creciendo con funciones de grupo expandidas y un mayor uso de publicaciones de contenido personal. Dado que muchos motores de búsqueda web encuentran un perfil de LinkedIn en la búsqueda de un individuo, es importante que los profesionales mantengan su perfil completo y actualizado.

Los microblogs son otra opción para interacciones breves e inmediatas. Twitter es una plataforma de microblogs con un alcance cada vez mayor. Sin embargo, podría decirse que es el lugar de las redes sociales que tiene la curva de aprendizaje más empinada. Las publicaciones están restringidas a 140 caracteres, por lo que se ha desarrollado un lenguaje taquigráfico e interacciones estilizadas. Twitter proporciona una comunicación rápida y eficaz entre quienes tienen intereses similares y es un gran lugar para compartir ideas y publicar contenido nuevo creado en otras plataformas.

Los sitios para compartir contenido de imágenes, incluidos Instagram, Snapchat, Flickr y Pinterest, se utilizan cada vez más para compartir contenido profesional.

Dadas estas opciones, no es difícil crear varias cuentas en muchas plataformas en línea. Esto puede ocasionar dificultades para administrar múltiples inicios de sesión en todos estos sitios. Existen aplicaciones y servicios que permiten compartir y publicar contenido entre plataformas en múltiples redes sociales. Esto permite que un solo usuario comparta contenido similar en varios sitios a través de paneles como Posterous o Hootsuite.

Área / módulo:	Networking y comunicación
Competencia:	Comunicación digital: Hoy en día, la comunicación y el networking ocurren no solo en persona sino también digitalmente. Para un emprendedor es fundamental poder comunicarse en un entorno digital. Esto requiere poder conocer las herramientas disponibles, distinguirlas y elegir la adecuada, en función de sus propios productos creativos y del mensaje que desea transmitir. Se necesita estar actualizado, pero también ser generoso con lo que desea compartir con los demás.
Conocimiento:	Conocer todas las herramientas y plataformas digitales disponibles. Saber utilizar la comunicación Saber transmitir un mensaje
Habilidades:	Ser un experto en tecnología Ser creativo
Actitudes:	Desarrollar una actitud generosa Desarrollar una fuerte empatía Desarrollar el sentido de pertenencia a una comunidad Desarrollar y construir un propósito / meta

2. 5. LENGUAJE CORPORAL

El lenguaje corporal es el elemento tácito de comunicación que usamos para revelar nuestros verdaderos sentimientos y emociones. Nuestros gestos, expresiones faciales y postura, por ejemplo. Cuando somos capaces de "leer" estos signos, podemos utilizarlos a nuestro favor. Por ejemplo, puede ayudarnos a comprender el mensaje completo de lo que alguien está tratando de decirnos y a mejorar nuestra conciencia de las reacciones de las personas a lo que decimos y hacemos. También podemos usarlo para ajustar nuestro propio lenguaje corporal para que parezcamos más positivos, atractivos y accesibles. Cuando usa un lenguaje corporal positivo, puede agregar fuerza a los mensajes o ideas verbales que desea transmitir y ayudarlo a evitar enviar señales confusas o contradictorias.

El lenguaje corporal también puede ayudarlo a mantener la calma en situaciones en las que las emociones tienen el potencial de aumentar.

Es importante que conozcas algunas posturas básicas que puedes adoptar para proyectar confianza en ti mismo y apertura.

Dar una primera impresión de seguridad: estos consejos pueden ayudarlo a ajustar su lenguaje corporal para que cause una excelente primera impresión.

- **Ten una postura abierta.** Estar relajado
- **Use un apretón de manos firme.** Pero no te dejes llevar.
- **Mantén un buen contacto visual.** Mantenga la mirada de la otra persona durante unos segundos a la vez. Esto le demostrará que eres sincero y comprometido.
- **Evite tocarse la cara.** Existe una percepción común de que las personas que se tocan la cara mientras responden preguntas son deshonestas

Puntos clave

La capacidad de comprender e interpretar el lenguaje corporal puede ayudarlo a captar temas, problemas o sentimientos negativos no expresados que puedan tener otras personas. También puede usarlo de manera positiva para agregar fuerza a sus mensajes verbales.

El lenguaje corporal negativo incluye: brazos cruzados; expresión facial tensa; cuerpo se alejó de ti; contacto visual deficiente.

El lenguaje corporal positivo incluye: posición corporal abierta (brazos abiertos); postura erguida; expresión facial relajada y abierta; brazos colgando relajados a los lados; contacto visual regular.

Área / módulo:	Networking y comunicación
Competencia:	Como competencia, el lenguaje corporal implica una mentalidad específica que puede nutrirse y mejorarse con la práctica. Se necesitan conocimientos relacionados para transmitir un mensaje de manera eficaz y tener una gran conciencia de sí mismo (posición del cuerpo, actitud correcta ...) y un conjunto de pocas habilidades relacionadas principalmente con la comunicación y la capacidad de generar confianza en las personas a las que se comunica.
Conocimiento:	Saber transmitir tu mensaje correctamente Conocer los fundamentos de la comunicación verbal. Entender e interpretar los mensajes corporales.
Habilidades:	Ser atractivo y accesible Estar dispuesto a transmitir un mensaje contundente. Tener confianza en ti mismo Ser consciente de tus sentimientos y emociones.
Actitudes:	Desarrollar un estado mental relajado Desarrollar sentimientos positivos Desarrollar una actitud abierta

3. DESARROLLO PERSONAL

El desarrollo personal se refiere a aquellas actividades que mejoran los talentos, el potencial, la empleabilidad, la conciencia y la capacidad de una persona para realizar sueños y crear riqueza. En resumen, es lo que haces para mejorarte y mejorar tus perspectivas en la vida.

INTRODUCCIÓN

Generalmente, nuestra vida adulta está determinada por las experiencias y circunstancias de nuestras familias, vecindarios y escuelas durante nuestros años de formación. Sin embargo, más adelante en la vida, nuestras motivaciones para desarrollarnos a nosotros mismos están impulsadas por nuestro deseo de satisfacer ciertas necesidades, tal como se presenta claramente en la Jerarquía de necesidades de Maslow. La implicación, por tanto, es que el desarrollo personal es un proceso de toda la vida, porque cuando se satisfacen necesidades de cierto nivel, surgen otras superiores, que también necesitan ser satisfechas. A nivel profesional, esto se manifiesta como un deseo de ascender dentro de las filas, de ascender en la escalera corporativa, o en un entorno empresarial para seguir llevando nuestro negocio al próximo hito empresarial. Esto podría ser en términos de ingresos, resultados, presencia geográfica u ofertas de productos. Como fuerza de crecimiento y progreso, el desarrollo personal es un aspecto importante de la vida por el que cada uno de nosotros debe luchar.

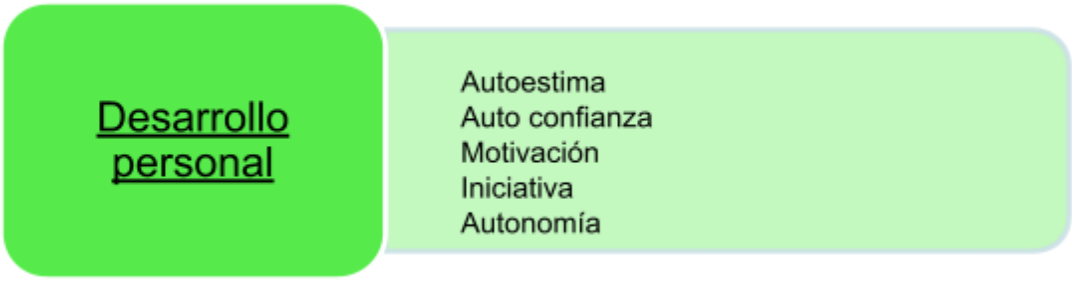
En este apartado trabajaremos cinco competencias relacionadas con el autodesarrollo y actividades para ayudar a los participantes a desarrollar Autoestima, Autoconfianza, Motivación, Iniciativa y Autonomía.

A lo largo de las actividades, los participantes mejorarán su desarrollo personal y serán desafiados como individuos para enfrentar sus propias limitaciones percibidas.

Todos experimentamos momentos de duda e incertidumbre. Incluso las personas más seguras y felices tienen momentos en los que piensan: “Soy un gran fracaso”.

Es parte del ser humano. Sin embargo, si tiene este tipo de pensamientos negativos con frecuencia o deja que estos sentimientos se interpongan en su camino para llevar una vida sana y feliz, puede que sea el momento de hacer algo al respecto.

Afortunadamente, hay muchas formas de aumentar tu autoestima. Probablemente no será fácil, pero ciertamente se puede hacer.



