



PR 3

Open Guide for VET Providers

Leader: Exeo Lab



Co-funded by
the European Union

Índice de contenido

Preámbulo

- > Introducción al proyecto y a los objetivos

Introducción

- > El objetivo de la Open Guide para proveedores de EFP
- > La estructura de la Open Guide y cómo utilizarla
- > Metodología aplicada: formación activa (definición, objetivos y beneficios)

Impartir un curso de formación

- > Implicar a los alumnos en los cursos de formación
- > Crear un ambiente positivo y estimulante
- > Concentrarse en los estudiantes: cómo mejorar las competencias interpersonales y de dirección
- > Hacer de la formación una experiencia de aprendizaje personal - el impacto del curso de formación en los formadores

Módulo 1: empresas sociales, gestión y funcionamiento

- > Resultados del aprendizaje
- > Actividades de aprendizaje basadas en AT

Módulo 2: crear un plan estratégico y establecer una función financiera

- > Resultados del aprendizaje
- > Actividades de aprendizaje basadas en AT

Módulo 3: financiación de las empresas sociales

- > Resultados del aprendizaje
- > Actividades de aprendizaje basadas en AT

Módulo 4: empresas sociales y ética empresarial

- > Resultados del aprendizaje
- > Actividades de aprendizaje basadas en AT

Consejos de facilitación

- > Formación en línea
- > Formación presencial
- > Uso de la plataforma e-learning

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.

PREÁMBULO

Introducción al proyecto

"Beyond Capital - The next generation of social enterprises" - 2021-1-MT01-KA220-VET-000033099- es un Erasmus+ project en el ámbito de la Formación Profesional, contenido en el programa KA220-VET - Cooperation partnerships in vocational education and training.

El proyecto nació de los desafíos y necesidades a los que se enfrentaron las empresas sociales durante la profunda crisis económica desencadenada por la pandemia del Covid-19, que afectó a numerosos sectores económicos y generó pérdidas de empleo. Las empresas sociales, por un lado, pudieron desempeñar un importante papel de apoyo a las personas, grupos y organizaciones que se enfrentaron a la crisis, pero, por otro, han tenido que afrontar los mismos problemas y adaptarse a un entorno extremadamente cambiante y complicado.

En la mayoría de los casos, las grandes dificultades que las empresas sociales han encontrado y encuentran en la actualidad, se remontan a una gestión ineficiente e ineficaz de los activos financieros.

Hoy, más que nunca, es necesario avanzar hacia una planificación financiera y una gestión empresarial eficaces y visionarias.

Esta necesidad afecta a todos los sectores y, en particular, a la economía social, donde la atención prestada a la gestión financiera y a las cuestiones conexas es muy limitada, como muestra un reciente informe comparativo de la **Comisión Europea (Las empresas sociales y sus ecosistemas en Europa - 2020)**.

Las empresas sociales -empresas cuyo principal objetivo es generar un impacto social positivo- existen en todos los países europeos. Son una parte importante de la economía social, en la que trabajan actualmente unos 13,6 millones de europeos. Algunas de ellas prestan servicios asistenciales esenciales, otras se centran en ofrecer oportunidades de empleo a grupos desfavorecidos y otras abordan un conjunto más amplio de retos sociales, como la persecución de los objetivos de desarrollo sostenible.

Asociación

BEYOND CAPITAL ofrece herramientas y know-how a los emprendedores y gestores sociales en fase inicial que dirigen su propia empresa social a través de la fase crucial de "crecimiento inicial" (primeros 5 años). La creación de una función financiera sólida en esta fase del ciclo de vida de la empresa social es esencial para garantizar un desarrollo sostenible y con visión de futuro. La asociación del proyecto, compuesta por organizaciones altamente especializadas en el ámbito de la economía social y el desarrollo empresarial, se compone de la siguiente manera:



SOCIO LÍDER: Cámara de Comercio Italiana de Malta



SOCIO: Malta Stock Exchange Institute Ltd



SOCIO: Coopération Bancaire Pour L'Europe



SOCIO: Centro Europeo de Finanzas Sociales



SOCIO: Centro de Síntesis para la Investigación y la Educación de Adultos



SOCIO: Gestion Estrategica e Innovacion SL



SOCIO: Exeo Lab Srl

Objetivos

El objetivo de **BEYOND CAPITAL** es reducir el riesgo de fracaso de las empresas emergentes de la economía social. El proyecto apoya a los emprendedores sociales y a los gestores de las primeras etapas en el desarrollo de una planificación financiera sólida y les ofrece todos los elementos para crear una función financiera eficiente como:

- financiación interna;
- financiación exterior;
- análisis de necesidades;
- gestión del capital circulante;

- diversificación de los ingresos y del equilibrio financiero;
- planificación y programación financiera.

BEYOND CAPITAL tiene como objetivo difundir un conocimiento profundo de los instrumentos del mercado financiero y bancario, tanto los tradicionales como los más innovadores.

BEYOND CAPITAL pretende tener un impacto significativo y radical en los participantes en el proyecto, los socios, los grupos destinatarios y las partes interesadas regionales y nacionales. La expectativa es que los grupos destinatarios del proyecto refuercen sus capacidades y competencias financieras, estén preparados para una gestión mejor, más sencilla y con visión de futuro de las empresas sociales y se doten de una cultura empresarial social.

Objetivos

Ofrecer **formación** avanzada a cooperativas y ONG, combinando **conocimientos de gestión empresarial y habilidades financieras**.

Difundir **conocimientos** avanzados sobre la **oferta de financiación** y **promover oportunidades de financiación** sostenible para las empresas sociales.

Promover el sentido de la **cultura empresarial** entendida como la capacidad de actuar de forma innovadora, especialmente cuando se trata de planificación y gestión financiera.

Objetivo

El proyecto **BEYOND CAPITAL** tendrá un impacto significativo y radical en los participantes en el proyecto, los socios, los grupos destinatarios y las partes interesadas regionales y nacionales. Los emprendedores sociales y los gestores recibirán apoyo y estarán preparados para afrontar y gestionar positivamente la fase de puesta en marcha de su empresa social, especialmente en el periodo actual, en el que los efectos de la pandemia han puesto en crisis a muchas empresas y han ralentizado considerablemente el crecimiento de nuevas empresas.

Grupo Objetivo

Emprendedores sociales en fase inicial

Gerentes de empresas sociales con menos de 5 años

Asesores financieros

Resultados

El proyecto **BEYOND CAPITAL** apoya el crecimiento sostenible de la economía social, centrándose en particular en las empresas sociales "en fase inicial", proporcionando:

→ **PR1:** "[Evaluación de necesidades multimétodo, iterativa y centrada en el usuario para la próxima generación de empresas sociales](#)", con un Informe de Investigación innovador para facilitar la comprensión por parte de los interesados de los deseos, demandas, expectativas, motivaciones, carencias, limitaciones y requisitos de los emprendedores sociales y gestores en fase inicial en relación con la financiación de las empresas sociales.

→ **PR2:** "[Currículo de formación Beyond Capital](#)", centrado en:

- a) Empresas sociales, gestión y funcionamiento: cómo combinar valor social y económico;
- b) Creación del plan estratégico y de una función financiera para las empresas incipientes: necesidad análisis, planificación financiera y gestión;
- c) Financiación de las empresas sociales: fuentes internas y fuentes externas, financiación convencional y no convencional, resolución de problemas;
- d) Espíritu empresarial social y ética empresarial: enfoques y mejores prácticas.

→ **PR3:** "[Guía abierta para proveedores de FP](#)", un manual digital para diseñar, desarrollar e impartir una formación financiera eficaz y atractiva para emprendedores y gestores sociales en fase inicial.

→ **PR4:** "[MOOC](#)", un curso en línea abierto a gran escala sobre finanzas sociales basado en el programa de estudios del curso ya probado.

