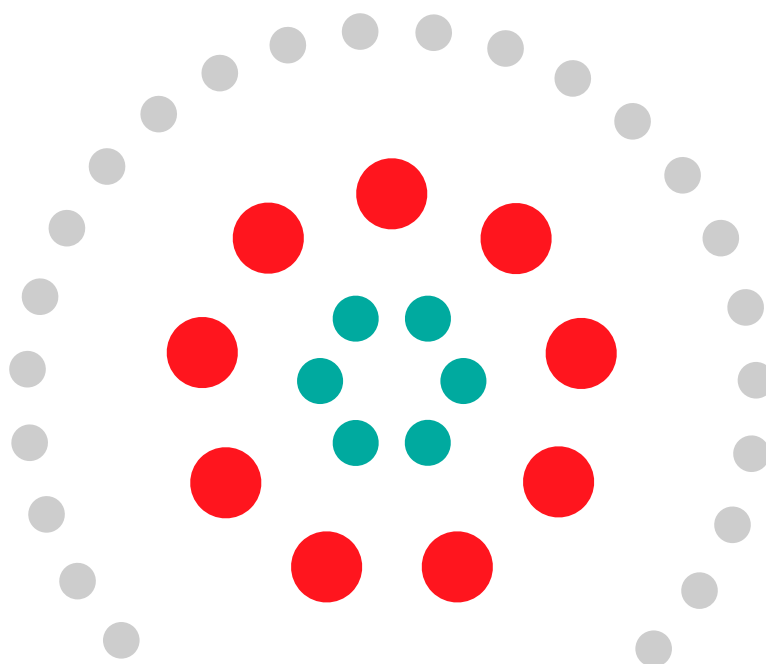




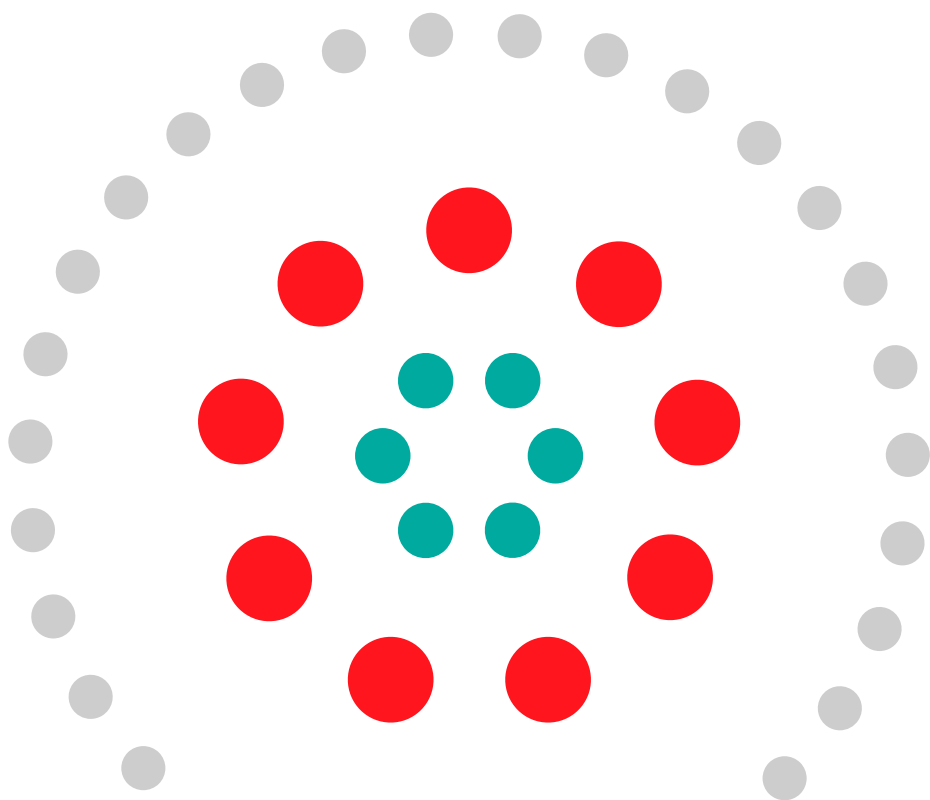
MODELO 6-9

BASES METODOLÓGICAS
PARA LA FORMACIÓN EN
**COMPETENCIAS GENÉRICAS, EMPRENDIMIENTO Y
LIDERAZGO**

LA APLICACIÓN DEL MODELO 6-9 A LA EMPLEABILIDAD, EL
EMPRENDIMIENTO Y LA ORIENTACIÓN LABORAL



emprendedorex
www.emprendedorex.com





ÍNDICE

PRIMERA PARTE. EL MODELO 6-9, BASES METODOLÓGICAS PARA LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS GENÉRICAS, EMPRENDIMIENTO Y LIDERAZGO. (pag 5)

1. INTRODUCCIÓN. (pag 5)

2. BASES METODOLÓGICAS. (pag 5)

El Modelo 6-9 se sustenta en la filosofía del lenguaje. (pag 5)

El Modelo 6-9 opera y engloba diferentes áreas del conocimiento. (pag 5)

El Modelo 6-9 nos ayuda al desarrollo de las nuevas competencias esenciales para el nuevo tiempo que vivimos. (pag 5)

3. EN EL MODELO 6-9 ESTÁN LAS 15 COMPETENCIAS GENÉRICAS Y SABERES CRÍTICOS QUE DESARROLLAN EL RESTO. (pag 5)

El Modelo 6-9: Dominios, Niveles de excelencia y Saberes críticos. (pag 5)

El Modelo 6-9: Conjunto de ámbitos de desempeño humano que desarrolla. (pag 5)

El Modelo 6-9: Los 6 Dominios y 9 Niveles de excelencia que desarrollan las competencias y los ámbitos de desempeño humano. (pag 5)

4. COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES QUE SE TRABAJAN DESDE LOS 6 DOMINIOS Y 9 NIVELES DE EXCELENCIA. (pag 5)

