

Guia para asesores

ProfilPASS para emprendedores



ProfilPASS para emprendedores
Guia para asesores

Contenido

Introducción	2
2 Antecedentes y objetivos del ProfilPASS para emprendedores.....	2
3 ProfilPASS para emprendedores - grupos objetivo y concepción	3
3.1 Grupos destinatarios del proyecto DISCOVER	3
3.2 Estructura del ProfilPASS para los emprendedores	3
4 Marco de las consultas del ProfilPASS.....	3
4.1 Concepto de consulta.....	3
4.2 Objetivos y fases del proyecto	4
4.3 El asesor	4
4.4 El marco organizativo	5
5 El ProfilPASS para emprendedores - proceso de consulta y métodos	5
5.1 Introducción al proceso y aclaración de la asignación de consultas.....	7
5.2 Identificar las competencias para el trabajo por cuenta propia	10
5.3 Formulación de objetivos.....	15
5.4 Resumen de los resultados y conclusión del proceso de consulta.	18
6 Seguimiento	20
7 Notas sobre las consultas individuales.....	20
8 Notas y explicaciones sobre el tema del trabajo por cuenta propia.....	20
8.1 Definición y selección de competencias empresariales.....	20
8.2 El trabajo por cuenta propia en el proceso de consulta	23
9 Bibliografía	25
ProfilPASS para Emprendedores Copia plantilla 1	26
ProfilPASS para emprendedores Copia plantilla 2.....	27
ProfilPASS para Emprendedores Copia plantilla 3	28

Introducción

Desde mediados del decenio de 1990, se han desarrollado en la ciencia diversos conceptos, tanto nacionales como internacionales, para medir y documentar las competencias adquiridas individualmente. En particular, a nivel europeo se buscaron formas de hacer visibles y reconocer las habilidades y competencias adquiridas informalmente. Iniciado por el proyecto "Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens", el ProfilPASS fue desarrollado y probado en diferentes fases del proyecto entre 2002 y 2012. Hoy en día el ProfilPASS se utiliza en toda Alemania. Además del ProfilPASS para adultos, se desarrolló el ProfilPASS para jóvenes (2007). El ProfilPASS para adultos está disponible en diferentes idiomas: alemán, inglés, francés, griego, español y esloveno. El ProfilPASS para jóvenes se ofrece en alemán, inglés, francés y español.

En los últimos años, el portafolio ya existente fue ampliado por el ProfilPASS en Lenguaje Simple y el SCOUT-Toolkit, un compendio de métodos para el balance de competencias.

La idea del ProfilPASS se centra en la evaluación y documentación de competencias en el contexto de los procesos de aprendizaje permanente. Cada instrumento del ProfilPASS registra las competencias adquiridas tanto formal como informalmente, las hace visibles y las documenta. Se trata de aptitudes y capacidades ya preparadas que se han adquirido, por ejemplo, a través del trabajo, las actividades de ocio, el trabajo voluntario o entre amigos y familiares. Las experiencias adquiridas a lo largo de la vida se registran y visualizan sistemáticamente.

El ProfilPASS es útil en los procesos de toma de decisiones de orientación profesional y desarrollo personal. Esto incluye, por ejemplo, la orientación profesional después de la escuela, la reorientación profesional, el reingreso después de la licencia parental, o en situaciones de transición, por ejemplo, la creación de empresas o la preparación para la jubilación.

2 Antecedentes y objetivos del ProfilPASS para emprendedores

El ProfilPASS para Emprendedores se elaboró en el marco del proyecto de la UE DISCOVER con el trasfondo de que la Unión Europea, en su publicación "Missing Entrepreneurs" (Empresarios desaparecidos), constató que algunos grupos sociales, como las mujeres, los jóvenes, las personas de edad, los inmigrantes, los solicitantes de empleo o las personas con discapacidades estaban insuficientemente representados en el ámbito de la creación de empresas o se enfrentaban a grandes dificultades para poner en marcha un negocio. Esas personas suelen tener aptitudes que no se consideran pertinentes para la integración en el mercado laboral primario. Para ellos, el empleo por cuenta propia puede ser una forma de entrar en el mercado de trabajo primario.

Para tener éxito como fundador, deben cumplirse ciertos requisitos personales y profesionales.

Con el ProfilPASS para Emprendedores, las personas que buscan asesoramiento pueden ahora determinar paso a paso sus habilidades personales y conocimientos profesionales necesarios para su puesta en marcha. Por lo tanto, se adaptó el ProfilPASS ya existente. Apoya a aquellos que buscan asesoramiento para tomar una decisión sobre un posible autoempleo.

3 ProfilPASS para emprendedores - grupos objetivo y concepción

El ProfilPASS para Emprendedores está dirigido a todo aquel que esté pensando en iniciar su propio negocio. No importa cuán desarrollada sea su visión del autoempleo, el ProfilPass para Emprendedores puede aplicarse.

3.1 Grupos destinatarios del proyecto DISCOVER

El proyecto DISCOVER está dirigido principalmente a las personas desfavorecidas en el mercado laboral primario: migrantes, mujeres y personas de edad. Los participantes de estos grupos destinatarios tienen la oportunidad de evaluar el empleo por cuenta propia como una opción para su futuro profesional mediante el compromiso activo con sus competencias.

3.2 Estructura del ProfilPASS para los emprendedores

El ProfilPASS para Emprendedores consiste en once capítulos y comienza con la historia personal de los participantes. El segundo capítulo considera su biografía y documenta sus intereses y visiones.

El tercer capítulo es una reflexión extensa de las trece competencias para el autoempleo, que se evalúan en el capítulo cuatro. La autoevaluación puede ser revisada por otra persona (capítulo 5). Se identifican importantes conocimientos técnicos sobre la fundación de una empresa (capítulo 6), así como el marco y los recursos para el autoempleo (capítulo 7). El capítulo 8 define un objetivo y un plan de acción. El glosario del capítulo 9 explica términos importantes relacionados con la creación de empresas, mientras que el capítulo 10 presenta enlaces relevantes con información sobre el autoempleo. El capítulo 11 presenta tres empresarios y sus historias de éxito.