ENFOQUE

Empresas sociales y sus ecosistemas en Europa - 2020

En toda Europa, las empresas sociales se han convertido en una dinámica empresarial cada vez más importante en las últimas décadas. Sin embargo, las características de las empresas sociales difieren mucho de un país a otro en cuanto a número, tamaño, formas jurídicas y ámbitos de actividad. La Comisión Europea ha puesto en marcha dos estudios cartográficos como seguimiento de su Comunicación de 2011 sobre la Iniciativa de Empresa Social (SBI). La última actualización 'Empresas sociales y sus ecosistemas en Europa' fue realizada por Euricse y la Red Internacional de Investigación EMES durante el período 2018-2020. Los resultados del estudio son:

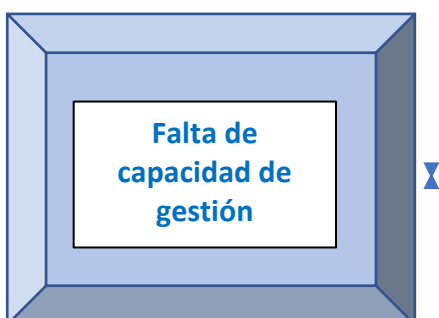
28 informes nacionales actualizados para los Estados miembros de la UE, 7 fichas nacionales para los países vecinos que participan en el programa EaSI (Albania, Islandia, Montenegro, Macedonia del Norte, Noruega, Serbia y Turquía), un informe comparativo de síntesis.

El estudio cartográfico actualizado abarca:

- El contexto histórico y las condiciones de nacimiento de las empresas sociales;
- La evolución del concepto y el marco político y jurídico nacional existente para la empresa social;
- Dimensiones y características de la actividad de las empresas sociales;
- Redes y mecanismos de apoyo mutuo;
- Investigación, educación y desarrollo de competencias;
- Los recursos a disposición de las empresas sociales.

El estudio ofrece una visión de los factores que obstaculizan el desarrollo de la empresa social, una reflexión sobre el debate actual en los contextos nacionales y una panorámica de las posibles tendencias de desarrollo.

El informe de la Comisión Europea pone de manifiesto que el potencial de los ecosistemas de empresas sociales está aún lejos de aprovecharse plenamente. Las conclusiones confirman la creencia general de que el acceso de las empresas sociales a los recursos financieros es más complejo que el de las empresas tradicionales, ya que:



Los principales obstáculos a la obtención de los recursos externos necesarios para las empresas sociales no están relacionados con la falta de oferta, sino más bien con un **desconocimiento** general de los **modelos de negocio** de las empresas sociales

**Desconocimiento
de los fondos de
acceso**

Los emprendedores sociales se enfrentan a menudo a dificultades para acceder a la financiación derivadas de un **conocimiento insuficiente** de la **oferta de financiación existente**

**Falta de
conocimientos
sobre recursos
sostenibles**

Los empresarios sociales suelen tener dificultades para acceder a la financiación debido a su **incapacidad** para atraer y gestionar **recursos financieros sostenibles**.

**Falta de interés
por la
planificación
financiera**

Los empresarios sociales no tienen ningún interés en llevar a cabo una planificación financiera sólida como **cuestión no prioritaria** en comparación con el desarrollo de la empresa social.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la Guía abierta para proveedores de EFP

El objetivo de este manual es ayudar a los formadores, organizaciones y proveedores de EFP a impartir cursos de formación, así como transmitir a los formadores los métodos de evaluación que llevarán a cabo durante la formación.

El objetivo general de la Guía abierta para proveedores de EFP es ayudar a los formadores a capacitar a los empresarios y gestores sociales para que actúen de forma innovadora y emprendedora, especialmente en lo que se refiere a la planificación financiera.

El manual de formación que se destinará al empresariado social se creó para concienciar sobre el empresariado social y dar las herramientas necesarias para crear empresas innovadoras relacionadas con el sector social.

Los educadores que participen en la formación ayudarán a desarrollar sus capacidades empresariales para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Esta formación pretende mostrar las bases de lo que son los emprendedores sociales y las empresas sociales. Además, desarrollar ideas innovadoras como punto de partida para crear empresas innovadoras.

Para que los gestores de las empresas sociales en fase inicial puedan explotar plenamente el potencial de una gestión adecuada de los activos financieros, se requiere una formación adecuada a las últimas tendencias empresariales. Para impartir esta formación, en primer lugar debe desarrollarse la competencia y el dominio de los proveedores de EFP (educación y formación profesional) en el ámbito de las finanzas sociales.

Además, la formación para formadores también hará hincapié en el trabajo de aprendizaje que tiene lugar en los nuevos contextos de enseñanza en línea y explorará los diferentes papeles que desempeñan los proveedores y formadores de EFP en estos entornos dinámicos.

Objetivos

Proporcionar conocimientos generales sobre el uso de métodos de entrenamiento activo, explicando los conceptos, principios y técnicas del entrenamiento activo;

Describir cómo utilizar métodos de formación activa para aumentar la retención, fomentar la comprensión y mejorar las competencias;

Proporcionar un repositorio de recursos activos de aprendizaje para su uso independientemente del contenido del curso;

Ofrecer ejemplos de métodos de aprendizaje activo aplicados

La estructura de la Guía Abierta y cómo utilizarla

La Guía abierta para proveedores de EFP adopta la forma de un manual digital para que los formadores se dediquen a la formación financiera de emprendedores sociales y gestores de start-ups.

Todos los educadores, los proveedores de EFP e incluso los monitores juveniles deberían dedicar tiempo a leer y comprender el manual completo.

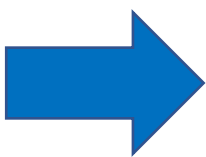
La mayor parte del trabajo consiste en preparar e impartir cuidadosamente una sesión de formación.

Este manual se creó principalmente con la intención de ser una herramienta para que los formadores del sector del emprendimiento social puedan impartir cursos de formación para un público local e internacional. Utilizando este manual, los formadores podrán tomar mejores decisiones y estarán más capacitados para hacer frente a situaciones que no esperaban.

El manual contiene información y actividades que explican cómo funciona la educación entre iguales y qué valor tiene para los proveedores de información. Su propósito es ayudar a los formadores y facilitadores a diseñar y ejecutar proyectos de aprendizaje activo de calidad basados en las mejores prácticas y experiencias.

Además, el manual ofrece varias actividades que pueden utilizarse en el ámbito del aprendizaje activo, abordando en particular cuestiones de financiación social a escala local y europea.

P.D.



Este manual pretende ser una **guía introductoria**, una recopilación de información y **consejos** útiles para una primera experiencia en el mundo de la formación. No puede ni debe considerarse un punto de referencia único, ya que el tema de la formación es mucho más amplio, polifacético y profundo. El manual pretende apoyar un conocimiento más amplio y profundo y la evolución en el ámbito de la formación.

Metodología utilizada: formación activa

En la obra esencial "*Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*", compilado en 1991 para la Association for the Study of Higher Education y para el ERIC Clearinghouse on Higher Education, Bonwell y Eison definieron las estrategias que promueven el **aprendizaje activo** como "*actividades de aprendizaje que implican a los estudiantes en hacer cosas y pensar sobre lo que están haciendo*" (Bonwell y Eison, 1991).

Los enfoques que promueven el aprendizaje activo se centran más en el desarrollo de las capacidades de los alumnos que en la transmisión de información y exigen que los alumnos hagan algo. También tienden a hacer hincapié en la exploración por parte de los estudiantes de sus propias actitudes y valores.

Esta definición es amplia y Bonwell y Eison reconocen explícitamente que puede englobar toda una serie de actividades. Sugieren un espectro de actividades para promover el aprendizaje activo, que van desde las muy sencillas (por ejemplo, suspender la clase para que los alumnos aclaren y organicen sus ideas debatiendo con sus vecinos) hasta las más complejas (por ejemplo, utilizar estudios de casos como punto central para la toma de decisiones).

"Actividades instructivas en las que los alumnos hacen cosas y piensan sobre lo que hacen".

Bonwell y Eison, 1991

"El aprendizaje activo implica que los alumnos participen en su propio aprendizaje. Las estrategias de enseñanza activa hacen que los alumnos hagan algo más que tomar apuntes o seguir instrucciones... participan en actividades... [para] construir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades científicas."

Handelsman et al., 2007

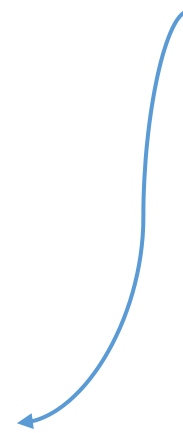
"El aprendizaje activo implica a los estudiantes en el proceso de aprendizaje a través de actividades y/o debates en clase, en contraposición a escuchar pasivamente a un experto. Hace hincapié en el pensamiento de orden superior y a menudo implica el trabajo en grupo".