5. ÁMBITOS EN LOS QUE SE TRABAJAN Y APLICAN LAS COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES DEL MODELO 6-9. (pag 5)

6. LOS PROGRAMAS FORMATIVOS PARA LA ENSEÑANZA, APRENDIZAJE Y EL ENTRENAMIENTO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS DESDE EL MODELO 6-9 Y SU APLICACIÓN. (pag 5)

Documentos de consulta. (Pag 5)

Glosario de términos asociados a las competencias genéricas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) para el emprendimiento y el liderazgo. (Pag 5)



SEGUNDA PARTE. LA APLICACIÓN DEL MODELO 6-9 A LA EMPLEABILIDAD, EL EMPREN- DIMIENTO Y LA ORIENTACIÓN LABORAL. (pag 5)

1. INTRODUCCIÓN. (pag 5)

2. PLANIFICACIÓN GLOBAL DE LA INTERVENCIÓN. (pag 5)

3. PASO 0. CONVERSACIONES INICIALES. (pag 5)

Objetivo. (pag 5)

Preguntas poderosas. (pag 5)

Protocolo conversacional. (pag 5)

Herramientas. (pag 5)

4. PASO 1. DESCUBRIR EL TALENTO DE LA PERSONA. (pag 5)

Objetivo. (pag 5)

Preguntas poderosas. (pag 5)

Protocolo conversacional. (pag 5)

Herramientas. (pag 5)

Guía para trabajar el taller de estímulo a la idea. (pag 5)

Guía para trabajar el taller de la innovación transversal aplicada. (pag 5)

5. PASO 2. TRABAJAR LAS COMPETENCIAS LINGÜÍSTICAS. MODELO 6-9 (6 DOMI- NIOS). (pag 5)

Objetivo. (pag 5)

Preguntas poderosas. (pag 5)

Protocolo conversacional. (pag 5)

Herramientas. (pag 5)