3. 1. AUTOESTIMA

La autoestima es el "sentimiento de autoestima", y es una emoción indispensable para que las personas se adapten a la sociedad y vivan sus vidas. La autoestima es una competencia que se construye desde la infancia, en particular, el entorno en el que se cría contribuye profundamente al desarrollo de esta competencia, que a su vez ayuda a adaptarse mejor a la sociedad. Varios psicólogos han proporcionado definiciones de autoestima y han examinado métodos para evaluar objetivamente la autoestima. Los métodos de evaluación de tipo cuestionario para adultos incluyen la escala de autoestima de Rosenberg y la escala de sentimiento de insuficiencia de Janis-Field.

Área / módulo:	Desarrollo personal
Competencia:	La competencia de autoestima está formada por las necesidades sociales y emocionales básicas personales, que está integrada por cinco elementos que son esenciales para un desarrollo personal saludable, apoyando la autoconciencia, las habilidades interpersonales, la inclusión social y la motivación para el aprendizaje a lo largo de la vida.
Conocimiento:	Conocer y comprender el concepto de seguridad. Conocer y comprender el concepto de identidad. Conocer y comprender el concepto de pertenencia Conocer y comprender el concepto de propósito. Conocer y comprender el concepto de competencia.
Habilidades:	Poder sentirse seguro y protegido Poder equilibrar nuestra conciencia personal Poder sentirte igual en el trabajo en equipo Ser capaz de identificar y seguir un propósito. Poder resolver problemas
Actitudes:	Desarrollando el sentido de seguridad Desarrollando el sentido de identidad Desarrollando el sentido de pertenencia Desarrollar y construir un propósito Desarrollar el sentido de competencia
Criterios de evaluación:	Vinculado al cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos en los conocimientos, habilidades y actitudes

3. 2. CONFIANZA EN UNO MISMO

Área / módulo:	Desarrollo personal
Competencia:	La competencia de autoconfianza consiste en creer en la propia capacidad para seleccionar un enfoque eficaz para realizar una tarea o actividad en circunstancias cada vez más desafiantes.
Conocimiento:	Conocer y comprender el concepto de ti mismo. Conocer y comprender el concepto de los demás. Conocer y comprender el concepto de bien Conocer y comprender el concepto de mal Conocer y comprender el concepto de convivencia
Habilidades:	Poder sentirte cómodo con la diferencia Poder equilibrar las fallas Poder sentirme bien con los demás Poder realizar una tarea o actividad Poder seleccionar un enfoque eficaz
Actitudes:	Desarrollando el sentido de autonomía Desarrollando el sentido de pertenencia Desarrollando el sentido de colaboración Desarrollando el sentido de efectividad Desarrollar el sentido de competencia
Criterios de evaluación:	Linked to the effective fulfilment of the objectives established in the knowledge, skills and attitudes sections

3. 3. MOTIVACIÓN

Área / módulo:	Desarrollo personal
Competencia:	Esta es una competencia difícil de definir, se ve afectada por factores internos y externos que estimulan el deseo y la energía necesaria para estar continuamente interesado y comprometido con un trabajo, rol o asignatura, o hacer un esfuerzo por lograr un objetivo.
Conocimiento:	Conocer y comprender el concepto de conciencia Conocer y comprender el concepto de inconsciente Conocer y comprender el concepto de deseo. Conocer y comprender el concepto de necesidad. Conocer y comprender el concepto de expectativas.
Habilidades:	Poder sentirse cómodo con los desafíos Ser capaz de equilibrar necesidades y deseos. Poder sentirse bien con los logros Poder alcanzar un límite personal Poder seleccionar expectativas realistas
Actitudes:	Desarrollar un sentido de satisfacción Desarrolla el sentido del esfuerzo Desarrollando el sentido de compromiso Desarrollando el sentido de la felicidad Desarrollando el sentido de mejora
Criterios de evaluación:	Vinculado al cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos en el apartado de conocimientos, habilidades y actitudes

3. 4. INICIATIVA

Área / módulo:	Desarrollo personal
Competencia:	El sentido de iniciativa y espíritu empresarial se refiere a la capacidad de un individuo para convertir ideas en acciones. Implica creatividad, innovación y asunción de riesgos, así como la capacidad de planificar y gestionar proyectos para alcanzar los objetivos.
Conocimiento:	Conocer y comprender el concepto de riesgo Conocer y comprender el concepto de oportunidad. Conocer y comprender el concepto de responsabilidad. Conocer y comprender el concepto de objetivos. Conocer y comprender el concepto de expectativas.
Habilidades:	Poder sentirte cómodo contigo mismo Ser capaz de equilibrar riesgos y beneficios. Poder sentirse bien con la responsabilidad Poder lograr los objetivos Poder seleccionar expectativas realistas
Actitudes:	Desarrollar un sentido de responsabilidad Desarrollar el sentido de oportunidad Desarrollando el sentido de autonomía Desarrollando el sentido del equilibrio Desarrollar el sentido del autoaprendizaje
Criterios de evaluación:	Vinculado al cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos en los conocimientos, habilidades y actitudes

3. 5. AUTONOMÍA

Área / módulo:	Desarrollo personal
Competencia:	La competencia de la autonomía personal es la capacidad de decidir y tomar decisiones por uno mismo y seguir un curso de acción en la vida, a menudo independientemente de cualquier contenido moral o político particular.
Conocimiento:	Conocer y comprender el concepto de influencia. Conocer y comprender el concepto de sugerencia. Conocer y comprender el concepto de responsabilidad. Conocer y comprender el concepto de independencia. Conocer y comprender el concepto de vida personal.
Habilidades:	Poder sentirse cómodo con el aislamiento Para poder equilibrar la vida personal y social Poder sentirse bien con las elecciones personales. Para poder lograr los objetivos Poder elegir entre dos buenas opciones
Actitudes:	Desarrollar un sentido de aceptación Desarrolla el sentido de la lógica Desarrollar el sentido de autonomía Desarrolla el sentido del equilibrio Desarrollar el sentido de aprendizaje permanente
Criterios de evaluación:	Vinculado al cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos en los conocimientos, habilidades y actitudes

4. DESARROLLO PROFESIONAL

El tema de este módulo es Desarrollo profesional. Cubrirá qué es el Desarrollo Profesional, por qué es importante para su carrera o aspiraciones empresariales, y las diferentes oportunidades que puede tener para desarrollarse tanto profesional como personalmente.

Definición

El desarrollo profesional se puede definir como el proceso continuo de desarrollo, mejora y aumento de sus capacidades a través del acceso a oportunidades de educación y formación. Puede tomar la forma de actividades formales e informales que brinden la oportunidad de desarrollar aún más sus habilidades y capacidades profesionales. Esto puede tener lugar en el lugar de trabajo, a través de organizaciones de formación externas, mediante formación autoguiada u observando a otros realizar tareas específicas.

Los objetivos del desarrollo profesional

El objetivo del desarrollo profesional es mantenerlo actualizado sobre las tendencias actuales, así como ayudarlo a desarrollar habilidades de rocío con el fin de avanzar en el campo o industria que elija. Debe considerarse vital para la progresión de su carrera o actividad empresarial, ya que le brinda la oportunidad de trabajar hacia la siguiente etapa de su trayectoria profesional o acercarse a la puesta en práctica de sus planes empresariales.

Es importante reconocer que nunca deja de aprender y que su desarrollo profesional no debe verse como un evento aislado para mejorar una habilidad específica. Debe ver su desarrollo profesional como un proceso o ciclo continuo que nunca se detiene.

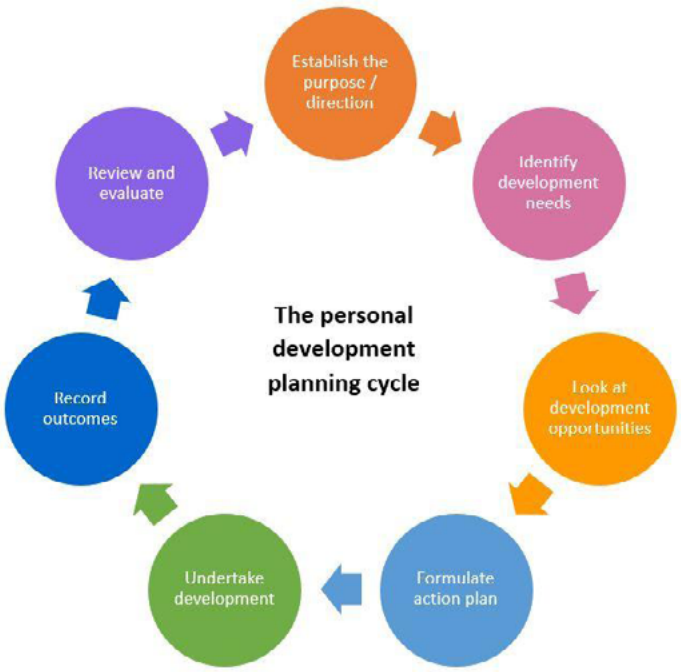
¿Por qué el desarrollo profesional es importante?