Freeman y otros, 2014

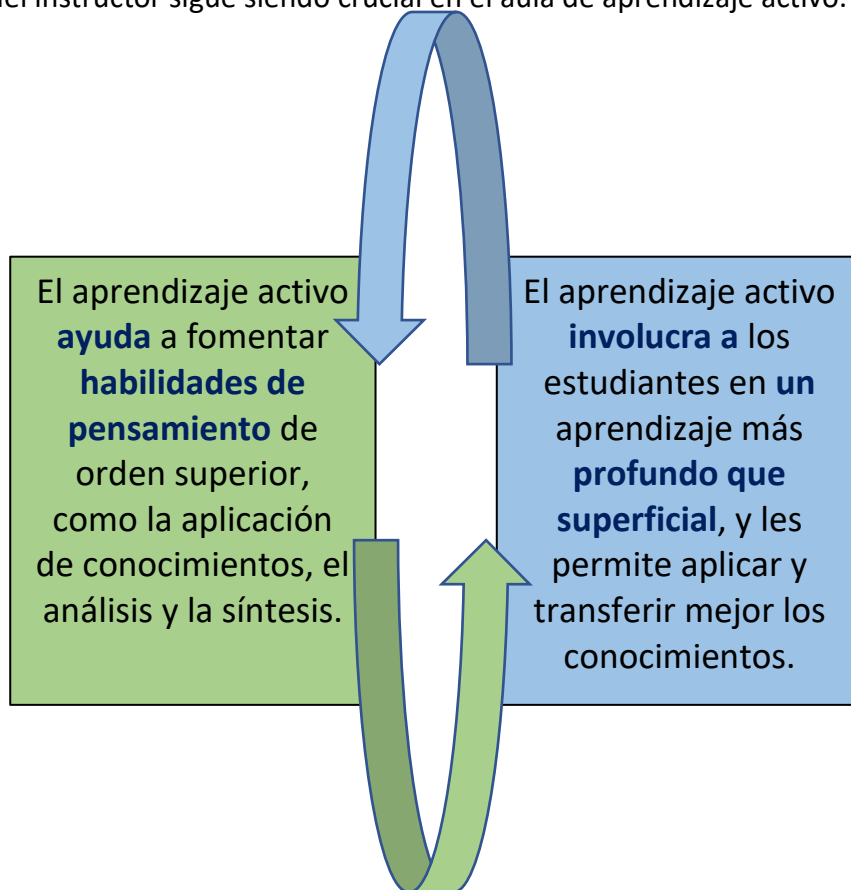
"El esfuerzo de los alumnos por construir activamente su conocimiento".

Carr y otros, 2015

Algunas definiciones



El aprendizaje activo es un enfoque de la enseñanza que implica la participación activa de los alumnos en el material del curso mediante debates, resolución de problemas, estudios de casos, juegos de rol y otros métodos. Los enfoques de aprendizaje activo hacen recaer un mayor grado de responsabilidad en el alumno que los enfoques pasivos, como las clases presenciales, pero la orientación del instructor sigue siendo crucial en el aula de aprendizaje activo.



El aprendizaje activo se refiere a una amplia gama de estrategias de enseñanza que involucran a los estudiantes como participantes activos en su aprendizaje durante el tiempo de clase con su instructor. Normalmente, estas estrategias implican que los estudiantes trabajen juntos durante la lección, pero también pueden implicar trabajo individual y/o reflexión. Estos enfoques didácticos abarcan desde actividades breves y sencillas, como la redacción de un diario, la resolución de problemas y los debates en parejas, hasta actividades o estructuras pedagógicas más largas y exigentes, como los estudios de casos, los juegos de rol y el aprendizaje estructurado en grupo.

Dado que, cuando se les da la oportunidad de comprometerse activamente con la información que están aprendiendo, los estudiantes obtienen mejores resultados, vamos a averiguar cuáles son los **beneficios** de la formación activa:

El aprendizaje activo ayuda a estudiantes a convertirse en "Aprendices de por vida"



En un planteamiento de aprendizaje activo, el **aprendizaje** no se refiere sólo al contenido, sino también **al proceso**. El aprendizaje activo desarrolla la autonomía del alumno y su capacidad de aprender. El aprendizaje activo da a los alumnos más participación y control sobre su aprendizaje.

Aprendizaje activo fomenta éxito



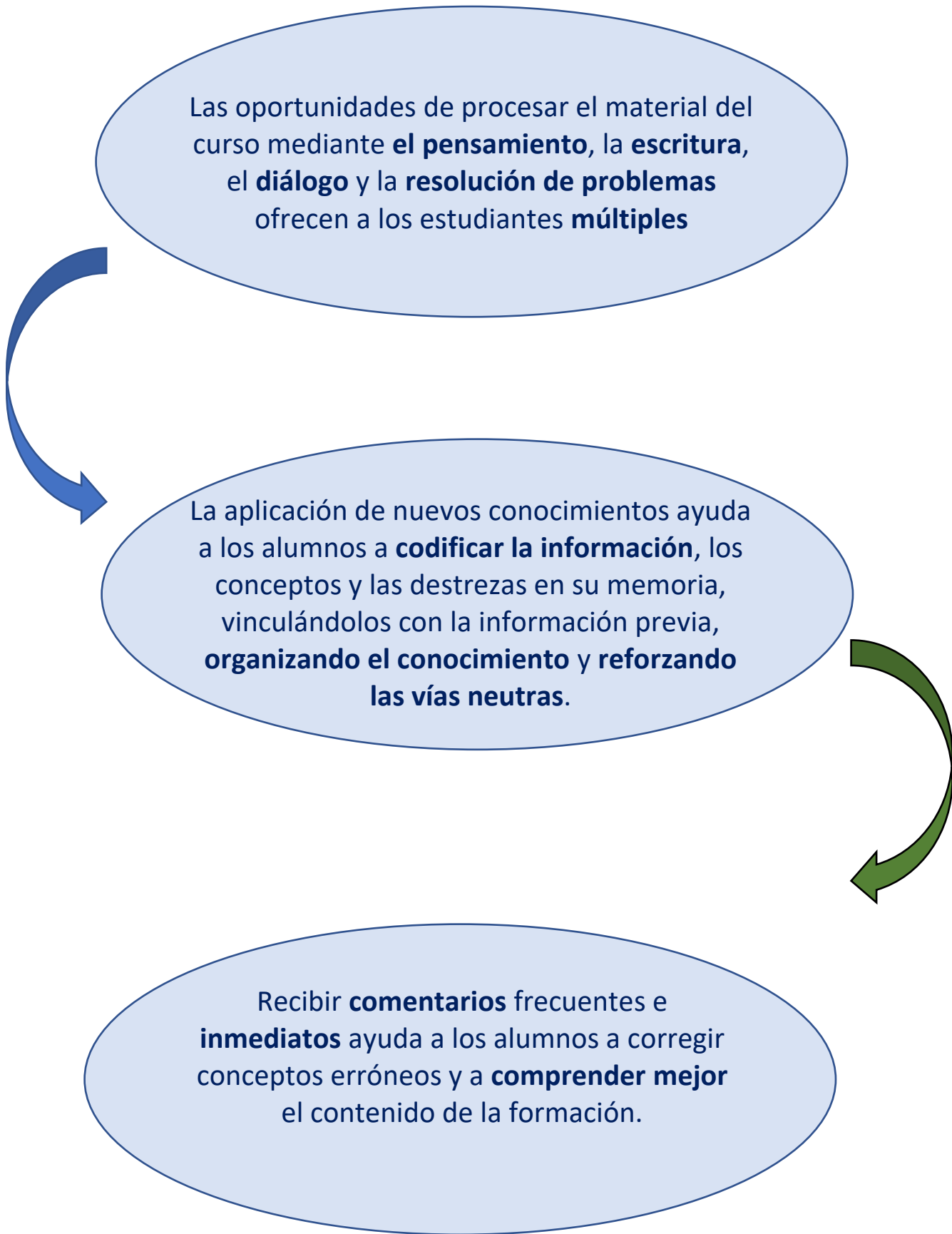
Fomentar el aprendizaje activo ayuda a los alumnos a obtener mejores notas gracias a su **mayor capacidad y comprensión**. Dado que el aprendizaje activo anima a los estudiantes a asumir **un papel central** en su propio aprendizaje, les prepara mejor tanto para la enseñanza superior como para el mundo

Aprendizaje activo es intelectualmente interesante



Un planteamiento de aprendizaje activo anima a todos los alumnos a mantenerse **centrados en el aprendizaje**, lo que a menudo les hace mostrarse más entusiastas a la hora de estudiar.