Guía para trabajar la escucha. (pag 5)

Guía para trabajar la declaración. (pag 5)

Guía para trabajar las ofertas (prometer/pedir). (pag 5)

6. PASO 3. TRABAJAR LAS COMPETENCIAS PARA LA EXCELENCIA. MODELO 6-9 (9 NIVELES DE EXCELENCIA). (pag 5)

Objetivo. (pag 5)



Preguntas poderosas. (pag 5)

Protocolo conversacional. (pag 5)

Herramientas. (pag 5)

Guía para dirigirnos y dirigir. (pag 5)

Guía para crear redes de alianzas y relaciones. (pag 5)

Guía para manejar las emociones y estados de ánimo. (pag 5)

Guía para realizar impecablemente el trabajo, normas y negociación. (pag 5)

7. PASO 4. TRABAJAR EL PROYECTO VITAL (PLAN DE VIDA) 1ª PARTE. (pag 5)

Objetivo. (pag 5)

Preguntas poderosas. (pag 5)

Protocolo conversacional. (pag 5)

Herramientas. (pag 5)

Guía para trabajar el proyecto vital (plan de vida) 1ª Parte. (pag 5)

8. PASO 5. TRABAJAR EL PROYECTO VITAL (PLAN DE VIDA) 2ª PARTE. (pag 5)

Objetivo. (pag 5)

Preguntas poderosas. (pag 5)

Protocolo conversacional. (pag 5)

Herramientas. (pag 5)

Guía para trabajar el proyecto vital (plan de vida) 2ª Parte. (pag 5)

9. PASO 6. TRABAJAR EL NUEVO CURRÍCULUM PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO. (pag 5)

Objetivo. (pag 5)

Preguntas poderosas. (pag 5)

Protocolo conversacional. (pag 5)

Herramientas. (pag 5)

Guía para la elaboración del nuevo currículum. (pag 5)



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

PRIMERA PARTE.

EL MODELO 6-9, BASES METODOLÓGICAS PARA LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS GENÉRICAS, EMPRENDIMIENTO Y LIDERAZGO.

1. INTRODUCCIÓN.

LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS CONSTITUYEN LA BASE PARA EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES.

Las competencias genéricas se han revelado como claves para el desarrollo personal y profesional de un ciudadano del siglo XXI, constituyendo la base para el liderazgo y el emprendimiento, sin embargo hasta el momento no se les ha dado la importancia que merecen. Por ese motivo, vamos a presentar un modelo organizado para su enseñanza y aprendizaje que hemos elaborado, y que estamos aplicando con gobiernos y organizaciones.

El desarrollo de competencias genéricas es esencial para el desarrollo social y económico de los países, constituyendo la base para que las personas se puedan desenvolver con autonomía, construyendo y llevando a cabo sus propios proyectos de vida.

¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS?

Hay varias definiciones para las competencias genéricas: desempeño altamente satisfactorio para realizar un trabajo o para desempeñar un puesto de trabajo, eficiencia de las capacidades para mejorar el desempeño de una actuación, característica subyacente relacionada al éxito de un trabajo.

Una competencia podríamos definirla como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para alcanzar un desempeño. Una secuencia de habilidades concretas en un campo configura una com-

petencia. Las competencias de una persona en un dominio determinado producen resultados satisfactorios objetivos que pueden ser juzgados y evaluados por observadores diferentes.

Las competencias básicas, son las imprescindibles que habilitan para el desarrollo de un trabajo o una tarea (lectura, escritura, cálculo...). Las competencias específicas son las propias del trabajo, titulación, especialidad laboral. Las competencias genéricas son transversales a la totalidad de funciones, tareas, perfiles profesionales (capacidad de aprender, escuchar, dirigir...).

Pese a que la educación por competencias aparece en las leyes educativas de muchos países, y están mencionadas en el currículum, no están debidamente sistematizadas y estructuradas para su enseñanza/aprendizaje. Incluso su fundamentación científica y pedagógica no está adaptada a las necesidades del mundo actual.