El desarrollo profesional ayuda a desarrollar y mantener sus habilidades profesionales, así como su confianza y autoestima. Al realizar una amplia gama de actividades de desarrollo profesional, puede desarrollar sus habilidades, conocimientos y experiencia, así como una serie de atributos personales que le ayudarán a mejorar su desempeño profesional y sus oportunidades futuras.

Los beneficios clave de emprender actividades de desarrollo profesional incluyen:

- Incrementar sus conocimientos y habilidades existentes
- Desarrollar nuevas habilidades y capacidades.
- Mantenerse al día con las últimas tendencias, avances o cambios en su industria
- Superar barreras y abordar cualquier debilidad que tenga
- Revitalice su motivación y deseo de aprender o mejorar su desempeño
- Mejorando su perfil o reputación profesional
- Permitiéndole conocer nuevos contactos y acceder a diferentes redes
- Incrementar sus oportunidades profesionales

EL CICLO DE PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL



Es vital que asuma la responsabilidad de su propio desarrollo profesional creando un plan personalizado para enfocarse en las competencias que le gustaría desarrollar o mejorar. Esto implica establecer sus metas y objetivos, evaluar sus realidades actuales, identificar sus requisitos para la adquisición de habilidades o conocimientos y seleccionar actividades de desarrollo adecuadas para satisfacer esas necesidades.

Se entiende mejor como un proceso cíclico, donde la mejora proviene de moverse alrededor de un bucle, esta imagen muestra un plan de desarrollo profesional personal típico.

Paso 1: Establecer tu propósito / dirección.

El primer paso es identificar el propósito de su desarrollo personal y profesional. Identifica tus metas y lo que esperas lograr a corto, mediano y largo plazo. Esto implica tomar conciencia de su posición actual y potencial futuro dentro de su campo o sector elegido. Debe obtener una medida de lo que es bueno y en lo que está interesado, ya que son las cosas que lo motivarán. Teniendo en cuenta las realidades organizativas, sectoriales y financieras con las que te encuentras y vincula tus planes a tus necesidades organizativas, sectoriales o empresariales tanto como sea posible.

También debe considerar sus propios sistemas éticos o de valores, sus deseos de conciliar la vida laboral y personal, sus limitaciones u oportunidades financieras y las limitaciones y obstáculos para acceder a los recursos.

Paso 2: Identificar tus necesidades de desarrollos.

El siguiente paso es identificar sus necesidades específicas de desarrollo. Debe reflexionar sobre sus propias capacidades con un enfoque en sus fortalezas y debilidades. El objetivo es identificar qué competencias necesitas desarrollar o mejorar, por lo que comprender tus propias limitaciones o debilidades es vital. Puede utilizar varios procesos como pruebas de autoevaluación, ejercicios de evaluación comparativa y diagnósticos personales para evaluar sus habilidades de forma estructurada.

Debe tratar de identificar una selección de habilidades o competencias clave que le gustaría desarrollar o mejorar (por ejemplo, habilidades para establecer contactos o perspicacia financiera) para pasar al siguiente paso de su plan de desarrollo profesional.

Paso 3: Identificar tus oportunidades de desarrollo.

En este paso, debe identificar las oportunidades de desarrollo profesional disponibles para usted.

Cree una lista de oportunidades a las que puede acceder para adquirir las habilidades o conocimientos que necesita para adquirir, actualizar o mejorar, tal como se identificó en el paso anterior. Compare la lista con sus habilidades y conocimientos actuales e identifique cualquier brecha. La sección 3 de este módulo tiene una descripción detallada de las diferentes oportunidades de desarrollo profesional que pueden estar disponibles para usted.

Al identificar sus oportunidades de desarrollo, deberá considerar:

- ¿Cómo le gusta aprender? ¿Cuál es su estilo de aprendizaje preferido?
- ¿Qué oportunidades de desarrollo tiene a su disposición en relación con sus necesidades identificadas?
- ¿Su situación financiera y si sus oportunidades de desarrollo están restringidas por los costos?

Paso 4: Formula tu plan de acción.

Una vez que haya identificado sus oportunidades de desarrollo, debe establecer objetivos de desarrollo para cada una de las habilidades y lagunas de conocimiento que desea abordar. Esto implicará el desarrollo de un plan de acción para guiar sus actividades de desarrollo profesional y debe incluir objetivos que le permitan avanzar hacia las metas identificadas.

Estos objetivos deberían:

- Sea INTELIGENTE: específico, medible, alcanzable, realista y de duración determinada
- tienen un elemento de desafío en ellos para que lo estiren tanto personal como profesionalmente para sacarlo “de su zona de confort”
- ser alcanzable y viable dentro de un marco de tiempo realista de acuerdo con sus aspiraciones profesionales

No alcanzar los objetivos establecidos podría tener un impacto negativo y hacer que desconfíe de un mayor desarrollo personal. Para evitar esto, cree mini-hitos para motivarse, por ejemplo, “en un año me gustaría haberlo logrado, y el primer paso es hacer X en un mes”.

Paso 5: Emprend sus actividades de desarrollo.

En este paso, debe poner su plan en práctica, cómo lo hace es su elección y responsabilidad, pero debe guiarse por todos los pasos anteriores. Ha identificado sus necesidades de desarrollo, qué oportunidades de desarrollo están disponibles para usted y planificado las acciones que necesita tomar para abordar sus habilidades o brechas de conocimiento. Ahora debe llevar a cabo las actividades de desarrollo relevantes, asegurarse de monitorear su plan de acción, y ajustarlo si cambian sus circunstancias.

Paso 6: Registre sus resultados.

Como parte de su desarrollo profesional continuo, debe llevar un registro de todos sus logros y éxitos de desarrollo. Mantener registros le ayudará a concentrarse en lo que ha obtenido de sus actividades de desarrollo y garantizar que esté progresando hacia los objetivos deseados. Registre la fecha, la necesidad de desarrollo identificada, el método de desarrollo elegido, la (s) fecha (s) en que se realizó el desarrollo, los resultados y cualquier acción adicional necesaria para continuar desarrollando las habilidades específicas.

Paso 7: Revisar y evaluar.

La evaluación es el paso clave en el ciclo de autodesarrollo. La clave de este paso es la autorreflexión y debe considerar si la actividad de desarrollo que ha realizado fue apropiada y valiosa; y si sus habilidades o conductas laborales han mejorado como resultado.

Hágase las siguientes preguntas:

- ¿Qué puedo hacer mejor como resultado de emprender la actividad de desarrollo?
- ¿Me ha ayudado esta experiencia a identificar nuevas necesidades de desarrollo?
- ¿Qué tan bien funcionó este método de desarrollo para mí?
- ¿Podría haber ganado más con esta actividad?
- ¿Seguiría este enfoque de nuevo?

Este debe ser un proceso continuo e influir en su plan de acción a medida que realiza todas las actividades de desarrollo profesional. Recuerde que su objetivo es mejorarse tanto personal como profesionalmente, por lo que debe permanecer enfocado en trabajar hacia el resultado deseado final.

Existe una amplia gama de formas que puede adoptar su desarrollo profesional. Todas las formas tienen ventajas y limitaciones y es el individuo quien decide qué formas se adaptan mejor a sus necesidades de desarrollo y estilo de aprendizaje preferido. Estas son algunas de las oportunidades de desarrollo profesional preferidas que pueden estar disponibles para usted.

Cursos certificados.

Los cursos certificados son la forma más común de desarrollo profesional. Pueden incluir clases a tiempo parcial o nocturnas basadas en un aula o en un entorno de formación, cursos en línea o aprendizaje a distancia realizados desde casa o incluso cursos de formación práctica de corta duración que se llevan a cabo en entornos de trabajo reales. Estos cursos pueden ser proporcionados por colegios, universidades o proveedores de capacitación privados y, una vez finalizados, el alumno recibe una calificación específica o un certificado reconocido por la industria.

Autoestudio.

Los cursos de autoaprendizaje pueden abarcar desde lectura independiente hasta actividades en línea más avanzadas. La idea es que los participantes puedan acceder al material de forma independiente en el momento que más les convenga y estudiar en su propio tiempo a su propio ritmo. Puede ser estructurado y proporcionado por una institución educativa o proveedor de formación o podría ser un estudio autoguiado en el que un individuo investiga un tema para mejorar su conocimiento y competencia.

Seminarios.