VALOR AÑADIDO DE LA FORMACIÓN ACTIVA




Las oportunidades de procesar el material del curso mediante **el pensamiento, la escritura, el diálogo y la resolución de problemas** ofrecen a los estudiantes **múltiples**

La aplicación de nuevos conocimientos ayuda a los alumnos a **codificar la información**, los conceptos y las destrezas en su memoria, vinculándolos con la información previa, **organizando el conocimiento y reforzando las vías neuronales.**


Recibir **comentarios** frecuentes e **inmediatos** ayuda a los alumnos a corregir conceptos erróneos y a **comprender mejor** el contenido de la formación.



Trabajar en actividades ayuda a crear **conexiones personales** con el material, lo que aumenta la motivación de los alumnos para aprender.



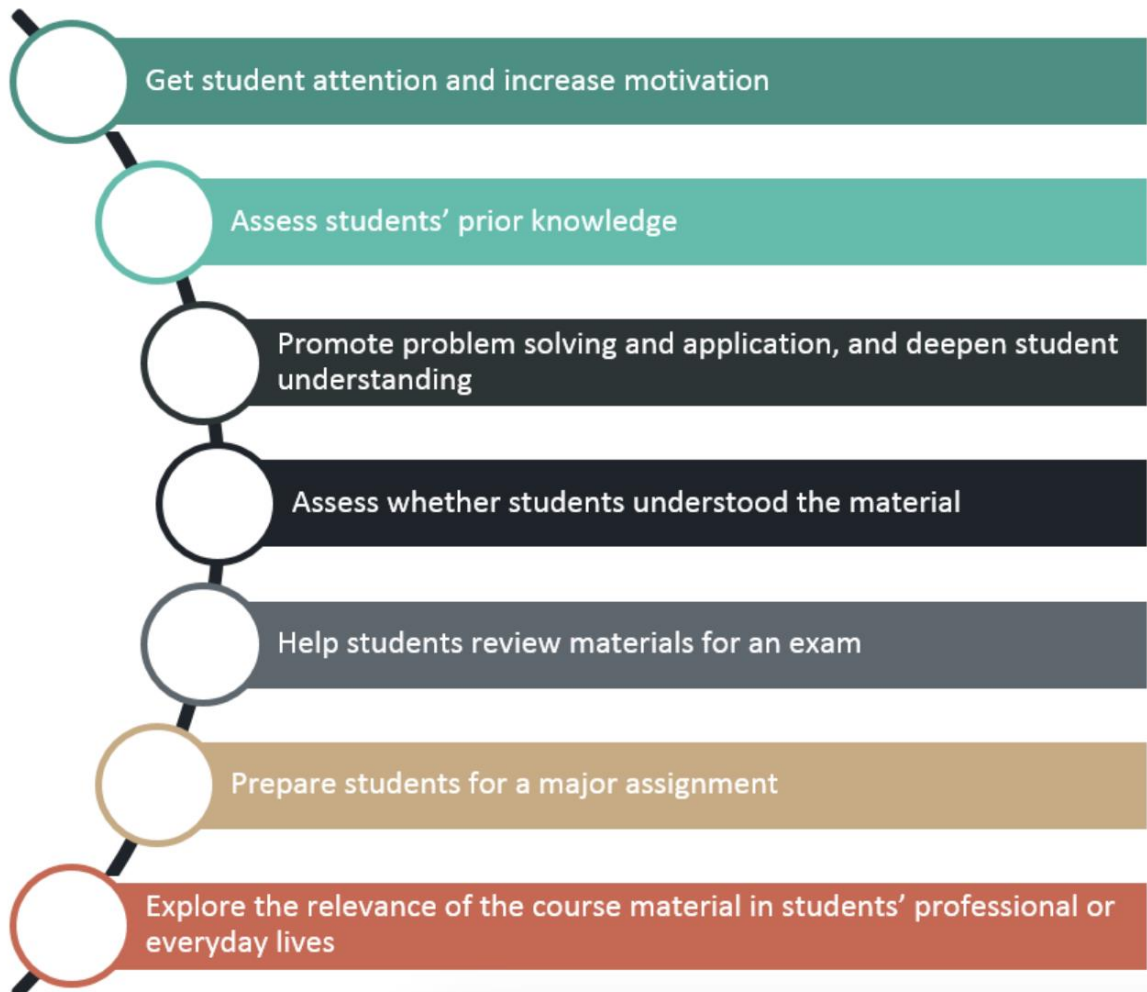
La interacción regular con el facilitador y los compañeros en torno a actividades y objetivos compartidos contribuye a crear un **sentimiento de comunidad** en el entorno de aprendizaje.



Los educadores pueden **conocer mejor el** pensamiento de los alumnos observándoles y hablando con ellos mientras trabajan.

INCORPORA EL ENTRENAMIENTO ACTIVO A SU FORMACIÓN

Las actividades de aprendizaje activo pueden utilizarse para:



IMPARTIR UN CURSO DE FORMACIÓN

Implicar a los alumnos en el proceso de formación

Cualquiera que haya participado en cursos de formación empresarial ha aprendido que, para tener éxito, la formación debe ser atractiva. Cuando a la gente le gusta lo que hace y encuentra la motivación interior para hacerlo, es más probable que se concentre e invierta tiempo.

Como formadores de empresa, necesitan saber cómo aumentar el compromiso de los empleados y cómo mantener su atención. El compromiso de los alumnos mide su participación en la formación. Los alumnos comprometidos participan activamente en la formación, lo hacen de buena gana, no lamentan tener que dedicarle tiempo y esfuerzo. En resumen, tienen una motivación interna para participar en la formación. Los alumnos comprometidos completan con éxito sus tareas, participan en los debates y obtienen buenos resultados.

Muchos creen que la formación es atractiva si es humorística. Por supuesto, a todo el mundo le gusta divertirse y el humor puede mejorar la retención de nuevos conocimientos, pero esto no significa que sea suficiente para atraer a los alumnos.

Aunque no existe un enfoque único para el éxito de la implicación, hay varias estrategias que pueden poner a su departamento de aprendizaje y desarrollo en la senda del éxito a la hora de implicar a los alumnos que participan en programas de formación formales. He aquí una hoja de ruta para aprender a implicar al público en la formación:

Cultura de aprendizaje → una sólida cultura de aprendizaje aumenta significativamente el impacto empresarial;

Contenido atractivo → empiece con creatividad, haga que el programa sea interactivo y asegúrese de que comunica claramente los conceptos clave;

Oportunidades accesibles → más allá de la logística, el contenido en sí debe ofrecerse de forma accesible para todos;

Plan de refuerzo → asegúrese de que el programa cuenta con un plan para reforzar los conocimientos o habilidades aprendidos más allá del aula;

Enfoque basado en las necesidades → es necesario comprender las competencias y necesidades de los alumnos, así como los objetivos de la organización, para garantizar la alineación de ambos.

Para que la formación resulte más atractiva para los empleados de su organización, el formador puede:

- Analizar las necesidades y competencias de los participantes e identificar las carencias;
- Explíqueles por qué deben participar en la formación y cómo les ayudará en sus tareas cotidianas;
- Reconocer su participación en la formación;
- Personalice los cursos de formación para ser creativo con los contenidos;
- Utilice los cursos en línea, la gamificación, el aprendizaje combinado, el aprendizaje móvil y el aprendizaje social para que el proceso sea lo más beneficioso posible;
- Utilice los foros y las redes sociales para crear canales de comunicación en los que los alumnos puedan expresar y compartir sus ideas y opiniones;
- Haga que la formación sea activa para que los alumnos no se aburran;
- Añada preguntas estimulantes para desafiar a los participantes;
- Permita que los participantes cometan errores y fracasen, pero déles la oportunidad de reanudar el curso;
- Cree una experiencia de aprendizaje, no sólo un curso de aprendizaje.