4 Marco de las consultas del ProfilPASS

4.1 Concepto de consulta

Cada consulta del ProfilPASS se basa en un concepto de consulta común. Abarca, por ejemplo, los siguientes principios didácticos:

Transparencia del proceso: La consulta se estructura de manera clara y comprensible en cuanto a la organización, el contenido y la metodología para la persona que busca asesoramiento.

Se centra en el participante: Se tienen en cuenta los requisitos previos privados y profesionales y las necesidades de cada participante.

Apoyo a la autogestión y la autoorganización: La consulta tiene una función de apoyo en el proceso y se limita a señalar perspectivas para los participantes sin reducir su agencia para las decisiones necesarias.

Concéntrate en las competencias: Los recursos y habilidades personales de los participantes son fundamentales para la exploración.

Enfoque en la autorreflexión: La consideración de sus propias habilidades, fortalezas, competencias y objetivos relaciona el pasado, presente y futuro de los participantes.

Enfoque en los intereses de aprendizaje: La orientación hacia los intereses de aprendizaje asegura la relevancia de las decisiones tomadas para los pasos de aprendizaje posteriores.

Asegurar la continuidad del aprendizaje y las biografías de la vida: Los nuevos conocimientos deben estar vinculados a las estructuras de conocimiento existentes. La consulta debe estar conectada a ellas y derivar perspectivas relacionadas con el contenido.

4.2 Objetivos y fases del proyecto

Como se describe en las recomendaciones del ProfilPASS para los consultores, el siguiente modelo para el proceso de consulta también es aplicable para trabajar con el ProfilPASS para los emprendedores:

Pasos en el proceso	Meta
Preparación	→ elaboración de un escenario de aplicación
Fase de inicio	→ esquema de la situación de consulta respectiva
Fase de Estudio	→ Aclaración de la asignación de la consulta
Fase de Evaluación	→ Información sobre el proceso, el contenido y los métodos
Fase de Desarrollo	→ trabajo biográfico
Fase de finalización	→ que acompaña el apoyo a la autoexploración
Seguimiento	→ desarrollo de la evaluación de competencias

Este proceso se considera un procedimiento ideal y debería servir de orientación para todo el procedimiento de consulta. Es importante centrarse en los participantes individuales y sus respectivas necesidades en cada fase del proceso y reaccionar en consecuencia. La persona que busca asesoramiento es vista como un "experto en sí mismo" y proporciona contenido para el proceso a través del trabajo biográfico. El consultor, por otra parte, proporciona un marco seguro y estructurado para esta autoexploración.

4.3 El asesor

Para poder ayudar de forma competente a las personas en el desarrollo de su ProfilPASS para Emprendedores, los consultores deben tener experiencia en consultas de educación o evaluaciones de competencias. Lo ideal sería que estuvieran familiarizados con el método ProfilPASS o que ya estuvieran capacitados para su uso. Es importante para el proceso que el consultor tenga una actitud empática, apreciativa y respetuosa. Además, también debe estar familiarizado con los campos de la integración en el mercado laboral, la creación de empresas y el trabajo por cuenta propia.

4.4 El marco organizativo

Como parte de la preparación general, la organización que planea ofrecer la consulta debe considerar los siguientes aspectos:

- razón para usar el ProfilPASS para los emprendedores
- dirigido a los grupos destinatarios
- número de participantes en general/por grupo.
- plazo para la consulta
- tipo de consulta (individual, de grupo o combinada)
- habitaciones para ser usadas
- los consultores disponibles
- posibilidades de publicar la oferta
- la creación de redes con otros actores de la educación y la consultoría

Tras estas consideraciones generales, se puede elaborar un escenario de aplicación que permita una consulta satisfactoria con el ProfilPASS para emprendedores.

5 El ProfilPASS para emprendedores - proceso de consulta y métodos

La aplicación efectiva del procedimiento de consulta sigue la metodología y la estructura del ProfilPASS para Emprendedores.

El siguiente plan de estudios sería posible:

ProfilPASS para emprendedores	
Metas	<p>El participante es capaz de</p> <ul style="list-style-type: none"> - formular la asignación de consulta - entender y comprender el objetivo, la estructura y el procedimiento del ProfilPASS para emprendedores - registrar las competencias individuales en materia de trabajo por cuenta propia - desarrollar un plan de acción individual - evaluar la consulta en un resumen
Contenido	
Sesion 1	<p>1. Introducción al proceso y aclaración de la asignación de consultas</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Concretar las necesidades del usuario b) Presentar y explicar los servicios de consultoría ofrecidos c) Aclarar el encargo de consultoría d) Tramitar los documentos necesarios, firmarlos si es necesario e) Dar los antecedentes y el origen del procedimiento ProfilPASS f) Mostrar y transmitir el contenido y las características especiales del ProfilPASS para Emprendedores

5.1 Introducción al proceso y aclaración de la asignación de consultas

Antes de la primera sesión, es importante crear un entorno de consulta ideal para que la consulta tenga éxito. Se seleccionan e informan a los participantes, se fija el plazo y se comunica. La sala de consulta debe ser adecuada y estar preparada para la correspondiente sesión de grupo o individual. Se dispone de todos los documentos y materiales. De ser posible, deben evitarse las perturbaciones durante las sesiones.

La primera reunión sirve principalmente para que los consultores y los participantes se conozcan y obtengan toda la información pertinente sobre el curso y el contenido del proceso de consulta. También es importante que todos los presentes aclaren por qué participan en este proceso de consulta y cuáles son sus expectativas.

El consultor debe visualizar y registrar las expectativas. También forma parte de la primera sesión un acuerdo sobre las condiciones marco a las que se adhieren todos los participantes y consultores del proceso.