Los seminarios pueden brindarle una excelente oportunidad para interactuar con quienes se encuentran al frente de cualquier tema. El objetivo del seminario como formato es que los participantes participen activamente en la discusión sobre un tema. Un seminario a menudo requiere trabajo preparatorio por parte de los participantes (como realizar una lectura de antecedentes) para facilitar la discusión. A menudo se llevan a cabo junto con conferencias o eventos de la industria y pueden verse como una oportunidad para “preguntar a un experto”.

Talleres.

El objetivo de un taller es reunir a participantes con experiencia especial para discutir y resolver problemas o para aprender algo nuevo juntos. Los talleres a menudo conducen a resultados concretos: una solución a un problema o nuevos conocimientos como resultado de la formación práctica durante la sesión. Un taller requiere la participación activa de los asistentes y pueden ser grupos de estudio entre pares enfocados en una necesidad o tema compartido. Los talleres permiten a los participantes discutir todos los aspectos de un tema con el fin de obtener una comprensión más profunda e identificar posibles soluciones.

Redes profesionales.

Convertirse en miembro de una o más redes profesionales puede ser vital para sus oportunidades de progresar en la carrera o actividad empresarial deseada. Las redes profesionales pueden adoptar una variedad de formas, incluida la membresía paga, los grupos comerciales locales o en línea a través de plataformas de redes sociales como LinkedIn. Comprometerse con redes profesionales es valioso, ya que implica interactuar con otras personas que trabajan en roles similares y le permite obtener nuevas ideas y compartir soluciones a los desafíos de su industria. Compartir con otros y aprender de ellos puede contribuir en gran medida a su desarrollo profesional y ofrecer nuevos conocimientos sobre cómo puede mejorar sus competencias.

Conferencias.

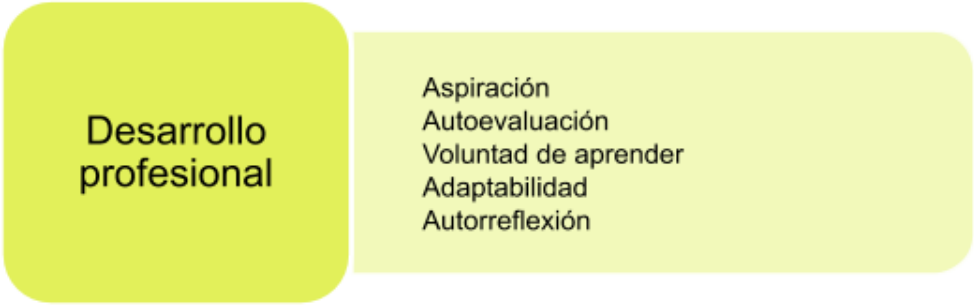
Asistir a conferencias organizadas es una excelente manera de mantenerse al día con las últimas innovaciones y tendencias dentro de una industria en particular. A menudo son gratis para asistir, pero algunos pueden requerir una invitación o una tarifa de entrada. Muchas instituciones de educación superior y otras organizaciones organizan conferencias que están abiertas a quienes trabajan en la industria relevante y son otra excelente manera de conocer contactos útiles y aumentar su red profesional.

Observación de profesionales / Visitas de negocios.

Seguir a un colega puede ser una buena experiencia de aprendizaje y puede ofrecer nuevas perspectivas sobre un día laboral típico para otra persona en un trabajo similar (o completamente diferente). La observación de trabajos es similar a una visita de estudio y puede durar un día o más. Puede permitirle observar nuevas prácticas laborales y comprender las implicaciones prácticas de aumentar ciertas competencias. El hecho de observar a profesionales o colegas también se puede utilizar como una forma de entrenamiento o tutoría mediante el cual una persona con más experiencia lo apoye para aumentar sus competencias.

También puede aprovechar visitar otras empresas o centros de incubadoras para ver cómo las organizaciones o las empresas emergentes están trabajando para crecer o lograr sus objetivos profesionales deseados.

LAS CINCO COMPETENCIAS DEL DESARROLLO PROFESIONAL Y LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON ELLAS



4. 1. ASPIRACIÓN

Área / módulo:	Desarrollo profesional
Competencia:	Tus aspiraciones son las cosas que te gustaría lograr en el futuro. En un sentido profesional, se refieren a sus planes de progresión profesional, logros educativos continuos o actividades empresariales. Idealmente, todos deberíamos aspirar a mejorarnos tanto a nivel profesional como personal de cualquier forma que podamos. Es vital tener algunas aspiraciones profesionales para progresar en nuestras carreras de manera positiva. Las aspiraciones son completamente subjetivas y personales para todos y es importante que todos identifiquemos nuestras aspiraciones profesionales para poder tomar medidas para lograrlas. Las actividades de desarrollo profesional juegan un papel vital en el trabajo hacia su carrera / aspiraciones empresariales, ya que le brindan la oportunidad de aumentar sus habilidades y capacidades.
Conocimiento:	Aprender a identificar, desarrollar e incrementar sus aspiraciones. Comprender la importancia de sus propias aspiraciones profesionales. Identificar las oportunidades de las que dispone para desarrollarse profesionalmente.
Habilidades:	Identificar sus propias aspiraciones profesionales Utilizar tus aspiraciones como motivación para desarrollarte profesional y personalmente. Emprender de forma proactiva actividades de desarrollo profesional que incrementen el desempeño profesional.
Actitudes:	Desarrollar la automotivación para mejorar el desempeño profesional. Desarrollar un enfoque proactivo hacia el desarrollo profesional y la planificación de la carrera. Desarrollar una actitud positiva para afrontar nuevos retos profesionales.

4. 2. AUTOEVALUACIÓN

Área / módulo:	Desarrollo profesional
Competencia:	Autoevaluarse significa explorar y evaluar su propio desempeño profesional. Es un procedimiento para observar, analizar y evaluar sistemáticamente sus propias capacidades y acciones profesionales con el fin de identificar sus fortalezas y debilidades. El objetivo de la autoevaluación es identificar las áreas que le gustaría mejorar o las nuevas habilidades que le gustaría aprender. Es un punto de partida clave de su viaje de desarrollo profesional, ya que le permite orientar y desarrollar un enfoque estratégico para su aprendizaje. La autoevaluación también debe ser un proceso continuo y debe realizarse de manera positiva para generar superación personal en lugar de autocrítica.
Conocimiento:	Evaluar y comprender sus propias fortalezas y debilidades. Identificar tus fortalezas y valorarlas Identificar sus debilidades y desafiarse a sí mismo para abordarlas. Identificar qué áreas cree que necesita mejorar
Habilidades:	Realizar un ejercicio de autoevaluación profesional Completar una auditoría de competencia profesional Evaluar continuamente sus propias capacidades y desempeño.
Actitudes:	Desarrolla y aumenta tu autoconciencia Comprenda sus fortalezas y debilidades y cómo afectan su desempeño profesional Desarrollar una estrategia para mejorar su propio desempeño profesional Comprométete a desafiarte continuamente para mejorar

4. 3. VOLUNTAD DE APRENDER

Área / módulo:	Desarrollo profesional
Competencia:	La voluntad de aprender se define como un deseo, deseo o disposición para adquirir nuevos conocimientos y desarrollarse profesional o personalmente. Significa que es posible que desee cambiar o mejorar un aspecto de su vida, volverse más calificado o aumentar su conocimiento de las tendencias y tendencias modernas. Puede referirse tanto a la competencia profesional como a la educación general. El aprendizaje constante es fundamental para alcanzar los objetivos y tener éxito, ya que le proporciona los conocimientos necesarios para la progresión profesional y aumenta su confianza en sí mismo.
Conocimiento:	Aumentar su disposición y deseo de aprender y mejorar sus conocimientos, habilidades y competencias. Aumentar su comprensión de las oportunidades de aprendizaje disponibles para usted. Comprender su propio estilo de aprendizaje y preferencias.
Habilidades:	Desarrollar un plan de acción de desarrollo profesional. Identificar y participar activamente en las oportunidades de desarrollo profesional. Aprender a construir una cartera de desarrollo profesional.
Actitudes:	Desarrollar un mayor deseo de aprender. Empoderarse para alcanzar tus metas Apropiarse de su propio desarrollo profesional Desarrollar una estrategia para incrementar sus competencias profesionales