Fruto del desconocimiento, los responsables educativos piensan que la impartición de competencias genéricas está suficientemente abordada en las aulas. Entienden que con hacer una mención a las competencias personales y sociales (emprendimiento, trabajo en equipo...), ya están cumplidos.

La realidad resultante es que la inmensa mayoría de la población no posee competencias genéricas, por lo tanto, no está preparada para un óptimo desarrollo personal, de em-



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

prendimientos (sociales y empresariales), de liderazgo... De ahí que los programas de formación y emprendimiento no produzcan los resultados esperados.

Poseer competencias genéricas hace 50 años no era determinante para el desempeño personal y profesional, hoy sí lo es. La clave del desempeño personal y profesional en el mundo actual está en el desarrollo de competencias genéricas para producir resultados y alcanzar las metas de las personas, empresas y organizaciones.

SELECCIONAR, ORDENAR Y ORGANIZAR LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS PARA SU ENSEÑANZA/APRENDIZAJE.

Si queremos entrenar competencias genéricas y que su aplicación sea efectiva, tenemos que responder a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las competencias básicas y necesarias para obtener buenos resultados en la práctica profesional? ¿Qué indicadores permiten elegir las competencias que se van a construir? ¿Con qué recursos y medios vamos a entrenarlas? ¿Cómo vamos a evaluar su aprendizaje?... Precisamente los trabajos en torno a estas preguntas y sus respuestas nos han llevado años de dedicación para poder entrenarlas y crear valor con ellas.

La inmensa mayoría de competencias genéricas que operan en los campos críticos para el desarrollo de la sociedad y la economía (desarrollo personal y profesional, empleabilidad, creatividad, innovación, emprendimiento, liderazgo, dirección, gerencia ...); son compartidas (transversales).

Cuando hablamos de competencia, nos estamos refiriendo a un ramillete de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que la definen. De esta manera, decimos que una persona es competente en un ámbito determinado cuando es capaz de movilizar y poner en juego sus recursos, los recursos que tiene a su alcance tanto en su interior como en su exterior (por eso hablamos de competencias intrapersonales e interpersonales) para movilizarlos y resolver un problema o producir valor. Así, la competencia puede ser evaluada a partir del desempeño y los resultados medibles que produce la persona con esa competencia (no de la memorización de la teoría y los contenidos asociados).