Crear un entorno positivo y estimulante

El entorno de aprendizaje se refiere a los diferentes lugares físicos, contextos y culturas en los que en el que aprenden los alumnos. Los formadores deben esforzarse por crear un entorno de aprendizaje positivo con los alumnos. Un entorno de aprendizaje positivo hace que los alumnos se sientan seguros y valorados.

Les ayudará a experimentar el aprendizaje como algo positivo y valioso.

Un entorno de aprendizaje positivo también anima a los alumnos a abrirse a los demás y fomenta la formación de equipos y otras habilidades sociales. A la hora de crear un entorno de aprendizaje positivo es importante tener en cuenta tanto el entorno material de aprendizaje como el clima de aprendizaje.

MATERIAL DIDÁCTICO

El entorno material se refiere a todos los **factores físicos** asociados al lugar de formación.

Si la formación se imparte en modo híbrido o mixto, incluye el entorno físico del alumno y el espacio virtual de aprendizaje.

Es tarea del proveedor del curso garantizar aulas adecuadas para sus cursos de formación.

También es aconsejable que el formador compruebe antes del inicio del curso que todo está disponible y funciona.

CLIMA DE APRENDIZAJE

Además del espacio físico, el clima de aprendizaje influye mucho en el aprendizaje. Se trata del **estado de ánimo**, las **actitudes**, las **normas** y el **tono que** prevalecen en el aula. Un clima de aprendizaje positivo fomentará una convivencia sana entre los alumnos y el formador, promoviendo relaciones positivas y mejorando la participación y la motivación de los alumnos.

Un buen modelo de orientación para implantar un clima de aprendizaje positivo es el Modelo PERMA de Martin Seligman (Flourish, una nueva visión de la felicidad, de Martin Seligman).

PERMA identifica cinco elementos:

- Emociones positivas;
- Compromiso;
- Relaciones positivas;
- Significado;
- Realización.

Las emociones positivas pueden incrementarse mediante actividades de agradecimiento, por ejemplo, escribiendo las cosas buenas que han ocurrido recientemente y que han provocado emociones positivas.

El compromiso se consigue animando a los alumnos a centrarse en el momento presente y facilitando momentos de fluidez, un estado de concentración intensa en la tarea que se está realizando, por ejemplo, debates, ejercicios creativos o retos.

Las relaciones positivas entre los alumnos pueden facilitarse rompiendo el hielo y realizando ejercicios periódicos de creación de equipos.

El significado para el aprendiz puede lograrse haciéndole consciente de sus propios valores y puntos fuertes

puntos fuertes del carácter. Siempre que sea posible, el formador puede crear una narrativa poderosa en la que el

El alumno es el protagonista y el formador su guía.

Todos estos elementos se unen para formar el concepto de bienestar personal.

Centrarse en los alumnos: cómo mejorar las habilidades interpersonales y las competencias directivas

Las competencias duras son las competencias y conocimientos específicos que todos necesitamos para desempeñar un trabajo y que pueden adquirirse y mejorarse mediante programas de educación y formación. Suelen ser competencias cuantificables que pueden definirse y evaluarse fácilmente.

Las competencias interpersonales, por el contrario, se definen como un amplio grupo de características intra e interpersonales.

de autoconocimiento, autogestión, actitud, disposición y personalidad necesarias para el bienestar personal y, en consecuencia, para el éxito en el trabajo.

La clasificación de las soft skills varía. Sin embargo, no existe una lista única de competencias interpersonales, pero sí pueden encontrarse elementos comunes, a saber, que las competencias interpersonales se dividen en tres grupos principales:

→ **Competencias personales:** capacidad de aprendizaje, tolerancia al estrés, ética del trabajo, autoconciencia, compromiso, equilibrio vital, creatividad e innovación.

→ **Habilidades sociales:** comunicación, trabajo en equipo, creación de redes, negociación, gestión de conflictos, liderazgo, adaptabilidad a las culturas.

→ **Competencias de contenido/metodológicas:** es decir, orientación al cliente/usuario, mejora continua, adaptabilidad al cambio, resultados, capacidad de análisis y toma de decisiones, capacidad de gestión, investigación y gestión de la información (Five, 2016).

Últimamente, las empresas buscan empleados con capacidades blandas. Muchos estudios y encuestas han puesto de manifiesto un problema en el mercado laboral, señalando una escasez de competencias entre los empleados, especialmente en el caso de las generaciones más jóvenes. Los empresarios suelen tener dificultades en sus carreras, sobre todo al principio, por lo que es esencial tener en cuenta que las habilidades interpersonales son tan importantes como los conocimientos. Por último, un formador debe manejar diferentes situaciones que requieran lo mejor de sus habilidades interpersonales.

A continuación se definen las competencias interpersonales y su importancia en el mundo empresarial:

→ **Autoconocimiento**

El autoconocimiento es el estado en el que una persona es profundamente consciente de su personalidad a todos los niveles: puntos fuertes y débiles, pasiones y motivaciones, traumas,

limitaciones, miedos y sueños, mecanismos y herramientas, etc. Además de reconocer sus características personales, una persona que se conoce bien a sí mismo seguirá teniendo una actitud introspectiva para equilibrar sus puntos fuertes y débiles y perseguir la mejor versión de sí mismo.

CONSEJO

La introspección es la clave principal. Es importante poder mirar dentro de uno mismo y Observar sin juzgar. Ser consciente de los propios puntos fuertes y débiles para ser preparados de antemano para afrontar los retos.

→ **Confianza en sí mismo**

La autoconfianza es el estado en el que una persona acepta todas las características descubiertas por el autoconocimiento, se siente bien tanto con sus puntos fuertes como con sus puntos débiles. Una persona con confianza en sí misma es capaz de cuidarse y valorarse independientemente de las evaluaciones de los demás y se coloca en primer lugar sin ser egoísta.

CONSEJO

Como formadores, y especialmente cuando tratamos con empresarios, es importante que el fracaso o las dificultades no deben afectar a su confianza en sí mismos. Deben tener confianza en sí mismos y ser conscientes de que nadie es perfecto.

→ **Confianza**

La confianza es un sentimiento de seguridad y creencia en uno mismo. Una persona segura de sí misma está orgullosa de lo que es, no se siente inferior ni superior a los demás y se ve al mismo nivel que los demás.

Este tipo de persona anima a la gente a hacer cosas y utiliza un lenguaje amable y alentador consigo misma. En el caso de los emprendedores, es muy importante que confíen en sus ideas empresariales y estén dispuestos a trabajar por ello.

CONSEJO

Como formador, es importante poder transmitir confianza a los alumnos para que se sientan en un entorno seguro.

→ **Conciencia emocional**

La conciencia emocional es la capacidad de reconocer, identificar, aceptar y comprender nuestras emociones, momento a momento, sin juzgarlas.

El lugar de trabajo albergará sin duda diferentes tipos de situaciones con diferentes tipos de personas y la capacidad de ser conscientes de nuestras emociones será una habilidad importante para gestionar y comprender mejor las circunstancias.

CONSEJO

Es fundamental identificar y analizar por qué y de qué manera nos sentimos así. Esto ayudará a gestionar y prevenir respuestas emocionales no deseadas. El autoanálisis es esencial.

→ **Regulación emocional**

La regulación emocional es la capacidad de gestionar las emociones, la habilidad con la que una persona afronta, canaliza y controla las emociones de forma eficaz y beneficiosa para sí misma y para quienes la rodean.

En el lugar de trabajo, la regulación de determinadas emociones es crucial, por ejemplo en el caso de la ira, la frustración o la tristeza. Las reacciones que una persona pueda tener ante estas emociones pueden tener consecuencias para su carrera profesional.

CONSEJO

Es esencial ser capaz de permanecer objetivo y no dejar que las emociones nos controlen. Como formador, es importante mantener una actitud profesional aunque estemos viviendo una experiencia muy emotiva (positiva o negativa).