4. 4. ADAPTABILIDAD

Área / módulo:	Desarrollo profesional
Competencia:	Su adaptabilidad se refiere a su capacidad y disposición para cambiar sus prácticas o actitudes laborales con el fin de cumplir con diferentes requisitos profesionales o condiciones laborales. Las habilidades de adaptabilidad incluyen las habilidades que le permiten adaptarse a las circunstancias cambiantes en el entorno laboral. La adaptabilidad en el lugar de trabajo significa que puede cambiar para tener éxito en una situación nueva o diferente y al realizar diversas asignaciones laborales. Requiere que salga de su "zona de confort" y aborde cualquier desafío de una manera positiva y proactiva.
Conocimiento:	Entender el concepto de adaptabilidad Comprender la importancia de la adaptabilidad como habilidad profesional. Comprender cómo su adaptabilidad puede mejorar su desempeño profesional y sus oportunidades profesionales.
Habilidades:	Mejorar sus habilidades de autogestión Mejorar sus habilidades para la toma de decisiones Mantener la calma ante las dificultades Aumentar su pensamiento positivo y optimismo. Estar abierto a nuevas ideas y cambios.
Actitudes:	Desarrolle su flexibilidad intelectual manteniendo una mente abierta y siendo capaz de demostrar que puede integrar nueva información y sacar conclusiones de ella, y que puede pasar de los pequeños detalles al panorama general. Desarrolle su receptividad, especialmente al cambio. Ser capaz de responder con actitud positiva y voluntad de aprender nuevas formas de lograr metas y objetivos. Desarrolle su creatividad y busque activamente nuevas formas de hacer las cosas y tenga confianza para improvisar o experimentar. Modificación del comportamiento para que pueda ajustar su estilo de trabajo o métodos de enfoque para satisfacer las necesidades de una situación o carga de trabajo.

4. 5. AUTORREFLEXIÓN

Área / módulo:	Desarrollo profesional
Competencia:	La autorreflexión es el proceso mediante el cual te evalúas a ti mismo, tu forma de trabajar y cómo aprendes. La autorreflexión te ayuda a desarrollar tus habilidades y a revisar su efectividad, en lugar de seguir haciendo las cosas como siempre las has hecho. Se trata de cuestionar, de forma positiva, lo que haces y por qué lo haces y luego decidir si hay una forma mejor o más eficiente de hacerlo en el futuro. La autorreflexión es un proceso clave de su desarrollo profesional continuo, ya que le permite revisar y evaluar continuamente su propio aprendizaje e intentar revisar objetivamente su propio desempeño.
Conocimiento:	Identificar las barreras que enfrenta para desarrollar sus habilidades. Comprender sus valores y deseos de desarrollo profesional. Desarrollar una comprensión más amplia de sus prácticas laborales y cómo afectan su desempeño profesional
Habilidades:	Mejorar tu pensamiento reflexivo Mejorar tu inteligencia emocional Mejorar sus habilidades analíticas
Actitudes:	Desarrolla tu capacidad de autorreflexión Incrementa tu autoconciencia Desarrolle su objetividad en relación con sus propias capacidades.

5. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Es innegable que durante muchos años la gente asumió que "ser creativo" era algo que no se podía enseñar. De hecho, se creía que las habilidades relacionadas con la creatividad dependían de un conjunto de parámetros predefinidos. Durante las últimas décadas, se ha argumentado cada vez con más frecuencia que la creatividad no es un rasgo fijo o predeterminado. Muchos creen que la creatividad, además de implicar un talento personal dado, es una habilidad que puede y debe ser entrenada y mejorada. Al igual que otras habilidades y capacidades, la creatividad es algo en lo que puede entrenarse para cultivar con el tipo correcto de práctica. Al igual que cualquier otra habilidad, la creatividad necesita mucho tiempo y esfuerzo para mejorar.

Investigadores de la Universidad de Oklahoma intentaron analizar varios sistemas o procedimientos de entrenamiento de la creatividad, y publicaron sus hallazgos en el Creativity Research Journal. Descubrieron que los programas de entrenamiento de la creatividad existentes impulsaban a los participantes hasta alcanzar poder mejorar su rendimiento, ofreciendo resultados que variaban, obviamente, de acuerdo a criterios y entornos específicos. Sin embargo, en general, las observaciones de estos programas de entrenamiento muestran un aumento efectivo en el desarrollo exitoso de habilidades cognitivas que ayudaron a los estudiantes a pensar en soluciones creativas en entornos y ejercicios realistas.

¿Se puede enseñar la creatividad? Sir Ken Robinson

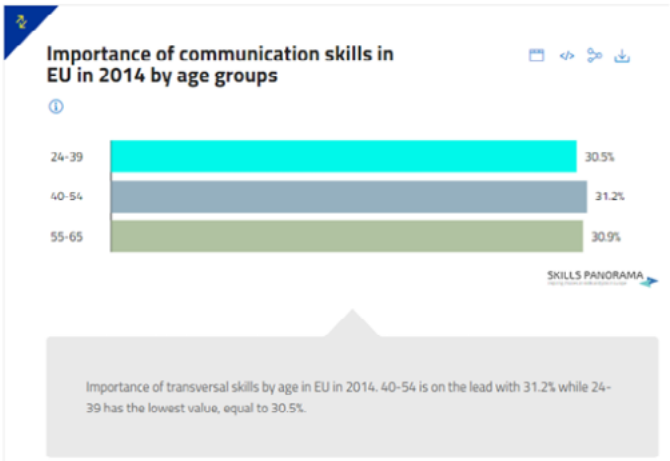
El entrenamiento de la creatividad puede ser difícil de describir o de pautar debido a la naturaleza de la creatividad en sí. Ser creativo tiene que ver con generar ideas originales, ideas en las que nadie más ha pensado antes. Si bien es difícil enseñar a alguien a pensar en ideas originales y soluciones creativas, sí que es posible motivar y fomentar algunos fundamentos para que las personas puedan volverse creativas por derecho propio.

A pesar de sus diferencias, la mayoría de los programas de formación que abordan la creatividad se centran en ayudar a las personas a desarrollar la capacidad de encontrar múltiples soluciones alternativas a un problema en lugar de una solución correcta. Esto se conoce comúnmente como "pensamiento divergente" y es una de las cosas más importantes -o fundamentales- que debe incluir una formación creativa. Pensar fuera de lo habitual y dejar atrás las ideas y conceptos iniciales que ya conocemos es realmente importante para ser creativos. Pero, ¿y ser suficientemente creativo para garantizar el éxito en el mundo empresarial? ¿Es suficiente ser capaz de pensar fuera de lo establecido y producir ideas originales?

La competencia #º de un Emprendedor. Robert Kiyosaki

Para los emprendedores, la creatividad por sí sola no es suficiente. Tener una mirada más cercana al proceso emprendedor permite comprender por qué la creatividad no se considera suficiente para tener éxito. Cualquier proceso empresarial comienza con la concepción de una idea, por ejemplo, un nuevo producto o servicio. Esta idea luego se desarrolla, y luego se gestiona e implementa. Incluso si es muy importante poder presentar una idea realmente original, si la idea no se implementa y gestiona de manera estratégica, probablemente no proporcionará beneficios o el éxito deseado a su propietario. Para lograr procesos de gestión e implementación vinculados al éxito se necesitan procedimientos y estructuras que permitan la ejecución efectiva y oportuna de cada proyecto. Además, los propios individuos, además de ser creativos, necesitan habilidades y competencias personales e interpersonales de alta calidad que les permitan aprovechar sus ideas originales de la mejor manera posible.

Pasar de la Idea de Negocio al Modelo de Negocio



La creatividad, a diferencia de cierta creencia común, tiene poco que ver con las ideas que surgen de la nada. La mayoría de las veces surge como resultado de un conocimiento amplio y diverso, y de la capacidad de transferir dicho conocimiento y habilidades de un dominio a otro. Para poder adaptarse a los desafíos siempre cambiantes del mercado laboral moderno, los adultos creativos necesitan habilidades transversales. Por competencias transversales nos referimos a todas aquellas competencias que no están estrictamente relacionadas con una profesión en particular, pero que pueden aplicarse a cualquier trabajo. Según la Unesco, las competencias transversales son "competencias que normalmente se consideran no relacionadas específicamente con un trabajo, tarea, disciplina académica o área de conocimiento en particular y que pueden utilizarse en una amplia variedad de situaciones y entornos laborales".

Dichas habilidades pueden ser habilidades de comunicación y colaboración, habilidades de trabajo en equipo, habilidades para resolver problemas, habilidades de aprendizaje y organización, habilidades de pensamiento crítico, habilidades de liderazgo, etc.

Las habilidades transversales pueden facilitar la entrada al mercado laboral y se encuentran entre los requisitos más populares en las descripciones de trabajo que ganan cada vez más popularidad en comparación con las habilidades cognitivas. Especialmente para los empresarios, el desarrollo de habilidades genéricas que proporcionarán ventajas competitivas al ingresar al mercado laboral es de crucial importancia. Para ellos, la posesión de tales habilidades les permitirá compartir ideas, comunicarse y conectarse con socios y clientes y, en general, avanzar.