Al final, se entregan y firman los documentos necesarios para la documentación.

1. Consulta del Grupo de Sesión	Meta	Ejercicios	Material
5 min.	Breve introducción del consultor	presentación	Rotafolio con información Bienvenido! Yo soy... Mi experiencia profesional es... Para mí, este seminario fue un éxito cuando... ¡Estoy deseando trabajar con usted!
40 min.	Conociéndonos .Los participantes se entrevistan entre sí y luego presentan al entrevistado.	Entrevista con el socio Pequeña presentación	Entrevista con el socio (copia de la plantilla 1)
20 min.	Aclaración de las expectativas y el encargo de consultoría Las siguientes preguntas: ¿Qué espera del proceso de consulta? El proceso de consulta está completo -	Diseñar un cartel de un evento o bien...: Colección de ideas de expectativas en tarjetas de moderación	Rotafolio, bolígrafos Tarjetas de moderación y tablero de anuncios

	¿qué será diferente? La retroalimentación de los participantes se registra		
20 min.	Presentar la oferta de asesoramiento del ProfilPASS para emprendedores (contenido, procedimiento, escala de evaluación, objetivo, documentación, marco jurídico) Emitir ProfilPass	presentación del consultor	Presentación en PowerPoint
15 min.	Obtener el consentimiento de los participantes, si es necesario y requerido por la institución	Hacer que se firmen los documentos del proceso, si es necesario y requerido por la institución	Todos los documentos de proceso necesarios de la institución (contrato, declaración de participación, protección de datos, etc.)
20 min.	Establecer un acuerdo de cooperación	Diseño de un póster Pleno, discusión, lluvia de ideas	Rotafolio Nuestras reglas - esto es importante para nosotros Deje que los demás terminen su pensamiento. Actitud de apreciación Empatizar Que otras opiniones sean válidas. Sé puntual. Cada persona es responsable de sí misma y participa activamente en el proceso de aprendizaje conjunto. Se apoyan mutuamente Todas las preguntas están permitidas. Confidencialidad No se permiten los teléfonos móviles durante el período de sesiones...
30 min.	Introducción al trabajo biográfico	Mi vida - Una visión general	Plantilla de ProfilPASS para adultos página 14

		<p>Presentación de la plantilla e instrucciones de cómo rellenarla</p> <p>Grabar dos ejemplos de pizarras negras /rotafolio...</p> <p>Pleno sobre cómo rellenar los campos adicionales</p> <p>Rellenar la plantilla como tarea de casa... ¡es la base para la próxima sesión!</p>	<p>Mi vida - Una visión general</p> <p>¡Tarea!</p>
10 min.	<p>Conclusión e información sobre la próxima reunión</p> <p>Preguntas del consultor:</p> <p>¿Cómo te fue en la reunión de hoy?</p> <p>¿Qué te llevas hoy?</p> <p>Recuerda tus deberes.!</p>	<p>Resumen de la sesión por el consultor</p> <p>Breve ronda de retroalimentación de los participantes</p>	

5.2 Identificar las competencias para el trabajo por cuenta propia

La segunda sesión se centra en la activación de los recursos de los participantes. A través de un trabajo más profundo en su propia biografía, se visualizan los recuerdos de los retos de la vida que han dominado con éxito. La descripción de estas situaciones ya puede mostrar los intereses o competencias que los participantes pueden asumir en el procesamiento posterior del ProfilPASS para emprendedores. Así pues, esta revisión crea simultáneamente una perspectiva: ¿Qué visión tienen los participantes de su futuro? ¿Con qué sueñan?

Para el consultor, esto ya podría indicar quién tiene planes concretos para el autoempleo.

Después de estos exámenes, el trabajo en el ProfilPASS para los emprendedores comienza. El consultor presentará la carpeta de nuevo y las partes individuales se presentarán brevemente para que los participantes sepan dónde encontrar qué información y ejercicios.

El procedimiento del ProfilPASS se discute una vez más y se explica en detalle. Los cuatro pasos NOMBRAR, DESCRIBIR, DEFINIR y EVALUAR (página 10) deben ser explicados aquí de manera exhaustiva. La escala de evaluación (NIVEL A, B, C) también debe ser presentada en este punto (página 11).

Las tareas de desarrollo del proyecto (a completar fuera de la consulta) en esta sesión incluyen rellenar las páginas 20 - 106 del ProfilPASS para emprendedores.

Como esta labor es bastante extensa, se debe dar a los participantes tiempo suficiente para trabajar en el tercer capítulo de forma independiente antes de que se celebre el tercer período de sesiones. Además, se recomienda que los participantes tengan la oportunidad de reunirse e intercambiar ideas mientras tanto, de ser posible en los locales de la institución. Durante este tiempo, el consultor también debería estar disponible para responder a las preguntas (en persona o por correo electrónico) a fin de poder aclarar rápidamente cualquier duda que surja.

Dado que existe una versión online del ProfilPASS para emprendedores, esta posibilidad de trabajar con el ProfilPASS también podría ser señalada.