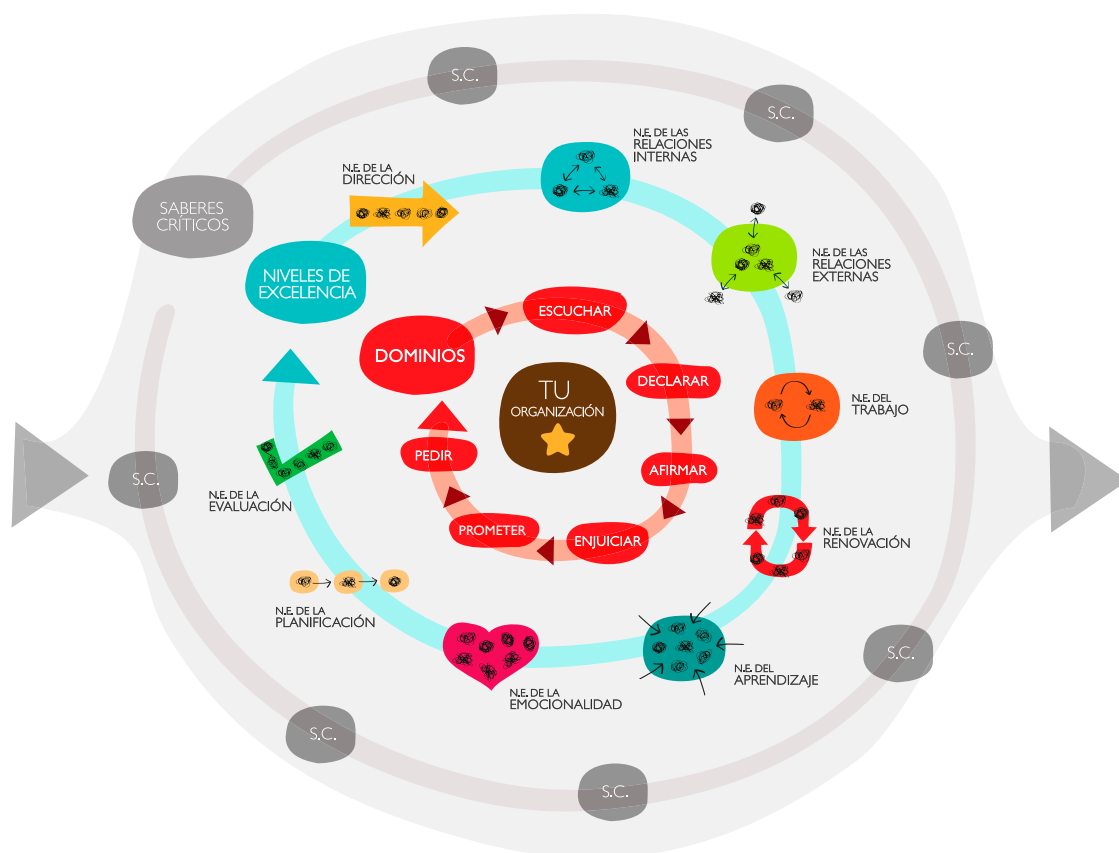
Decimos que un médico es competente cuando moviliza sus conocimientos y experiencias prácticas (habilidades), con una actitud proactiva y desde una ética profesional para curar enfermos, desarrollar nuevos fármacos, prevenir enfermedades...

No tenemos problema para reconocer las competencias profesionales (específicas) de un médico, abogado, arquitecto, herrero, electricista...

Tampoco tenemos problema en distinguir las competencias básicas de una persona para desenvolverse (leer y escribir de manera comprensible, realizar tareas de cálculo, expresarse correctamente...).

Sin embargo, con las competencias genéricas hay una gran confusión porque tenemos dificultades en identificarlas, organizarlas, enseñarlas y aprenderlas...

EL MODELO 6-9.



Desde el MODELO 6-9 trabajamos sobre más de 500 competencias, habilidades, conocimientos, actitudes y valores que son la base de la creatividad, la innovación, el emprendimiento, la dirección, la gerencia, la calidad, la confianza, el currículum de los trabajadores-emprendedores y altamente efectivos, la base del éxito y la efectividad personal, la felicidad y el fluir armonioso con la existencia (relación y diálogo con uno mismo, con los demás, y con el misterio de la vida).

Las 500 competencias, habilidades, conocimientos, actitudes y valores se trabajan sobre la base de 15 competencias que las desarrollan (6 Dominios y 9 Niveles de excelencia): escuchar, declarar, afirmar, enjuiciar,

pedir, prometer, dirección, relaciones internas, relaciones externas, trabajo, aprendizaje, renovación, emocionalidad, planificación y evaluación.

El fallo que se está produciendo en los programas de formación y entrenamiento en materia de emprendimiento radica en que no se trabaja sobre la base de las competencias conversacionales (6 Dominios), el resultado es que el aprendizaje de las competencias que se pretenden adquirir no cuaja, pierde su significado y no produce valor. De ahí que en los programas de emprendimiento y liderazgo salen los mismos líderes y emprendedores que entraron (cuando no se queda alguno por el camino).



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

UN BOTÓN DE MUESTRA DE CÓMO LAS 500 COMPETENCIAS GENÉRICAS TIENEN SU BASE EN LOS 6 DOMINIOS Y 9 NIVELES DE EXCELENCIA (15 COMPETENCIAS).