¡Las 5 HABILIDADES DE NEGOCIOS MÁS IMPORTANTES QUE TODO Emprendedor DEBE tener!

AEGEE (Association des Etats Généraux des Etudiants de l'Europe/European Students' Forum) nos ayuda a comprender la importancia de las habilidades transversales en el mundo actual al examinar su contexto. En una publicación reciente en el sitio web de la organización se destaca que hay cinco fuerzas que influyen en la vida de los jóvenes y, por tanto, en los jóvenes emprendedores de hoy. Específicamente:

- La fuerza de la tecnología (Desarrollos tecnológicos rápidos que afectan todos los aspectos de nuestras vidas)
- La fuerza de la globalización (mercado global, competencia en continuo crecimiento etc.)
- La fuerza de la demografía y longevidad (personas que viven más, trabajan más y son más productivas)
- La fuerza de la sociedad (cambios sociales, cómo las personas ven sus vidas y las comunidades)
- La fuerza de los recursos energéticos (suministros energéticos, coste energético y sostenibilidad)

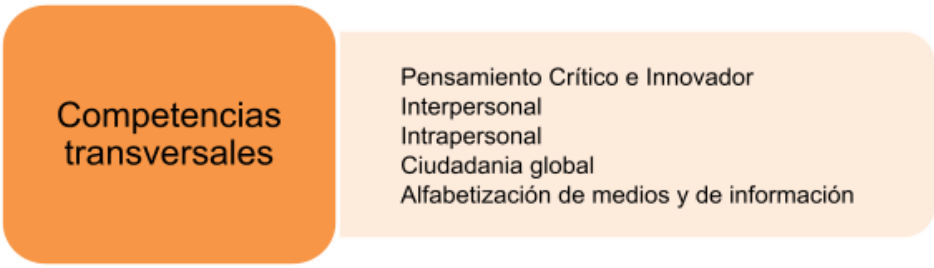
Según AEGEE, estas fuerzas influyen en la entrada al mercado laboral, el cual se está convirtiendo día a día en un entorno aún más dinámico y competitivo, y que exige flexibilidad y adaptabilidad. El artículo destaca que para poder hacer frente a los numerosos desafíos de los entornos laborales modernos, los jóvenes, en lugar de poseer un conjunto fijo de habilidades cognitivas y conocimientos, necesitan adquirir y desarrollar, a lo largo de sus vidas, un amplio conjunto de habilidades y conocimientos. conocimiento que les dará la capacidad de adaptarse al cambio.

Aunque es difícil definir el conjunto exacto de habilidades y conocimientos transversales que los jóvenes necesitan desarrollar para adaptarse al contexto cambiante del mundo moderno, el Parlamento Europeo y el Consejo recomiendan algunas competencias clave que se consideran importantes. Estas competencias se basan en la necesidad de realización y desarrollo personal, ciudadanía activa y empleabilidad. Estas habilidades son la comunicación en la lengua materna; comunicación en idiomas extranjeros; competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología; competencia digital; aprendiendo a aprender; competencias sociales y cívicas; sentido de iniciativa y emprendimiento; conciencia y expresión cultural.

Asimismo, la Unesco destaca un conjunto de competencias transversales, divididas en cinco áreas, que son muy demandadas por las personas para poder adaptarse a los cambios, y ser productivas y competitivas en el mercado laboral actual. Estas cinco áreas son:

- Pensamiento crítico e innovador
- Habilidades interpersonales (habilidades de comunicación, habilidades de trabajo en equipo, habilidades de organización, etc.)
- Habilidades intrapersonales (liderazgo, autodisciplina, automotivación, entusiasmo, etc.)
- Ciudadanía global (tolerancia, apertura, respeto a otras culturas, respeto a la diversidad, etc.)
- Alfabetización en medios e información (capacidad de localizar y acceder a información, analizarla, evaluarla, comprender y crear contenido multimedia, etc.)

Con base en el análisis anterior, vamos a analizar con más detalle algunos conceptos importantes relacionados con las habilidades transversales y la capacitación en creatividad.



5. 1. PENSAMIENTO CREATIVO

La creatividad juega un papel integral para los emprendedores. La mente de los emprendedores gira en torno a nuevas ideas y oportunidades de innovación, que conducirán a la concepción de nuevas ideas de productos. El espíritu empresarial implica examinar los modelos comerciales y los flujos de trabajo existentes, y encontrar formas de llevarlos a cabo de una manera más eficiente y eficaz. La observación del proceso emprendedor permite comprender las razones por las que la creatividad y, por tanto, el pensamiento creativo, son tan importantes para los emprendedores.

La creatividad permite a los emprendedores ir más allá de lo acostumbrado, con el objetivo de encontrar ideas únicas y soluciones útiles a los problemas empresariales. Y el pensamiento creativo y crítico pueden ser las herramientas que conducirán a la explotación de esas ideas. Este puede ser un proceso desafiante, pero contar con herramientas y técnicas adecuadas puede ayudar a procesar la idea inicial y convertirla gradualmente en realidad.

En el acelerado mundo empresarial actual, la resolución creativa de problemas se está convirtiendo en una de las mejores y más eficaces formas de abordar los retos empresariales. Combinado con una forma ágil, enfocada y disciplinada de pensar, puede proporcionar resultados valiosos.

Área / Módulo	Competencias transversales
Competencia:	El pensamiento creativo se trata de tener una visión clara del futuro que induzca beneficios a nivel individual y corporativo. Generar ideas y metodologías nuevas y efectivas en las que nadie más ha pensado antes. Pensando fuera de lo habitual y produciendo soluciones efectivas. Ser capaz de producir planes efectivos en línea con las metas y objetivos de la organización teniendo en cuenta la situación económica actual.
Conocimiento:	Saber acceder a la información, evaluarla y utilizarla Conocer las consecuencias de una buena y mala decisión. Conocer información clave sobre su campo S cómo funciona su negocio a nivel mundial
Habilidades:	Ser capaz de intercambiar ideas y proponer nuevas ideas y metodologías efectivas. Poder explorar muchas posibles soluciones de un problema. Poder producir planes efectivos en línea con las metas y objetivos de la organización Ser capaz de resolver problemas de forma creativa. Ser capaz de trabajar en equipo para desarrollar la planificación estratégica.
Actitudes:	Desarrollando la toma de decisiones Desarrollar técnicas de lluvia de ideas Desarrollar la capacidad y la voluntad para comprender y resolver situaciones problemáticas donde el método de solución no es obvio. Desarrollar habilidades de trabajo en equipo

5. 2. TRABAJO EN EQUIPO

La segunda actividad que desarrollaremos se basa en la metodología de trabajo en equipo **B-O-O-M**. Para cualquier empresa u organización pequeña o grande es absolutamente necesario tener miembros con buenas habilidades de trabajo en equipo. El trabajo en equipo motiva la unión en el lugar de trabajo promoviendo un clima que fomenta respeto y lealtad. Trabajar en equipo ayuda a los empleados a desarrollar relaciones que los motivan a trabajar más duro, cooperar y apoyarse mutuamente.

Los individuos poseen diferentes habilidades, talentos, debilidades y fortalezas. Por lo tanto, cuando el entorno de trabajo no fomenta el trabajo en equipo, alcanzar metas y objetivos combinando conocimientos y habilidades puede ser realmente un desafío. Por el contrario, trabajar en equipo puede proporcionar diferentes perspectivas, ideas y comentarios sobre procesos y procedimientos.

Los equipos que trabajan en armonía pueden proporcionar una diversidad de pensamientos, ideas creativas, oportunidades y enfoques para la resolución de problemas. La actividad anterior demuestra que un entorno de equipo adecuado puede ayudar a las personas a realizar una lluvia de ideas colectiva aumentando sus posibilidades de resolver problemas y llegar a soluciones de manera más eficiente.

Trabajar en equipo permite compartir la carga de trabajo entre colegas y, por tanto, reduce la presión sobre las personas y hace que los objetivos y las tareas sean más alcanzables. Finalmente, el trabajo en equipo puede proporcionar experiencias de aprendizaje valiosas, ya que las personas a través de la comunicación y la colaboración pueden obtener información desde diferentes perspectivas, aprender de los errores de los demás y ganar experiencia con otros colegas. Este video explica por qué el trabajo en equipo puede hacer que su empresa funcione de manera más efectiva.

Como resultado de lo anterior, se puede entender que el trabajo en equipo es una necesidad absoluta cuando se trata de entornos de trabajo modernos. Sin embargo, para ser productivo y producir resultados realmente valiosos, un equipo debe trabajar en armonía. Teniendo en cuenta que, muy probablemente, los miembros de un equipo diferirán mucho y trabajarán en múltiples niveles, es obvio que sin las técnicas adecuadas esto puede ser un desafío.