Sesion 2	Meta	Ejercicio	Material
5 min.	<p>Bienvenida y preguntas sobre la última sesión</p> <p>Breve retroalimentación sobre la tarea: Mi vida - una visión general</p> <p>Preguntas del consultor:</p> <p>¿Cómo se sintió al recordar?</p> <p>¿Qué descubriste por ti mismo?</p> <p>¿Qué te sorprendió?</p>	discusion, pleno	

60 min.	<p>Activación de recursos e identificación de habilidades, intereses y competencias</p> <p>El consejero camina por ahí y también toma notas de las habilidades y competencias</p>	trabajo en grupo sobre historias de éxito	<p>Historias de éxito (plantilla 2)</p> <p>2-3 participantes cuentan historias de sus vidas en las que tuvieron éxito desde su punto de vista y lo que disfrutaron de ellas. Los participantes que escuchan escriben en post-its o tarjetas de moderación las habilidades que el narrador ha mostrado. El narrador entonces recibe retroalimentación oral y escrita sobre la historia de éxito.</p>
10 min.	Evaluación del ejercicio	Registrar en el rotafolio las habilidades y competencias analizadas (seleccionadas)	papel de rotafolio marcadores
30 min.	<p>Introducción de la carpeta ProfilPASS y explicación de su estructura y de los capítulos individuales</p> <p>Explicación del proceso de 4 pasos NOMBRA DESCRIBE DEFINE EVALUA</p> <p>Explicación de la ESCALA DE EVALUACIÓN Nivel A Nivel B Nivel C</p>	Presentación del consultor	<p>Carpeta ProfilPASS</p> <p>pagina 10</p> <p>pagina11</p>
20 min.	<p>Introducción al desarrollo de la visión</p> <p>Recordando historias de éxito del pasado de los participantes y las habilidades y sentimientos asociados a ellas</p> <p>Ahora echemos un vistazo al futuro</p> <p>Tarea:</p>	Diseño de una imagen de visión	Papel, lápices de color, marcadores

30 min.	<p>Imagina que tienes todas las posibilidades del mundo. ¿Qué es lo que más te gustaría hacer en 5 años, cómo te gustaría idealmente vivir (y trabajar)?</p> <p>Evaluación del ejercicio</p>	<p>Presentación en el grupo o</p> <p>Discusiones sobre la visión en un pequeño grupo</p>	<p>Los participantes pintan un cuadro de su futuro.</p> <p>Sean bonitos o no, los elementos presentados son importantes.</p> <p>Los participantes se dan mutuamente una retroalimentación positiva y apreciativa de sus imágenes</p> <p>Aquí, el consultor ya puede determinar si tiene una visión del autoempleo.</p>
15 min.	<p>Conclusión e información de la próxima sesión</p> <p>Preguntas del consultor:</p> <p>¿Cómo te fue en la reunión de hoy?</p> <p>¿Qué te llevas de la reunión de hoy?</p> <p>Explica y presenta la tarea de desarrollo del proyecto:</p> <p>Trabajo independiente sobre el punto 3 completo del ProfilPASS para Emprendedores.</p>	<p>Resumen de la sesión por el consultor</p> <p>Breve ronda de retroalimentación de los participantes</p>	<p>Carpeta ProfilPASS Página 20-106</p> <p>Nota sobre el uso de la VERSIÓN EN LÍNEA del ProfilPASS para emprendedores.</p> <p>Información sobre la posibilidad de que los miembros se reúnan en los locales de la institución</p> <p>Información sobre la disponibilidad del consultor durante el proceso</p>

La tercera sesión sirve para evaluar las competencias analizadas. El consultor debe comprobar en qué medida el ProfilPASS para emprendedores se ha procesado de forma independiente. Se registrarán las experiencias de los participantes y se reflexionará sobre ellas. También se discutirán las dificultades que han surgido. Esta reunión también ofrece un espacio para el intercambio entre los participantes, que pueden discutir sus conclusiones entre sí.

En la siguiente etapa se evalúan y consideran las competencias identificadas desde la perspectiva de un posible empleo autónomo.

Sesión 3	Meta	Ejercicio	Material
----------	------	-----------	----------

5 min	Bienvenido		
15 min	<p>Retroalimentación sobre el proceso de trabajo con el ProfilPASS para Emprendedores</p> <p>Preguntas del consultor:</p> <p>¿Cómo fue el trabajo en las asignaciones?</p> <p>¿Dónde estaban las dificultades?</p> <p>¿Qué descubriste por ti mismo?</p> <p>¿Qué te sorprendió?</p> <p>¿Qué fue lo más importante para ti?</p> <p>¿Qué preguntas tiene sobre el procedimiento o la evaluación?</p>	discusion, pleno	...en el rotafolio, marcador
20 min.	<p>Evaluación de la competencia</p> <p>Los participantes introducen ahora sus resultados en la página 34 de la matriz en la carpeta ProfilPASS</p>	Trabajo individual	ProfilPASS para los emprendedores página 109
40 min.	<p>Preguntas del consultor:</p> <p>¿Qué competencias están fuertemente desarrolladas?</p> <p>¿Qué competencias se muestran en los niveles B y A?</p> <p>¿Cómo se pueden reforzar estas competencias</p>	<p>Discusión, pleno</p> <p>Lluvia de ideas, colección de ideas</p>	<p>Tarjetas de moderación, bolígrafos, tablero de anuncios o un rotafolio para documentar las ideas.</p>
30 min.	<p>Escriba las conclusiones más importantes del debate y la evaluación de la competencia.</p>	Trabajo individual	<p>Archivo ProfilPASS página 112 y 113</p> <p>Sobre la base de las ideas mencionadas, los participantes identifican</p>

			la forma en que pueden fortalecer sus competencias menos desarrolladas y las anotan en los recuadros de las páginas 112 y 113
40 min.	<p>Competencias y visión</p> <p>Preguntas del consultor:</p> <p>¿Cuál fue su visión de su futuro trabajo en la última sesión?</p> <p>¿Cómo encajan en esta visión las competencias que ha identificado ahora?</p> <p>Cuando piensa en su visión del futuro, ¿dónde puede utilizar estas competencias?</p>	<p>trabajo individual (reflexión)</p> <p>Posteriormente: debate de las conclusiones en pequeños grupos</p>	<p>Tarea: Además, el punto 2 del ProfilPASS para emprendedores puede ser dado como una tarea de desarrollo de proyecto (páginas 15-19)</p>
15 min.	<p>Continuar trabajando en el ProfilPASS para Emprendedores como tarea.</p> <p>Explicaciones del consultor:</p> <p>Además de la autoevaluación, también es útil la evaluación externa de sus propias habilidades.</p> <p>En el quinto capítulo del ProfilPASS para emprendedores encontrará una lista de cualidades que son útiles para iniciar un negocio.</p> <p>Por favor, compruebe qué cualidades se aplican a usted!</p>		<p>La carpeta ProfilPASS</p> <p>Página 114-117 Mis cualidades empresariales (Capítulo 5)</p>