Por ejemplo, si quiero entrenar a una persona en la cosa de asumir riesgos, la base de ese ejercicio será enseñarla a fundar juicios para tomar decisiones con las que conducir sus acciones. Pero para hacerlo no bastará con una sesión de motivación, habrá que entregar una práctica para que pueda ser repetida hasta crear un hábito. Por ejemplo: sustenta cada decisión en un juicio que esté fundado al menos en 4 afirmaciones; de esta manera la persona aprenderá a tomar decisiones y a construir una fortaleza emocional cuando tenga que hacerlo miles de veces a lo largo de su vida. Es decir, el entrenamiento para tomar decisiones y asumir riesgos será una práctica aprendida, sistematizada e interiorizada para que esa persona comience a moverse en el cambio de manera no traumática. Posiblemente, desde este patrón, muchas decisiones a la postre no producirán los resultados esperados, eso forma parte de la vida; pero esta práctica producirá al individuo una herramienta eficaz para conducirse.

Siguiendo el ejemplo, la competencia de asumir riesgos se puede trabajar desde otros dos enfoques:

- Hipermotivando a una persona o a un grupo desde el manejo emocional.
- Desde el método científico mediante la búsqueda de todas las evidencias posibles para tomar una decisión.

En un mundo sujeto a la aceleración y al cambio, ambas prácticas pueden llevar al individuo a la frustración (desde el riesgo sin base o la cautela paralizante).

En definitiva, la competencia de tomar decisiones y asumir riesgos tiene su base en los 6 Dominios y 9 Niveles de excelencia: escucha afirmar y fundar juicios declarar pedir prometer dirigirse gestionar las emociones planear...

Y de esta manera si sometemos a la prueba anterior a las competencias que tenemos identificadas y constituyen la base del emprendimiento o el liderazgo (negociación, gestión, capacidad de análisis...); podremos observar como su raíz está en las 15 competencias referidas.

Conclusión: para adquirir competencias genéricas y desarrollar nuestro potencial de emprendimiento y liderazgo debemos hacerlo sobre la base de los 6 Dominios y 9 Niveles de excelencia.

LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS NO OPERAN SOLAS.

Las competencias genéricas no operan solas, operan de manera agrupada (una competencia llama a otra). Y no solamente desde el rango de competencia, sino del extenso entramado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que las componen; de ahí que en un determinado desempeño estemos abordando competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores a la vez y mezclados entre sí, cuestión que acrecienta aún más la confusión.

Por ejemplo: hablar, pedir, formular preguntas adecuadas, reportar, pensamiento crítico, buscar información, seleccionar la información, procesar la información, evaluar la información, tomar una posición frente a la información, conferir sentido y criterio a la acción, crear diferentes alternativas, tomar decisiones, asumir, entendimiento, respeto, cooperación, confianza, autocontrol, concentración, organizar, visualizar, inspirar, proponer alternativas, planear, identificar estados de ánimo y emociones, reconocer emociones propias y ajenas, trabajar sobre ellas, ser proactivo, actuar con ética... Son competencias, habilidades, actitudes y valores que se conjugan de manera simultánea en la escucha, y que no pueden ser enseñadas/aprendidas como compartimentos estanco.

Las competencias genéricas tienen valor cuando el individuo las aprende organizadamente para alcanzar un propósito (desarrollar un proyecto vital, ser efectivo en el trabajo...).

Aprender una competencia genérica de manera aislada puede ser útil puntualmente para resolver tareas pero no genera valor expansivo. Su enseñanza / aprendizaje se basa en una visión sistémica y un enfoque holístico. Por eso te proponemos que las aprendas de manera organizada en torno a un “sistema de competencias” que se ensambla finalmente en un “modelo de competencias” (Modelo 6-9).

Las competencias genéricas son prácticas. Su aplicación y valor se obtiene cuando se aprenden y aplican en la práctica, por tanto se entrenan, de nada sirven si se adquieren como conocimientos teóricos.

La adquisición de una competencia en su nivel más básico implica que una persona pueda organizar y poner en juego sus recursos para resolver una tarea. Pero ese no puede ser el objetivo de su enseñanza/aprendizaje. El propósito es que cada persona enfoque sus competencias en el propósito de construir su proyecto vital.