Área / Módulo	Competencias transversales
Competencia:	El trabajo en equipo consiste en tener la capacidad de sentirse uno mismo como parte de un equipo de trabajo y como resultado trabajar en colaboración dentro de un grupo de personas; comunicarse de manera fluida y eficiente con ellos; monitorear y evaluar el progreso; instar al equipo cuando sea necesario y contribuir con nuevas ideas. Poder trabajar bien con personas que tienen diferentes habilidades, capacidades, características personales y estilos de trabajo. Poder colaborar a pesar de las diferencias a nivel personal.
Conocimiento:	Saber tratar a los demás con respeto dentro de un grupo. Saber dejar de lado los asuntos personales y trabajar en conjunto con otros miembros del equipo. Saber cómo comunicarse efectivamente con otros verbalmente, no verbalmente y visualmente Saber trabajar de forma individual pero también en colaboración con otros
Habilidades:	Poder compartir información con otros de manera efectiva y eficiente. Ser capaz de comunicarse y colaborar con otros y poseer habilidades de negociación. Poder tomar decisiones dentro de un grupo teniendo en cuenta todas las opiniones. Poder respetar las opiniones de los demás y resolver cualquier conflicto encontrando puntos en común y llegando a acuerdos mutuos
Actitudes:	Desarrollar el respeto por los colegas Desarrollando la apertura Desarrollar la capacidad de comunicarse y colaborar con personas que tienen diferentes características personales. Desarrollar la ética laboral

5. 3. LIDERAZGO ÁGIL

La tercera actividad que desarrollaremos se basa en un liderazgo ágil. Para los emprendedores, el liderazgo no es una actividad académica. Como líder de una empresa, no se trabaja en abstracto. Por el contrario, los líderes se ven envueltos en situaciones y deben actuar. El éxito del liderazgo se basa en la capacidad de unificar un grupo para lograr un objetivo común. Ser un líder exitoso juega un papel crucial en los entornos de trabajo modernos.

Las prácticas tradicionales de liderazgo en el trabajo están desactualizadas y resultan cada vez más ineficaces. Las innovaciones tecnológicas y la globalización han cambiado radicalmente la forma en que las personas viven y, por tanto, trabajan en las sociedades modernas. Desafortunadamente, los principios y prácticas que se enseñan en las escuelas de negocios de todo el mundo se han mantenido en gran medida igual. Como resultado, muchos líderes y empresas están luchando por evolucionar tratando de interactuar con una fuerza laboral desvinculada de los cambios más importantes.

En el mundo empresarial moderno, los líderes exitosos enfatizan la importancia de ser "ágiles". El término "ágil" se toma prestado del mundo del desarrollo de software, y específicamente del "desarrollo ágil", el cual expresa un enfoque particular de la gestión de proyectos para el desarrollo de software que ayuda a los equipos a trabajar colaborativamente para responder a la imprevisibilidad de la construcción de software.

Asimismo, la metodología ágil en liderazgo se refiere a un estilo de gestión que requiere que un líder sea flexible, adaptable y rápido en la resolución de problemas y la toma de decisiones. Pero, ¿qué se necesita realmente para poner en práctica un liderazgo ágil? Forbes intenta analizar más de cerca el liderazgo ágil destacando algunos conceptos clave para el éxito:

Estar presente para obtener conocimientos. *"Sea ágil estando más presente. Si bien ser estratégico resulta crítico para el éxito, es igual de importante, si no más, liderar con efectividad en el momento presente. Estar presente crea una mayor conciencia para abordar los desafíos a los cuales se enfrenta su equipo. Escuche atentamente y haga preguntas poderosas para obtener información y tomar la decisión correcta y así ayudar a su organización a superar todos sus problemas".*

Alan Trivedi, MBA PCC, Trivedi Coaching & Consulting Group.

Inspirar la creatividad y la innovación en sus empleados. *"Ágil es tanto una forma de trabajar como una forma de ser. Para fomentar una cultura ágil en una organización no es suficiente establecer métodos de automatización y desarrollar una cadencia de planificación y revisión de proyectos, por la cual el trabajo se mejora constantemente. Los líderes deben inspirar la creatividad y la innovación dentro de los empleados para que, a medida que la organización avanza, los empleados contribuyan directamente".*

Lizabeth Czepiel, Lizabeth Czepiel, LLC.

Moverse rápidamente. *"Ágil significa poder moverse rápido. La velocidad es esencial para el éxito empresarial. La empresa que se mueva más rápido para resolver un problema, crear un producto o responder a una necesidad, la que gane. La agilidad suele estar más disponible cuando las acciones están dirigidas por la aspiración. Cuando todos saben para lo que están trabajando, las personas se vuelven más creativas para lograr la visión ".*

Ken Gosnell, CEO de Experience.

Adaptarse a cualquier situación a medida que suceda. *"Ser ágil significa que puede adaptarse rápidamente a las situaciones a medida que se presentan. Cada día trae nuevos desafíos a los líderes, y no siempre se puede confiar en lo que funcionó ayer para resolver los problemas de mañana. Los líderes siempre deben usar su experiencia como una herramienta, pero no depender de ella únicamente para resolver problemas ".*

LaKesha Womack, Womack Consulting Group.

Tener la flexibilidad para tomar acciones rápidas pero seguras. *"Los líderes deben ser ágiles en la toma de decisiones y acciones. Los líderes que pueden ver el panorama general, dividirlo en partes más pequeñas y luego ejecutarlo son simplemente más productivos que aquellos que no comparten esta flexibilidad. Al implementar partes o módulos más pequeños del plan, uno puede determinar fácilmente dónde se deben hacer los ajustes para evitar el agotamiento de recursos y desarrollar sistemas más eficientes ".*

Niquenya Collins, Building Bridges Consulting.

Ser resiliente y creativo. *"La agilidad es una señal de que alguien es flexible, abierto al cambio y al crecimiento. Las empresas deben ser adaptables y flexibles en su enfoque para mantener la competitividad. Los líderes ágiles no se atascan en lo que el cambio significa para ellos y su ego; en cambio, se enorgullecen de ser resistentes y creativos en su enfoque ".*

Jean Ali Muhlbauer, The Muhlbauer Companies, LLC.

Navegando en aguas nuevas. *"Los líderes ágiles usan su intuición para leer la situación, reconocer la persona que tienen frente a ellos, y las personas que estimulan la búsqueda de una gran experiencia en el lugar de trabajo. Conocen sus activos para el liderazgo y los implementan a diario. Hacen preguntas definitorias y escuchan activamente para determinar la siguiente prioridad. Los líderes ágiles se comunican y motivan a medida que navegan por aguas nuevas para trazar nuevos éxitos ".*

Gayle Draper, Intentional Careers and Human Resources

Aprender y encarnar continuamente una mentalidad de crecimiento. *"Los líderes ágiles son aquellos que pueden adaptarse a un entorno incierto y cambiante. Cuando se propone ser un aprendiz continuo, y tener una mentalidad de crecimiento, siempre se está buscando formas de mejorar su producto, sus servicios y usted mismo como gerente y líder. Aprender de cada oportunidad te prepara para manejar lo que suceda y te convierte en un excelente modelo a seguir para los demás ".*

Christine Allen, Ph.D, Insight Business Works

Aceptar el cambio impulsando el valor. *"Los líderes ágiles prosperan frente a la incertidumbre y los cambios rápidos. Para ello, crean un entorno en el que las partes interesadas impulsan el cambio impulsando su adopción mediante cambios frecuentes e incrementales que producen valor constantemente ".*

Laura Berger, Berdeo Group

Dejar pasar lo que no funciona. *"Ser ágil significa estar dispuesto a dejar de lado rápidamente lo que no funciona y probar otra cosa. Como me enseñaron, el problema con nuestras creencias es que tendemos a creerlas. Una vez aceptadas, las creencias pueden convertirse en una realidad difícil de alterar. Los líderes ágiles desafían constantemente sus creencias y suposiciones para que puedan satisfacer las necesidades del momento en lugar de aferrarse a una causa que quizás ya esté perdida ".*

Gary Bradt, Bradt Leadership, Inc.

Escuchar, aprender y adaptarse. *"Vivimos en un mundo donde se espera que los líderes sean consistentes, firmes y resueltos. Sin embargo, también vivimos en un entorno caótico y de ritmo rápido con pocas constantes. Los líderes que son firmes pueden parecer fuertes, pero a menudo no se adaptan. La capacidad de escuchar, aprender y adaptar la posición de uno es una habilidad valiosa que requiere vulnerabilidad, confianza y seguridad psicológica. Los líderes ágiles lo entienden bien ".*

Jim Vaselopulos, Rafti Advisors, Inc.