	<p>Luego deje que una persona que le conozca bien le evalúe y compare los resultados.</p> <p>¿Qué más necesita, además de sus cualidades personales, para iniciar un exitoso trabajo autónomo</p> <p>Por favor, trabaje de forma independiente hasta la próxima cita!</p>		<p>Página 119-122 Mi conocimiento empresarial (Capítulo 6)</p> <p>Página 123-128 Condiciones y recursos para el trabajo por cuenta propia (Capítulo 7)</p> <p>¡Tarea!</p>
10 min.	Conclusión e información sobre el próximo período de sesiones	<p>Resumen de la sesión por el consultor</p> <p>Breve ronda de retroalimentación de los participantes</p>	<p>.. retroalimentación oral:</p> <p>¿Cómo fue la reunión de hoy para ti?</p> <p>¿Qué te llevas hoy?</p>

5.3 Formulación de objetivos

Al comienzo de la 4ª sesión se recomienda reflexionar sobre los puntos 5-7 desarrollados independientemente en el grupo y responder a las posibles preguntas. Los participantes pueden intercambiar puntos de vista sobre las tareas que han completado, hacer adiciones y apoyarse mutuamente.

Ahora que se han analizado las aptitudes empresariales más importantes y que los participantes han elaborado y revisado las condiciones marco para el empleo por cuenta propia, la cuarta sesión de consulta

trata de retomar la visión desarrollada en la primera sesión y formular un objetivo concreto con respecto al empleo por cuenta propia.

De esta visión se derivarán las medidas necesarias para alcanzar ese objetivo. Un plan de acción ofrece la posibilidad de construir sistemáticamente pasos individuales y estructurarlos a tiempo. Los puntos de referencia de orientación pueden ser el próximo mes, los próximos tres a seis meses, el próximo año, etc. La aplicación de un plan concreto a menudo ayuda a perseguir los objetivos fijados de forma más consistente y, en última instancia, a alcanzarlos.

El desarrollo del plan de acción concluye el trabajo de contenido del ProfilPASS para Emprendedores.

Sesion 4	Meta	Ejercicio	Material
5 min.	Bienvenida		
40 min.	<p>Comentarios sobre el trabajo en el ProfilPASS para Emprendedores, puntos 5-7</p> <p>Preguntas:</p> <p>¿Cómo fue la realización de las tareas para usted?</p> <p>¿Dónde hubo dificultades?</p> <p>¿Qué averiguaste por ti mismo?</p> <p>¿Qué descubrimientos fueron importantes para usted?</p> <p>¿Qué preguntas tienes sobre los puntos en los que trabajaste?</p>	<p>Discusión, pleno</p> <p>pequeños grupos</p> <p>Intercambio de participantes, Observaciones y retroalimentación entre sí</p>	<p>El rotafolio, Marcador</p>
75 min.	<p>Encontrar una visión</p> <p>A los participantes se les dan folios y un bolígrafo.</p> <p>Explicación del consultor:</p> <p>Imagine que es 5 años después.</p>	<p>Un día de trabajo en mi futuro</p> <p>Registro escrito</p>	<p>papel, bolígrafos</p> <p>reglas: los participantes sólo escriben para sí mismos, no tienen que compartir lo que escriben.</p>

	<p>Describe por escrito cómo será un buen día de trabajo en el futuro.</p> <p>¿Dónde estás por la mañana? ¿Qué haces en el trabajo? ¿Qué pasa durante la pausa del almuerzo? ¿Con quién estás dónde por la tarde? ¿Qué pasa por la tarde?</p> <p>Anota todo lo que surja. No hay nada bueno o malo aquí. ¡Escribe sólo para ti!</p>		
10 min.	Análisis	Pleno, grupo	<p>Preguntas del consultor:</p> <p>¿Cómo fue este ejercicio para usted?</p> <p>¿Alguien quiere compartir su visión? (¡no es necesario!)</p>
40 min	<p>Basándonos en su visión, procederemos ahora a la formulación de objetivos</p> <p>Introducción del 8º capítulo del ProfilPASS para Emprendedores por la consulta</p> <p>¡Terminar como tarea!</p>	Pleno	<p>Carpeta-ProfilPASS</p> <p>páginas 130-138 Mis objetivos (Capítulo 8)</p> <p>Notas del consultor:</p> <p>Basándose en su visión, por favor, trabaje de forma independiente en las preguntas sobre su</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meta - Sus competencias, sus conocimientos... - Las condiciones marco - Los recursos <p>Entonces, establece tu horario.</p> <p>Página 138</p>

			¡Tarea!
10 min.	Conclusión e información sobre el próximo período de sesiones	Resumen de la sesión por el consultor breve ronda de retroalimentación de los participantes	Retroalimentación : ¿Cómo fue la reunión de hoy para ti? ¿Qué te llevas hoy?

5.4 Resumen de los resultados y conclusión del proceso de consulta.

Esta sesión es la última del proceso de consulta. En una reunión final, se resumen las habilidades y competencias identificadas y, si es necesario, los siguientes pasos. Los usuarios reciben un certificado de participación, que no certifica las competencias, sino sólo la finalización del proceso de evaluación de las mismas.

Los participantes resumen brevemente los resultados del proceso del ProfilPASS que son pertinentes y más importantes para ellos, y pueden presentar y compartir sus conclusiones dentro del grupo.

En el curso ulterior de la sesión, se evalúa la tarea de consultoría formulada inicialmente. Esto sirve para determinar el grado en que se han alcanzado los objetivos. Además, en esta sesión se evalúa el proceso de consulta para poner de relieve lo que ha tenido éxito o en lo que se puede mejorar. Para ello se puede utilizar el formulario de evaluación ProfilPASS para Emprendedores.