A partir de un conjunto de competencias un individuo puede alcanzar un Dominio de competencias (por ejemplo el dominio de la escucha), y a partir de aquí desarrollar un Nivel de excelencia (por ejemplo planificar), para finalmente desarrollar un Proyecto vital que se materialice en una creación, innovación, empresa, liderazgo...

Conocimiento > Habilidad > Actitud > Valores > COMPETENCIA > DOMINIO > NIVEL DE EXCELENCIA > PROYECTO VITAL.

Para que la adquisición de competencias genéricas sea efectiva el individuo debe tener “in mente” un propósito mayor, observando en esas competencias los ladrillos para edificar su obra.

APLICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS.

El campo de aplicación de las competencias genéricas se aplica al desarrollo personal y profesional y a todas las facetas de la vida: creación del proyecto vital, innovación, creatividad, emprendimiento, liderazgo, tareas de dirección y gerenciales, efectividad personal, trabajo por cuenta ajena (trabajador-emprendedor), resolución de conflictos, aplicación a todas las actividades vitales...

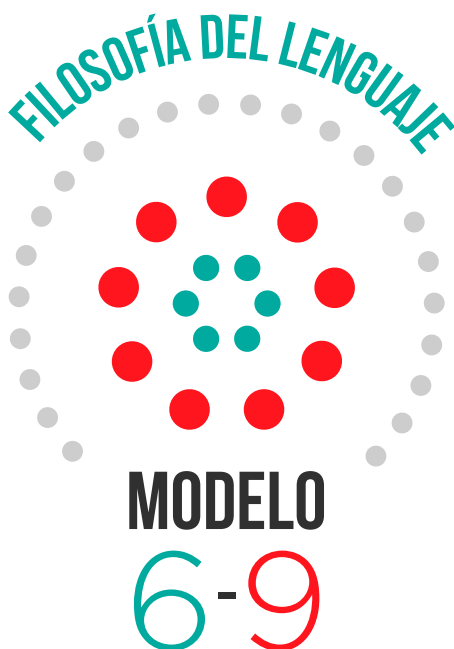


EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

Todas las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores que constituyen las competencias genéricas y desde las cuales se enseñan y aprenden (entrenan), las disciplinas del liderazgo y el emprendimiento, tienen su base en las 15 competencias que configuran el MODELO 6-9 (6 Dominios y 9 Niveles de excelencia). Es decir, a partir de ellas se pueden entrenar y adquirir el resto.

MODELO 6-9

UN MODELO BASADO EN LA FILOSOFÍA DEL LENGUAJE



ONTOLOGÍA DEL SER
CUERPO + EMOCIONES + LENGUAJE

AUSTIN / SEARLE / FLORES / ECHEVERRÍA

2. BASES METODOLÓGICAS.

2.1. EL MODELO 6-9 SE SUSTENTA EN LA FILOSOFÍA DEL LENGUAJE.

Partimos de un nuevo entendimiento del ser humano (ontología). El ser humano como realidad constituida por cuerpo (biología), lenguaje y emociones. Todo nuestro trabajo para la transformación se enfoca sobre éstas tres dimensiones.

El nuevo y complejo tiempo que habitamos precisa de una nueva mirada del ser humano y la realidad que nos ayude a ubicarnos en el nuevo paradigma global que se está configurando.

La epistemología (filosofía del conocimiento) que ha sido la base del progreso a lo largo de los últimos siglos, se ve superada ante los nuevos acontecimientos, de ahí que debamos recurrir a otra rama de la filosofía que se inicia a mediados del siglo XX (filosofía del lenguaje) para conducirnos en la nueva andadura y enfrentar un tiempo caracterizado por la acción y la innovación.

Nuestra propuesta de trabajo descansa en los trabajos de J.L.Austin, J. R. Searle, Fernando Flores y Rafael Echeverría; tomando el lenguaje como herramienta para crear realidad y transformar el mundo.