Cambiar su estilo de gestión para adaptarse a sus empleados. *"Hay muchas formas en los negocios de ser ágil, pero una de las formas más poderosas es demostrar agilidad con sus empleados. A las personas les gusta que se les comunique y reconozcan de manera diferente. Nunca es de talla única. Demuestre cuánto valora la contribución de su equipo entendiendo y siendo lo que necesitan. La productividad y el compromiso se beneficiarán enormemente".*

Lesha Reese, Lesha Reese, LLC

Es obvio que los líderes tienen una gran influencia y responsabilidad sobre sus equipos. Algunos de los aspectos a los cuales los líderes deben prestar atención son establecer el clima adecuado para el lugar de trabajo, inspirar a los miembros del equipo, establecer valores para el equipo, mejorar el espíritu y la cohesión del equipo, ser responsable de la comunicación y el bienestar del equipo, etc. Las habilidades de liderazgo no son necesariamente algo natural para todos. Y el trabajo con dedicación, la autoconciencia y el compromiso con el crecimiento personal son muy importantes para intentar dominar gradualmente estas habilidades.

Hay una serie de herramientas que pueden usarse para el desarrollo del liderazgo. Estas herramientas pueden ayudar a los líderes a canalizar su acción y energía hacia un impacto más significativo. Pueden ayudarlos a concentrarse y encontrar el estilo de liderazgo que mejor funcione para ellos y sus equipos. Para esta clase, nos centraremos en Agile Results, un sistema gratuito que se puede utilizar para dominar el liderazgo en el trabajo y en la vida.

Área / Módulo	Competencias transversales
Competencia:	El liderazgo ágil se refiere a un estilo de gestión que requiere que un líder sea flexible, adaptable y rápido en la resolución de problemas y la toma de decisiones. El objetivo es mejorar el pensamiento, el sentimiento y la acción de un líder para producir resultados significativos.
Conocimiento:	Saber estar presente y liderar un equipo Saber tratar a los miembros del equipo Conocer técnicas y principios para resolver problemas. Conocer su campo empresarial
Habilidades:	Poder inspirar creatividad e innovación Ser capaz de adaptarse rápidamente al cambiante mundo empresarial. Tener la flexibilidad de tomar acciones rápidas pero seguras. Poder tener en cuenta las opiniones de otros miembros del equipo y tomar una decisión final. Poder “navegar por aguas nuevas “. Ser capaz de planificar, implementar y evaluar acciones y realizar movimientos de ajuste.
Actitudes:	Desarrollar reacciones rápidas y adaptabilidad al cambio. Desarrollar el pensamiento crítico Desarrollar la toma de decisiones Desarrollar la voluntad de evolucionar y aprender constantemente Desarrollar habilidades de comunicación y negociación.

5. 4. CIUDADANÍA GLOBAL CORPORATIVA

La cuarta actividad que desarrollaremos tiene que ver con la ciudadanía globa,l y específicamente con la ciudadanía global corporativa. Hoy en día, en comparación con hace apenas una década, es común que las empresas tomen en consideración la responsabilidad social y la importancia de ser buenos ciudadanos corporativos. Es cierto que, especialmente las grandes corporaciones, las empresas se enfrentan a muchos desafíos en múltiples niveles en su intento de encontrar nuevas formas que conduzcan a un desarrollo económico y social sostenible. Un número cada vez mayor de compañías globales están reconociendo la importancia de un cambio fundamental, están llegando a las comunidades, y tratan de apoyarlas con el objetivo de crear un futuro sostenible para todos.

Hace algunas décadas se creía que la regla de "no hacer daño" era suficiente. Hoy en día, las corporaciones globales están comenzando a comprender que esta regla no puede ser su único objetivo. Para ser verdaderamente sostenibles, las empresas deben llegar a las comunidades, comprenderlas, comprender sus necesidades y problemas y, de hecho, ayudar a empoderarlas. Solo entonces podrán cumplir con sus responsabilidades públicas y servir como ciudadanos corporativos globales responsables.

Teniendo esto en cuenta, muchas empresas hoy en día intentan interactuar con las comunidades en las que operan y con todos los que se ven afectados por ellas y están interesados en lo que hacen. Las actividades que son importantes para permitirles responder a tales deberes se conocen comúnmente con el término "responsabilidad social corporativa". El término incorpora un conjunto de conceptos y prácticas que incluyen la necesidad de estructuras adecuadas de gobierno corporativo, la implementación de estándares de seguridad en el lugar de trabajo, la adopción de procedimientos ambientales sostenibles, y la filantropía.

Área / Módulo	Competencias transversales
Competencia:	La Ciudadanía Corporativa Global se refiere a la responsabilidad social de las empresas y al grado en que cumplen con las responsabilidades legales, éticas y económicas que tienen hacia sus grupos de interés, las comunidades en las que operan y, en general, todos los afectados por ellos.
Conocimiento:	Conocer los problemas mundiales actuales. Conocer los problemas de la comunidad local. Conocer las causas sociales que te preocupan
Habilidades:	Ser capaz de comprender las comunidades en las que opera la empresa. Poder comunicarse de manera efectiva con personas de comunidades locales, nacionales e internacionales. Poder adaptarse a una situación determinada Ser capaz de pensar en formas creativas de responder a su responsabilidad social. Poder inspirar a otros a que te sigan porque Poder conectarse en red a escala global Poder construir relaciones y navegar cualquier conflicto.
Actitudes:	Desarrollar la conciencia intercultural Desarrollando empatía Desarrollar respeto y apertura Desarrollando el sentido de responsabilidad

5. 5. ALFABETIZACIÓN EN MEDIOS E INFORMACIÓN

La quinta actividad que desarrollaremos se refiere a la Alfabetización digital en Medios e Información. Hoy en día, la alfabetización está cambiando expandiéndose para incluir nuevos tipos de "lectura". Los medios digitales están reemplazando rápidamente a los medios tradicionales, y se puede decir que las redes sociales están reemplazando a otros medios digitales. Estos cambios rápidos afectan todas las facetas de nuestra la vida, incluidos los negocios.

Con el estatus de las redes sociales hoy, resulta de crucial importancia para los empresarios no solo seguir las tendencias actuales, sino también poder sobrevivir y prosperar en esas redes. "Si no estás interactuando, no existes" es una frase que es relevante para la sociedad actual. Esta frase pone el énfasis en las redes sociales y aquí es donde se enfocará esta área.

La alfabetización en medios digitales e información tiene que ver con comprender cómo funcionan los medios digitales. Esto implica poder rastrear, comprender y analizar información cuando se presenta en diferentes formatos en diferentes medios y descubrir cómo usarla de manera segura y productiva. Sin embargo, no solo tiene que ver con comprender cómo funcionan las redes sociales. También tiene que ver con ser capaz de crear y distribuir información y material multimedia uno mismo.

La creación de contenido digital requiere tener un conjunto de habilidades que permiten a los emprendedores comprender la información que necesitan crear, cuándo y dónde compartirla. Ya sea con el objetivo de publicitar, fomentar el diálogo, establecer el pensamiento de la empresa, o interactuar con el público objetivo de manera creativa, si uno no comprende cómo elegir esta comunicación, y luego no puede definir un momento adecuado, el proceso puede ser improductivo. Es un desafío.

La alfabetización en medios digitales e información no se encuentra por casualidad. La voluntad y la agilidad personales son necesarias para ayudar a los emprendedores en esa dirección, pero antes de esto, también deben tener un conjunto de habilidades digitales sólidas que los ayuden y empoderen. En este enlace puede encontrar un conjunto de habilidades digitales y las herramientas correspondientes que seguramente serán realmente útiles para los emprendedores en la era digital actual. El entrenador puede dar este enlace a la clase y presentar brevemente las herramientas para comenzar esta clase.

Área / Módulo	Competencias transversales
Competencia:	La alfabetización mediática e informacional se refiere a la capacidad de acceder a la información, analizarla y crear contenido multimedia. Es una combinación de dos áreas diferentes, alfabetización informacional y alfabetización mediática. Como resultado, está conectado con las habilidades requeridas para acceder y evaluar la información mediada mientras comprende las funciones de los medios en nuestra vida diaria. El término abarca el término alfabetización digital que está asociado con las habilidades digitales.
Conocimiento:	Conocer los medios disponibles Poseer habilidades digitales
Habilidades:	Poder acceder a la información en los medios Poder analizar y evaluar información Poder utilizar la información encontrada de manera constructiva (agrupación, inducción, deducción, abstracción, síntesis) Ser capaz de comprender el significado detrás de la información. Poder crear contenido multimedia
Actitudes:	Desarrollar el pensamiento crítico Desarrollar el pensamiento analítico y sintético. Saber sobre etiquetas