Como tercer paso, se sugiere que los participantes continúen trabajando con el ProfilPASS para emprendedores.

Sesion 5	Meta	Ejercicio	Material
5 min.	Bienvenida		
60 min.	Evaluación del proceso y del procedimiento de consulta Preguntas del consultor: ¿Qué conocimientos básicos has obtenido por ti mismo?	Discusion, pleno	Formulario de evaluación (copia de la plantilla 3)

	<p>En su opinión, ¿se cumplió el encargo de la consultoría en el proceso?</p> <p>Si es así, ¿en qué medida? Si no, ¿cuáles son las razones?</p> <p>¿Cómo, en su opinión, resultó el curso formal del proceso de consulta?</p>		<p>Rellenar el formulario de evaluación ¡¡Es importante asegurar el anonimato de los participantes!!</p>
15 min	¿Se cumplieron sus expectativas?	Pleno	El rotafolio de la sesión 1 con las expectativas de la consulta se puede utilizar aquí para la comparación.
10 min	Entrega de los certificados de participación		Entrega de los certificados de participación
20 min.	<p>Información sobre la continuación autoorganizada del proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consulta de referencia -Tándem con otros participantes - Equipos de éxito - Asesoramiento adicional, por ejemplo, curso de creación de empresas, formación adicional 		
5 min.	Adiós a los participantes		

6 Seguimiento

Para poder rastrear el proceso de consulta con el ProfilPASS para emprendedores, se recomienda documentar las sesiones individuales. Al final, el proceso de evaluación debe reflejarse en su totalidad. Los siguientes puntos pretenden servir de guía para el consultor:

- ¿Cuáles son las áreas de empleo que se desarrollaron?
- ¿Qué actividades se describieron?
- ¿Qué habilidades y competencias se pusieron de manifiesto?
- ¿Qué objetivos se formularon?
- ¿Qué problemas se encontraron en las distintas etapas de trabajo?
- ¿Cómo se pudieron resolver estas dificultades?
- ¿Dónde es necesaria la consulta entre pares?
- ¿Cómo se pueden estructurar los procesos de consulta posteriores?

7 Notas sobre las consultas individuales

El proceso de consulta descrito anteriormente está dirigido a grupos con una capacidad máxima de 12 participantes. El ProfilPASS para emprendedores también puede utilizarse para consultas individuales. En comparación con las consultas de grupo, deben considerarse los siguientes aspectos:

Durante una consulta individual, se puede tener más en cuenta la situación profesional y privada de la persona que solicita el asesoramiento.

Las consultas individuales suelen llevar menos tiempo que las consultas de grupo. No obstante, se recomienda planificar unas tres o cuatro sesiones y dejar tiempo entre ellas para que el participante trabaje en los ejercicios.

8 Notas y explicaciones sobre el tema del trabajo por cuenta propia

El consultor que trabaja con el ProfilPASS para Emprendedores debe tener un gran interés en el tema del autoempleo o idealmente ya tiene experiencia en este campo. Aunque se trata principalmente de determinar las competencias de los participantes, es una ventaja que el consultor pueda aportar sus propias experiencias o consejos útiles al proceso.

El grado de escucha activa es mayor que en los contextos de grupo, ya que hay un intercambio animado entre los participante

8.1 Definición y selección de competencias empresariales

La selección de las competencias presentadas en el ProfilPASS para Emprendedores representa una intersección de diferentes marcos de competencias:

- Marco de competencias EntreComp por el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea (2016)
- Marco de competencias de Julia Soos (2017)
- Marco de competencias de John Erpenbeck y Volker Heyse (2009)

Marco de competencias de Jaap von Lakerveld y Joost de Zoote (2013)

Pero, ¿qué implican las competencias seleccionadas? Lamentablemente, no hay definiciones claras para todas las competencias. Las siguientes son posibles descripciones que no son universalmente válidas:

<p>Entusiasmo y Automotivación</p> <p>La automotivación describe la capacidad de una persona de iniciar un esfuerzo por sí misma y sin estímulo o presión inmediata de otros, y de llevarlo a cabo de forma cuidadosa y coherente hasta que se alcance el objetivo establecido. La auto-motivación es el resultado de un fuerte interés o entusiasmo por una cosa determinada.</p>
<p>Pasión y persuasión</p> <p>La pasión es un placer aumentado en un cierto tema, una cierta acción o un compromiso extremo con una causa o un interés inusualmente intenso en un campo especial.</p> <p>La persuasión se refiere a la habilidad de ganar a otras personas para uno mismo y para su propia causa. Esto se hace a menudo utilizando habilidades retóricas y profesionales y parece muy auténtico a través de la referencia personal. Esta aura positiva también convence a otros.</p>
<p>Perseverancia, determinación, ambición</p> <p>La perseverancia describe la capacidad de una persona para perseguir de manera persistente y consistente un objetivo determinado, incluso si hay reveses o fracasos en el camino. La voluntad de alcanzar esta meta se llama ambición y describe el esfuerzo por alcanzar objetivos personales como el rendimiento, el éxito, el conocimiento o el poder que está anclado en el carácter de una persona.</p>
<p>Creatividad, pensamiento visionario e innovador, sentido de las oportunidades</p> <p>Usar la creatividad significa resolver problemas y tareas reales y repentinos de una manera innovadora. La necesidad de cambio se reconoce desde el principio y se ve como una oportunidad. Esto abre la posibilidad de desarrollar y poner en práctica nuevas propuestas o ideas. La creatividad, así como el pensamiento visionario e innovador, incluye la identificación y la aplicación con éxito de formas inusuales de resolver problemas en el ámbito de una actividad, la elaboración de alternativas y la toma de decisiones realistas y orientadas a la consecución de objetivos.</p>
<p>Autoeficacia, confianza en sí mismo</p> <p>La autoeficacia se refiere a la convicción de una persona de ser capaz de dominar con éxito situaciones y retos difíciles o inusuales por sí misma. Si las expectativas de autoeficacia son bajas, a menudo ni siquiera se inician las acciones. La expectativa de autoeficacia puede aumentarse mediante experiencias positivas. En el curso de ésta, la confianza en sí mismo aumenta, porque el éxito evaluado a partir de las propias acciones aumenta la confianza en la propia personalidad. Así pues, las incertidumbres, los reveses o los fracasos temporales pueden gestionarse mejor.</p>
<p>Resistencia a la tensión, enfrentando los riesgos y la incertidumbre</p> <p>La resistencia al estrés significa que una persona tiene una resistencia psicológica al estrés. Se entiende por ello la capacidad personal de evitar errores en la medida de lo posible y de actuar</p>