→ **Inteligencia emocional**

La inteligencia emocional es la capacidad con la que una persona advierte y acepta todas sus emociones e impulsos, comprende cómo influyen en su pensamiento y sus respuestas y es capaz de gestionarlos. La inteligencia emocional es, por tanto, la suma de la conciencia emocional y la regulación emocional.

El lugar de trabajo es un espacio lleno de interacciones sociales entre superiores, compañeros, clientes, socios, etc., en el que la inteligencia emocional desempeña un papel crucial para el bienestar del empleado y de su equipo.

CONSEJO

Identificar, reconocer, controlar y gestionar las emociones es crucial, no sólo en el ámbito personal sino también en el profesional.

→ Trabajo en equipo

Las capacidades de trabajo en equipo comprenden el conjunto de habilidades interactivas, interpersonales, de resolución de problemas y de comunicación necesarias para que un grupo de personas que trabajan en una tarea común consigan un objetivo común cuyos resultados sean superiores a los que podría lograr una sola persona trabajando de forma independiente. El trabajo en equipo consiste en ser capaz de operar con fluidez y eficacia dentro de un grupo, siendo adaptable y flexible.

Hoy en día, el mundo empresarial exige a sus empleados que trabajen a menudo en equipo. Por lo tanto, es necesario poder adaptarse a la forma de trabajar en equipo. Aunque una persona sea muy buena trabajando sola, si no es capaz de trabajar en equipo, esto repercutirá negativamente en su carrera. En cambio, una buena capacidad para trabajar en grupo puede tener un impacto muy positivo.

CONSEJO

Comunicarse con los demás, pedir opiniones, movilizar a los demás, ser asertivo, entregar el trabajo a tiempo, no criticar, ayudar a los demás y pedir ayuda si es necesario.
Como formador,anímeles a trabajar en equipo.

→ Comunicación

Comunicarse significa interactuar con los demás, tanto verbal como no verbalmente, a través de los gestos, el lenguaje corporal y las propias acciones.

Una buena comunicación es la capacidad de identificar y utilizar los recursos adecuados necesarios en momentos concretos: palabras, expresiones, entonación, modulación de la voz.

En el lugar de trabajo, una persona necesitará comunicarse todo el tiempo, y que la comunicación sea eficaz y adecuada o no tendrá consecuencias, sobre todo si el mensaje es importante o urgente.

CONSEJO

La comunicación debe adaptarse a la situación y, en particular, al destinatario. Como formador, un análisis previo de su destinatario le ayudará a encontrar una estrategia adecuada.

La asertividad consiste en pedir clara y honestamente lo que uno necesita o desea, de forma respetuosa con los demás.

Es una habilidad necesaria en el lugar de trabajo, porque la persona tendrá que exponer claramente sus necesidades y creencias en diversas situaciones.

Por ejemplo, la asertividad es indispensable a la hora de negociar, expresar una opinión sobre algo en la empresa o hablar con los superiores. En el caso de los empresarios, necesitan ser asertivos al principio y ser capaces de defender su idea.

CONSEJO

Como formador, la asertividad es esencial, pero siempre hay que tener en cuenta que ser asertivo es también respetar a los demás.

→ **Habilidades sociales**

Las habilidades sociales son un conjunto de conductas aprendidas de forma natural que permiten a una persona inducir

situaciones socialmente aceptadas al comunicarse con los demás.

En el mundo empresarial, las capacidades de comunicación, asertividad y trabajo en equipo son especialmente importantes, ya que repercutirán sin duda en la carrera profesional, tanto si se utilizan positiva como negativamente.

CONSEJO

Como formador, las habilidades sociales también facilitan la impartición de la formación. Sin embargo, recuerda marcar una línea y tener siempre presente tu papel.

Hacer de la formación una experiencia de aprendizaje personal: impacto del curso de formación en los formadores

EL FORMADOR COMO LÍDER

El formador, al ser un líder, es experto en gestionar el grupo y estimular su desarrollo.

Los miembros del grupo suelen reconocer su competencia profesional, lo que facilita el establecimiento de normas importantes para el éxito de la gestión de la formación. Su posición como experto no sólo le permite establecer ciertas normas de comportamiento, sino que también le permite intervenir (o no intervenir) para guiar a los participantes a respetar las normas (directa o indirectamente).

Por lo tanto, no es posible decir cómo y con qué herramientas o contenidos el formador puede asumir concretamente este importante papel de liderazgo.

Para asumir con éxito el papel de líder, el formador debe ser capaz de combinar un estilo genuino y creíble con sus conocimientos teóricos (y prácticos) sobre los grupos y su desarrollo.

Otra función del formador es servir de modelo. Un aspecto característico de la formación es que requiere la experimentación y el desarrollo de nuevas actitudes y comportamientos. El formador como líder, al demostrar que tales elementos son seguros y adoptables, puede ser un modelo para su introducción. Varios experimentos demuestran que los miembros de un grupo modifican su comportamiento mediante la observación y la imitación del formador.

El hecho de que el formador represente un modelo no significa que los miembros del grupo necesiten la imagen de un líder infalible. Al contrario, necesitan una imagen realista, que también refleje debilidades, pero con conciencia, autoestima y confianza en sí mismos. Es precisamente la confianza en sí mismo lo que puede ayudar al formador a convertirse en un modelo y establecer normas con su comportamiento.

Existen diferentes opiniones y creencias, basadas en la experiencia, sobre las características personales que pueden considerarse positivas para un formador:

→ **ESPONTANEIDAD**: un buen líder es espontáneo, de respuesta rápida, natural e inmediata;

→ **CONFIANZA**: el formador debe tener primero confianza en sí mismo y después en el grupo. La espontaneidad no funciona sin confianza en uno mismo. Tener confianza en uno mismo requiere valor y la capacidad de enfrentarse a lo inesperado sin desesperarse. La confianza en el grupo, por otra parte, es lo que hace posible el trabajo con los participantes;

→ **ESTILO**: en muchos casos, el líder tiene que ser bueno dando instrucciones, gestionando reacciones y explicaciones, explicando al grupo lo que quiere que se haga. Debe saber gestionar conflictos y comunicar su opinión de forma creíble;

→ **FALIBILIDAD**: un formador/líder también puede cometer errores. Por lo tanto, debe permitir

al grupo para presentarlos y corregirlos. No debe considerarlo un fracaso, al contrario, y sobre todo no debe perder su legítima posición de líder.

Un líder no es el principal protagonista de la formación. Define las competencias que deben adquirirse, planifica la formación, gestiona el desarrollo del trabajo y ayuda a los participantes, pero lo más importante es lo que los participantes aprenden trabajando juntos.

En cualquier caso, el formador debe ser responsable de que las actividades que realiza con el grupo coincidan con sus posibilidades.

grupo coincidan con sus posibilidades y capacidades. Esta es la única manera de ser creíble y de ser un buen formador.

Un formador necesita actualizarse constantemente para mantener sus habilidades y sus conocimientos, la experiencia no es suficiente. A continuación se presentan otras características y formas de comportamiento importantes del formador:

Cualidades de un buen formador

Competencia

Credibilidad

Método

Capacidad para disfrutar

Conocimiento de los objetivos

Compromiso

Pasión

Deseo de mejorar

Hacer juntos

Creatividad

Observación

Capacidad analítica

Disponibilidad

Consciente de los límites de su oficio

Honestidad intelectual

Preparación

MÓDULO 1

Empresas sociales, gestión y funcionamiento

El módulo pretende proporcionar a los emprendedores sociales un conocimiento general de lo que es una empresa social en Europa, explorando su definición e historia.

El módulo ofrece a los nuevos empresarios sociales la oportunidad de aprender más sobre las Sociedades de Beneficio y la certificación B-Corp.