<p>de forma objetiva y orientada a la consecución de objetivos, incluso bajo una grave tensión mental, social y física.</p> <p>La disposición a correr riesgos significa la disposición individual a aceptar o asumir riesgos. Esta disposición resulta siempre de la valoración y evaluación subjetiva del riesgo. Por ejemplo, los hombres corren riesgos cada vez más a menudo que las mujeres. La disposición a correr riesgos disminuye con el aumento de la edad.</p>
<p>Habilidades de planificación, organización y gestión</p> <p>La capacidad de planificación se refiere a la anticipación mental de la acción con respecto a las posibles alternativas de acción y la decisión racional de la mejor vía. Las decisiones futuras se preparan y determinan de manera apropiada, adquiriendo, seleccionando y aplicando los conocimientos y métodos necesarios.</p> <p>La capacidad de organización se aplica en la consecución de los objetivos de la planificación. Combinan el componente de conocimiento metódico con la capacidad de poner en práctica estos conocimientos con energía y compromiso.</p>
<p>Capacidad de decisión y voluntad de asumir responsabilidades</p> <p>La capacidad de adoptar decisiones significa poder aprovechar plenamente las diferentes posibilidades de acción de manera autodeterminada y proactiva para cumplir una tarea o una misión. Responsabilidad significa tener la voluntad y el coraje de asumir la responsabilidad. Esta disposición no sólo se basa en objetivos económicos, sino que también se orienta a los valores éticos y morales que generalmente le conciernen. Incluso en situaciones extraordinarias se muestra el valor y la fuerza para soportar las consecuencias.</p>
<p>Capacidad de resolución de problemas</p> <p>La capacidad de resolución de problemas puede definirse de dos maneras: Por un lado, como un requisito previo para el desempeño individual, donde las habilidades cognitivas se utilizan para hacer frente a una situación difícil. Se analiza el problema racionalmente y se elaboran soluciones realistas.</p> <p>Por otra parte, la capacidad de resolución de problemas también puede entenderse como una actividad social en la que se inician o se orientan procesos grupales o de comunicación en situaciones de conflicto para hacer frente a esas situaciones. En este caso debe incluirse la consideración de todas las opiniones e intereses de una comunidad.</p>
<p>La voluntad de aprender</p> <p>Por voluntad de aprender se entiende la disposición a adquirir los conocimientos técnicos o metodológicos que faltan mediante medidas adecuadas de perfeccionamiento u otros medios. Sin embargo, la disposición a aprender también incluye el aprendizaje constante en el proceso de trabajo y el aprendizaje en el entorno social. La apertura a ese aprendizaje informal se está convirtiendo en un criterio cada vez más importante de la voluntad de aprender.</p>

<p>Capacidad de trabajar en equipo</p> <p>La voluntad y la capacidad personal de trabajar en grupo, de absorber y desarrollar las opiniones y los pensamientos de los demás y de poder participar en procesos de grupo se denomina capacidad de trabajo en equipo. La capacidad de trabajar en equipo incluye cada vez más la capacidad de formar una comunidad a partir de individuos que está y permanece abierta a otras personas, equipos e ideas.</p>
<p>Capacidad de liderazgo</p> <p>La capacidad de liderazgo se entiende como una forma de comportamiento proactiva y orientada a objetivos que no se centra en el propio poder posicional, sino que se relaciona con las tareas profesionales-metódicas. La conciliación y la aplicación de objetivos claros son los cimientos de un buen liderazgo. Para ello, siempre se incluye y se trabaja en la correspondiente comprensión de los empleados. Un buen directivo se caracteriza también por su competencia profesional, social y metódica.</p>
<p>Red de contactos</p> <p>La gestión de las relaciones o la capacidad de establecer redes significa ampliar la conexión con los socios, los empleados y los clientes actuando con determinación y autenticidad, aumentando así la fiabilidad. También se caracteriza por la capacidad de establecer asociaciones temporales en beneficio de todas las partes involucradas. Se persigue y cultiva la comunicación y la cooperación con diferentes personas, grupos de personas o partes.</p>

8.2 El trabajo por cuenta propia en el proceso de consulta

Antes de iniciar el proceso de consulta, el consultor debería haber tratado intensamente con el ProfilPASS para los emprendedores. La lectura atenta de todos los capítulos (1-8) en los que trabajarán los participantes, así como la información complementaria (a partir del capítulo 9) es un requisito indispensable para trabajar con el ProfilPASS para emprendedores. En la colección de enlaces del ProfilPASS para emprendedores se pueden encontrar importantes páginas web, de las cuales se deben visitar las siguientes antes de iniciar la consulta:

Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa

www.ipyme.org

Cuentan con un 'Canal Emprendedor', donde ofrecen información sobre la decisión de crear una empresa, autodiagnóstico de actitudes emprendedoras, un simulador de proyectos, plan de empresa, elección de la forma jurídica, proceso de constitución y trámites, creación de empresas por Internet (CIRCE), ayudas e incentivos para la creación de empresas, guía dinámica de ayudas e incentivos para la creación de empresas... También un 'Canal Pyme', con información sobre financiación, instrumentos financieros, contratos **de trabajo, políticas y medidas relacionadas con la pyme, información y programas europeos...**

Creatuempresa

www.creatuempresa.org

Otro portal de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa que proporciona a los emprendedores herramientas para la puesta en marcha de empresas.