A través de un análisis de la legislación sobre empresas sociales en los países europeos, este módulo pretende garantizar la percepción de los diferentes tipos de empresas sociales en Europa.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

HABILIDADES

Ser capaz de entender lo que hace una empresa social
Ser capaz de comprender la diferencia entre las sociedades de beneficencia
Poder obtener un certificado B.Corp
Conocer el requisito esencial para la creación de la dimensión social y económica
Saber crear un sistema multipartito
Saber cartografiar el sistema legislativo europeo de las empresas sociales

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE BASADAS EN AT

JUEGO DE ROL - GAMIFICACIÓN




Utilización de juegos o videojuegos con fines educativos

Tanto si tienes experiencia en la implementación de juegos de rol en la enseñanza como si eres un novato, la siguiente lista contiene los elementos clave que debes tener en cuenta para obtener los mejores resultados de tus sesiones de juego:

- No tema las "pequeñas" expansiones narrativas
- Sea "flexible en sus objetivos".
- Mantener la ambientación del juego centrada en el mundo real
- Pedir un breve feedback después de cada sesión
- Entregar a cada participante una copia de las normas generales

ESTUDIO DE CASO - CAPACITACIÓN DE LAS COMUNIDADES A TRAVÉS DE EMPRESAS SOCIALES



Una empresa social, llamada "SustainCo", se fundó en una comunidad de bajos ingresos para hacer frente a la falta de acceso a productos frescos. Los fundadores de SustainCo se dieron cuenta de que la comunidad carecía de tiendas de comestibles y supermercados, y la mayoría de los residentes tenían que recurrir a alimentos procesados y envasados, lo que acarrea problemas de salud.

SustainCo decidió crear un huerto comunitario donde los residentes pudieran cultivar sus propios productos. También crearon un mercado de agricultores donde los residentes podían venderse entre sí el excedente de sus productos. Para financiar el proyecto, SustainCo solicitó subvenciones y recibió donativos de la comunidad local.

A pesar de su éxito, SustainCo se enfrentó a varios retos. El mayor fue la falta de financiación. Las subvenciones y donaciones no bastaban para sostener el proyecto a largo plazo. SustainCo tuvo que idear un modelo de negocio sostenible que generara ingresos.

Para superar este reto, SustainCo empezó a ofrecer clases de jardinería a los residentes previo pago. También empezaron a vender sus productos a restaurantes y tiendas de comestibles locales, generando ingresos que podían reinvertirse en el huerto comunitario.

Preguntas para el debate:

¿Cuáles son algunos de los retos a los que se enfrentan las empresas sociales y cómo pueden superarlos?

¿Cuáles son algunas de las ventajas de utilizar un modelo de empresa social para abordar los problemas de la comunidad?

¿Cómo pueden contribuir las empresas sociales al desarrollo económico de una comunidad?

Actividad de reflexión:

En grupos, los becarios debatirán lo que han aprendido del estudio de caso y del debate en grupo. También reflexionarán sobre cómo pueden aplicar las lecciones aprendidas a sus futuras carreras.

MÓDULO 2

Creación del plan estratégico y creación de una función financiera para empresas incipientes: análisis de necesidades, planificación financiera y gestión.

Este módulo pretende dotar a los emprendedores sociales de las habilidades necesarias para crear un plan de negocio y gestionar los procesos financieros también a través de herramientas innovadoras y digitales.

La capacidad de comprender el concepto de planificación de una estrategia y de los recursos financieros que deben asignarse en función de objetivos previamente establecidos mediante un modelo de gestión innovador es el criterio con arreglo al cual los empresarios adquirirán las competencias.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

HABILIDADES

Definir y centrarse en las ideas, estrategias y visión empresariales

- Identificar posibles obstáculos y puntos fuertes
- Planificación de estrategias a corto y largo plazo
- Adquirir una visión empresarial concreta que pueda garantizar el éxito de la empresa social
- Planificar estratégicamente los recursos financieros necesarios para la empresa.
- Análisis de mercado y viabilidad
- Adaptarse a las situaciones cambiantes de la empresa social y del contexto en el que opera mediante habilidades de resolución de problemas.
- Gestionar eficazmente la tesorería y los flujos de trabajo
- Identificar oportunidades potenciales en la gestión financiera digitalizada

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE BASADAS EN AT

BUZZ GRUPOS



Los grupos de zumbidos son debates breves que se realizan en parejas o grupos de tres personas como máximo. Se llaman grupos de zumbido porque, a medida que los participantes empiezan a hablar, generan un ruido de zumbido en la clase con su charla.

Plantee una pregunta a sus participantes; pídeles que resuelvan un problema o que se pongan de acuerdo sobre una definición.

Otros buenos tipos de preguntas para los grupos Buzz son pedir a los participantes que encuentren similitudes y diferencias entre conceptos, debatir pros y contras o discutir las opiniones de los participantes sobre algo. Escriba la pregunta en un lugar donde los participantes puedan verla fácilmente, como una pizarra, una diapositiva o un folleto. Los grupos Buzz son mejores cuando son breves, así que da a los participantes un máximo de 5 minutos e intenta limitarte a ese tiempo.

Al final, pide a cada pareja que comunique sus respuestas al resto de la clase y luego tú las resumes.

OPINIÓN DEL LÍDER



Este ejercicio está pensado para animar a los estudiantes a reflexionar detenidamente sobre su visión actual del liderazgo y estimular su interés por mejorar sus capacidades de gestión.

El profesor pide a los alumnos que rellenen un cuestionario, en clase o antes de venir a clase, y facilita un debate en clase sobre las preguntas.

El cuestionario incluirá preguntas como

- ¿En quién se inspira como líder ideal y por qué?
- ¿Cuál es su estilo de liderazgo?
- ¿Cómo se motiva a un equipo?
- ¿Cómo delega tareas?
- ¿Cómo se evalúan las capacidades de un nuevo miembro del equipo?
- ¿Cuáles son las habilidades más importantes que debe tener un líder?
- ¿Cómo fomentan el desarrollo de los empleados?
- ¿Cómo reacciona ante las críticas en el lugar de trabajo?

MÓDULO 3

Financiación de la empresa social

Este módulo profundiza en los ciclos de tesorería y las necesidades de financiación resultantes, explorando las distintas fuentes de financiación a las que se puede recurrir para satisfacerlas. Examina la estrategia de financiación y algunas de las cuestiones que merece la pena abordar para garantizar que sirva lo mejor posible para apoyar a la empresa.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

HABILIDADES

Ser capaz de diferenciar y planificar las necesidades empresariales y de tesorería a corto y largo plazo.

Capacidad para analizar y gestionar las fuentes internas de financiación de la empresa.

Capacidad para analizar y gestionar las fuentes externas de financiación de la empresa.

Capacidad para predecir y gestionar las relaciones y los procesos para influir positivamente en las fuentes de financiación.

Planificar estratégicamente los recursos financieros necesarios para la empresa.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE BASADAS EN AT

DIAGRAMACIÓN CON TARJETAS



Diagramación del proceso y de los documentos financieros y de otro tipo necesarios para solicitar financiación externa.


Los alumnos recibirán una serie de tarjetas de actividades/acciones que deberán colocar por orden de prioridad cuando proceda y en función de la fuente de financiación. Los alumnos se dividirán en grupos de 3 y cada uno de ellos deberá colocar las tarjetas por orden de prioridad y adecuación en relación con la obtención de capital:

- un préstamo o descubierto bancario
- Emisión de un bono en el mercado de capitales
- solicitar una subvención
- solicitar financiación colectiva

Las tarjetas, que se entregarán al azar, son:

- crear un plan de empresa
- establecer previsiones de tesorería a 5 años
- realizar un estudio de viabilidad de la inversión considerada
- contacto asesor comercial / contable
- póngase en contacto con la oficina de préstamos del Banco
- contactar con el agente de bolsa/patrocinador
- preparar el estado de activos y pasivos
- identificar posibles fuentes de garantía / garantes
- Creación del prospecto / documento de oferta
- realizar pruebas de tensión sobre las opciones/variabilidad de los tipos de interés de los préstamos
- obtener un certificado de conformidad fiscal
- Crear un perfil de riesgo
- identificar la prueba social del proyecto
- identificar posibles recompensas para los inversores
- Valoración de la propiedad (si se utiliza como garantía)
- Crear un plan de sucesión para la empresa
- Crear un organigrama de empresa
- Llevar a cabo un inventario/evaluación de deudores

ESTUDIO DE CASO - FUNNYBEAUTY



Funnybeauty es una empresa social que recoge frutas y verduras que no cumplen los requisitos del comercio minorista tradicional (demasiado grandes, de aspecto extraño), directamente de los agricultores, y las revende a los consumidores en cajas semanales. El año pasado alcanzaron el punto de equilibrio y ahora obtienen beneficios.

El equipo tiene la oportunidad de desarrollarse hacia las comunidades locales (escuelas, servicios públicos locales y similares), lo que representaría un crecimiento del 30% de su volumen de negocio en el primer año.

Estimaron en 80ke el nivel de inversión que necesitan asegurar para poder servir a este mercado (ebikes, un camión, nuevos locales que alquilar y a los que adaptarse y mudarse) - gastos operativos como nuevas contrataciones reservadas.

En estos momentos tienen mucho dinero en efectivo, ya que empezaron a generar beneficios y los clientes pagan al hacer su pedido (una semana antes de la entrega real), mientras que la empresa paga a los agricultores dos semanas después de recoger su producción.

Funnybeauty se plantea autofinanciar todo el plan de inversión, sabiendo que dispone de 90.000 euros en efectivo.

Preguntas para el debate:

¿Cree que es una buena estrategia financiera?

¿Qué cree que puede ocurrir en lo que respecta a la salud financiera de la empresa?

¿Qué proceso sugeriría antes de proceder a la inversión (teniendo en cuenta que la propia estrategia de desarrollo es válida)?

¿Qué documentos sería útil elaborar y reunir para diseñar su estrategia financiera?

MÓDULO 4

Espíritu empresarial social y ética empresarial: enfoques y mejores prácticas

Este módulo explora el concepto de emprendimiento social y ética empresarial. Las empresas y organizaciones modernas parecen cada vez más preocupadas por la impronta "moral" o "ética" de su marca, ya que esto puede influir significativamente en el reconocimiento, la fidelidad y la imagen de marca, así como en las ventas y los flujos de ingresos. Además, las empresas y organizaciones que no se describen a sí mismas como "empresas sociales" también pueden estar interesadas y deseosas de explorar un modelo empresarial más sostenible y ético, acompañado de prácticas y políticas empresariales con cuestiones similares. En estos casos, la Responsabilidad Social Corporativa ofrece una serie de herramientas y opciones que pueden motivar a las empresas y organizaciones a un mayor compromiso con la comunidad local y en general, así como a una mayor visibilidad, sostenibilidad y crecimiento a largo plazo.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

HABILIDADES

Conocer las características de un empresario social y cómo esta estructura puede crearse y existir de manera sostenible en el marco del empresariado social en los países socios.

Crear una política estratégica de ética empresarial y presentar las mejores prácticas de ética empresarial como parte de un documento político.

Crear una estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, y diseñarla para que sea sostenible y relevante.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE BASADAS EN AT

DEBATE EN GRUPO Y JUEGO DE ROLES



Tema: Convenza a su supervisor/gerente/director de que la ética empresarial puede contribuir al progreso de la empresa/compañía.

En esta actividad de formación activa, el facilitador anima a los alumnos a considerar el caso de la ética empresarial y a reflexionar sobre ejemplos y argumentos concretos de cómo seguir un camino de integridad y ética puede ser bueno para una empresa/compañía.

El animador divide a los participantes en pequeños grupos (de 2 a 4 por grupo) y les pide que debatan y hagan una lluvia de ideas sobre cómo puede ser positivo para una empresa seguir un camino empresarial ético. También debe animarse a los participantes a pensar en las posibles consecuencias de la falta de ética en los negocios. Para desarrollar sus ideas y argumentos, se les pide que participen en un juego de rol. Al final, los grupos pueden presentar su representación ante el resto del grupo.

DEBATE EN GRUPO Y PLANES DE ACCIÓN

Tarea: crear un documento de política de RSE que la empresa social pueda utilizar como guía que rijas sus iniciativas de RSE durante los próximos 5 años.

Haga una tormenta de ideas sobre las distintas iniciativas que pueden incluirse en la política de RSE de la organización, abordando las siguientes áreas clave:

Rentabilidad/liquidez

objetivos realistas que garanticen la rentabilidad/viabilidad de la organización

identificar las actividades clave que son fuentes de financiación utilizando la ley 80/20 de Pareto

identificar las posibles fuentes de confusión o crisis que puedan surgir en el entorno empresarial con vistas a crear un plan de gestión de crisis

Obedece la Ley:

garantizar la existencia de protocolos de salud y seguridad, directrices y políticas GDPR, políticas de abuso en el lugar de trabajo, protección de datos y compilar una lista de obligaciones reglamentarias de notificación

Crear una estructura ética

crear un código ético y normas de comportamiento, normas de igualdad social y de género, protocolos de transparencia, políticas sobre conflictos de intereses.

Filantropía empresarial

Identificar las partes interesadas y los interlocutores sociales y su relación con la organización. Identificar las áreas de comportamiento filantrópico que pueden aplicarse de forma sostenible y coherente. Crear un plan de acción que sirva de guía para estas actividades durante un periodo de 5 años.

CONSEJOS DE FACILITACIÓN

Formación en línea

En el mundo globalizado e hiperconectado en el que vivimos, las nuevas tecnologías y dispositivos También es el caso de la educación, donde ha surgido un amplio abanico de posibilidades pedagógicas.

Los dispositivos digitales pueden utilizarse como herramienta de apoyo a la enseñanza para enriquecer el método educativo. La educación moderna incorpora cada vez más elementos en línea. El reciente cierre de centros educativos debido a la pandemia ha acelerado esta tendencia. Como consecuencia, los alumnos y aprendices han necesitado desarrollar sus competencias digitales para tener éxito. El aprendizaje en línea puede aumentar la motivación, hacer que las clases sean más interactivas y facilitar un autoaprendizaje eficaz.

Sin embargo, estas nuevas metodologías requieren nuevas competencias y habilidades, y los formadores actuales pueden no estar familiarizados con ellas.

Consejos para mejorar en línea formación

Grabar las clases, cuando sea posible

Acortar las presentaciones

Búsqueda de recursos gratuitos

Recoger las opiniones de los alumnos

Prioridades contactos personales

Formación presencial

La formación presencial se ha paralizado debido a la pandemia del Covid-19. Sin embargo, se está produciendo un renacimiento de esta modalidad de formación, ya que este método, con décadas de consolidación en el tiempo, sigue ofreciendo numerosas ventajas. La primera, y quizá la más obvia, es el contacto humano entre formador y alumno. Las habilidades de un buen formador hacen que la presencia de una persona física, su timbre de voz y sus gestos permitan una comunicación más eficaz y estimulante, así como un recuerdo más fácil de la información transmitida. Otro aspecto positivo es la posibilidad de interactuar con el formador formulando preguntas durante la clase. Esto hace que la implicación de los alumnos sea mayor que en un curso de formación en línea.

Consejos para mejorar en presencia formación

Tener un proyecto detallado que
seguir

Preparar un tobogán eficaz para
prevenir
evitar que los alumnos pierdan la

Uso de la plataforma e-learning

El auge del aprendizaje en línea es especialmente beneficioso para los cursos de formación internacionales. Al conectarse a través de Internet, la distancia física ya no es un factor limitante para la educación y la formación. Además, los contenidos interactivos en línea permiten a los alumnos aprender a su propio ritmo, a menudo sin necesidad de que un profesor o formador esté presente. Este concepto ha dado lugar a la

desarrollo de cursos en línea abiertos a gran escala (MOOC), a los que puede acceder cualquier persona con conexión a Internet.

VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA FORMACIÓN EN LÍNEA

VENTAJAS	INCONVENIENTES
Permite una mayor flexibilidad para la formación del horario del alumno	La falta de interacciones sociales puede reducir la creación de grupos y la vinculación entre los alumnos, lo que hace más difícil para el formador evaluar el estado emocional y el bienestar psicológico de los alumnos y puede hacer que éstos se sientan aislados y desmotivados.
Se puede evaluar rápidamente el progreso y los conocimientos del alumno	El aprendizaje puede ser pesado y menos atractivo para los alumnos. El trabajo en parejas y en grupos es más restrictivo.
Reduce los costes administrativos y de desplazamiento tanto de los alumnos como de los proveedores de formación.	Los problemas con la tecnología y los conocimientos de TIC pueden impedir que los alumnos participen plenamente.
El número de aprendices que pueden acceder a la formación puede aumentar fácilmente.	Exige a los estudiantes disciplina y automotivación.

Ejemplos de herramientas en línea

[Paleta](#)

[Neatboard.me](#)

[Wakelet](#)

[Linoit.com](#)