Agencias de desarrollo locales y regionales

www.foroadr.es

La mayor parte de ayuntamientos, diputaciones, comunidades autónomas... cuentan con servicios de asistencia al emprendedor con diferentes recursos y ayudas.

Universidades y escuelas de negocios

www.redemprendia.org

Prácticamente, todas las universidades españolas, así como las escuelas de negocios, cuentan con programas específicos de creación de empresas. Estas instituciones están asociadas y/o relacionadas con viveros, semilleros, incubadoras, aceleradoras, clubes de inversión, etc.

Asociaciones de jóvenes empresarios

www.ajeimpulsa.es

Las asociaciones de jóvenes empresarios que operan por toda la geografía española también ofrecen recursos.

Cámaras de Comercio

www.camaras.org

Al igual que las AJE's, las Cámaras de Comercio, a través de la Fundación Incyde (www.incyde.org), ofrece también numerosos recursos.

Portal de Emprendedores de la Agencia Tributaria

www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Emprendedores.shtml

Con información tributaria para empresarios individuales y profesionales (personas físicas) y para empresas (personas jurídicas).

Sepe

www.sepe.es/contenidos/autonomos/index.html

Información para autónomos (por ejemplo, cómo capitalizar el paro) del Servicio Público de Empleo Estatal.

Emprende.coop

www.emprende.coop

La Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) ofrece herramientas para emprender bajo la fórmula del cooperativismo de trabajo.

Centros Europeos de Empresas Innovadoras

www.ances.com

Los CEEI's cuentan con viveros de empresas, entre otros muchos servicios específicos para los emprendedores.

Parques Científicos Tecnológicos

www.apte.org

Asociados a universidades y centros de I+D, para proyectos innovadores.

Sociedades de Garantía Recíproca

www.cesgar.es

Respaldan a las empresas cuando van a pedir dinero con avales y garantías.

Semilleros, viveros, incubadoras y aceleradoras

Centros de creación y desarrollo de empresas asociados a entidades públicas y privadas.

Puedes ver un listado de semilleros, viveros, incubadoras y aceleradoras en esta página

9 Bibliografía

EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. Ed.: Margherita Bacigalupo, Panagiotis Kampylis, Yves Punie, Godelieve Van den Brande. Luxembourg: Publication Office of the European Union 2016. (<https://kurzelinks.de/EntreComp>)

Erpenbeck, John und Volker Heyse. Kompetenztraining – 64 Modulare Informations- und Trainingsprogramme. Stuttgart 2009.

ProfilPASS. Stärken kennen – Stärken nutzen. Ed.: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung. Bielefeld (wbv Media) 3. Aufl. 2016. (<http://www.profilpass.de/download>)

ProfilPASS in Einfacher Sprache. Meine Entdeckungsreise zu mir selbst. Ed.: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen. Bielefeld (wbv Media) 2018. (<https://scout.profilpass-international.eu/download>)

Soos, Julia. Motive und unternehmerische Kompetenzen von GründerInnen technologieorientierter Unternehmen. Graz 2017.

van Lakerveld, Jaap und Joost de Zoote. Acquiring the key competence of a sense of initiative and entrepreneurship. Universität Leiden 2013. (<https://kurzelinks.de/Competences>)

ProfilPASS para Emprendedores

Copia plantilla 1

Entrevista con el socio

Por favor, pregúntele a su pareja las siguientes preguntas y escriba las respuestas en viñetas. Cada uno puede responder cómo mejor le parezca.

¿Su nombre? ¿De dónde es?	
Su carrera hasta hoy en puntos clave:	
Este es actualmente el aspecto más interesante de su vida:	
Lo mejor del fin de semana para él/ella es:	
El seminario tiene éxito para él/ella cuando ...	
¿Qué más es importante:	

ProfilPASS para emprendedores

Copia plantilla 2

Historia de éxito

Por favor, seleccione una situación de su vida (ya sea de su contexto profesional, familiar o de ocio) que sea nueva y desafiante para usted. Tomó una decisión deliberada y actuó en consecuencia. Disfrutaste esta acción y al final el resultado de tu historia fue positivo para ti.

Escriba en los puntos clave:

Título de mi historia	
¿Cómo surgió esta historia?	
Cuál fue mi procedimiento exacto:	
El resultado de mi historia:	
Lo que más me gustó de esto:	
Mis habilidades y conocimientos aplicados:	

© John Carl Webb and Team, 2010

ProfilPASS para Emprendedores

Copia plantilla 3

Hoja de evaluación

<p>Mi opinión sobre el ProfilPASS para emprendedores:</p>	
<p>En general, ¿qué le pareció trabajar con ProfilPASS para emprendedores?</p>	
<p>¿Cuáles fueron sus ideas más importantes?</p>	
<p>¿Qué es lo que no te ha gustado?</p>	
<p>Y ¿ por qué?</p>	
<p>¿Qué le pareció la consulta adjunta?</p>	
<p>¿Qué tan satisfecho está con el marco (facilidad, tiempo del proceso, organización, ...)?</p>	
<p>Qué más es importante:</p>	

Este ProfilPASS para Emprendedores fue desarrollado en el proyecto Erasmus + "Discover"- ¡Identifica tus habilidades empresariales y emprende!"



Socios del proyecto



Wisamar
Bildungsgesellschaft
gemeinnützige GmbH (Wisamar)



Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.



I and F Education and Development Limited (I & F)



Formación para el Desarrollo y la Inserción (DEFOIN)



STOWARZYSZENIE ARID (ARID)



Centrul Pentru Promovarea Invatarii Permanente
(CPIP)



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
ShareAlike 4.0 International License