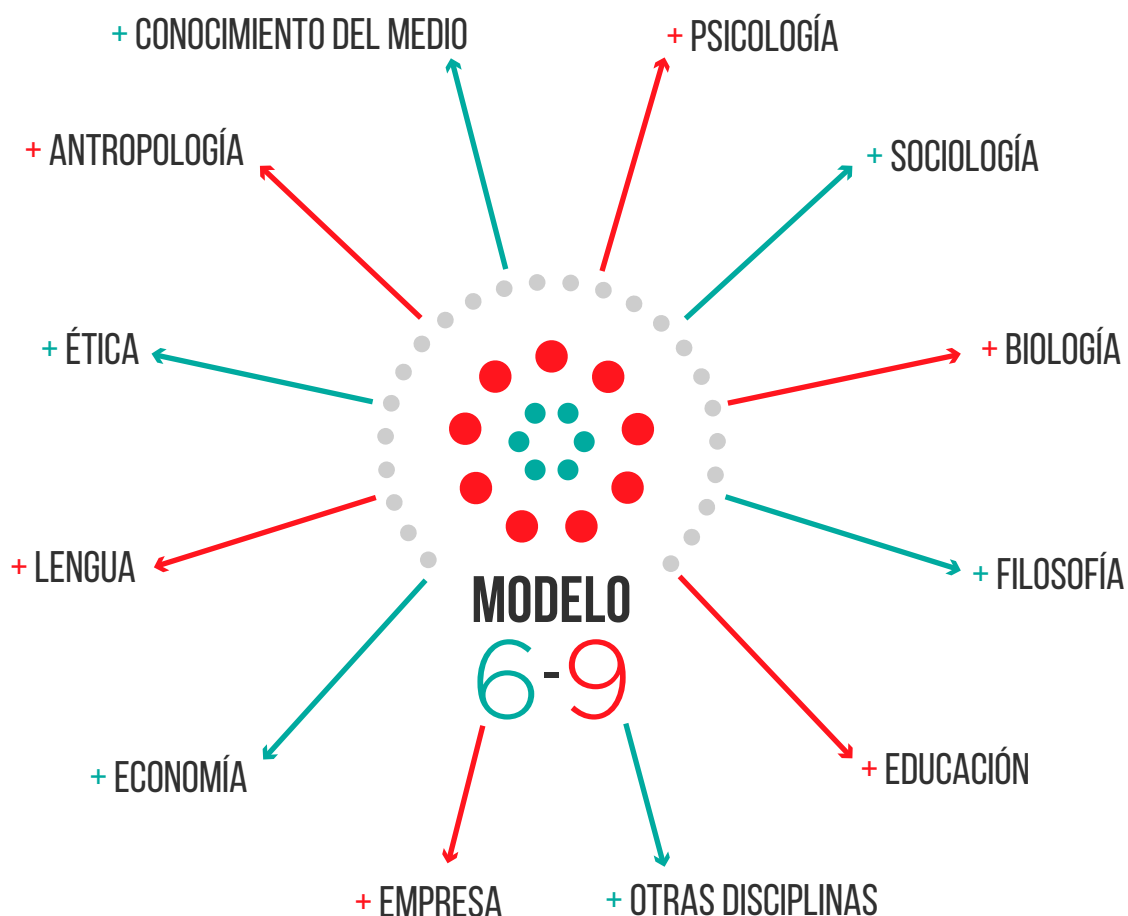


EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

2.2. EL MODELO 6-9 OPERA Y ENGLOBA DIFERENTES ÁREAS DEL CONOCIMIENTO.

El nuevo tiempo y su complejidad nos convoca a trabajar desde una visión integrada (holística) entre las diferentes áreas del conocimiento humano que nunca debieron estar separadas, por tanto nuestro trabajo implica diferentes áreas del saber para ayudarnos en la tarea de poner en manos del individuo las herramientas necesarias para desenvolverse en el mundo y desarrollar su proyecto vital.

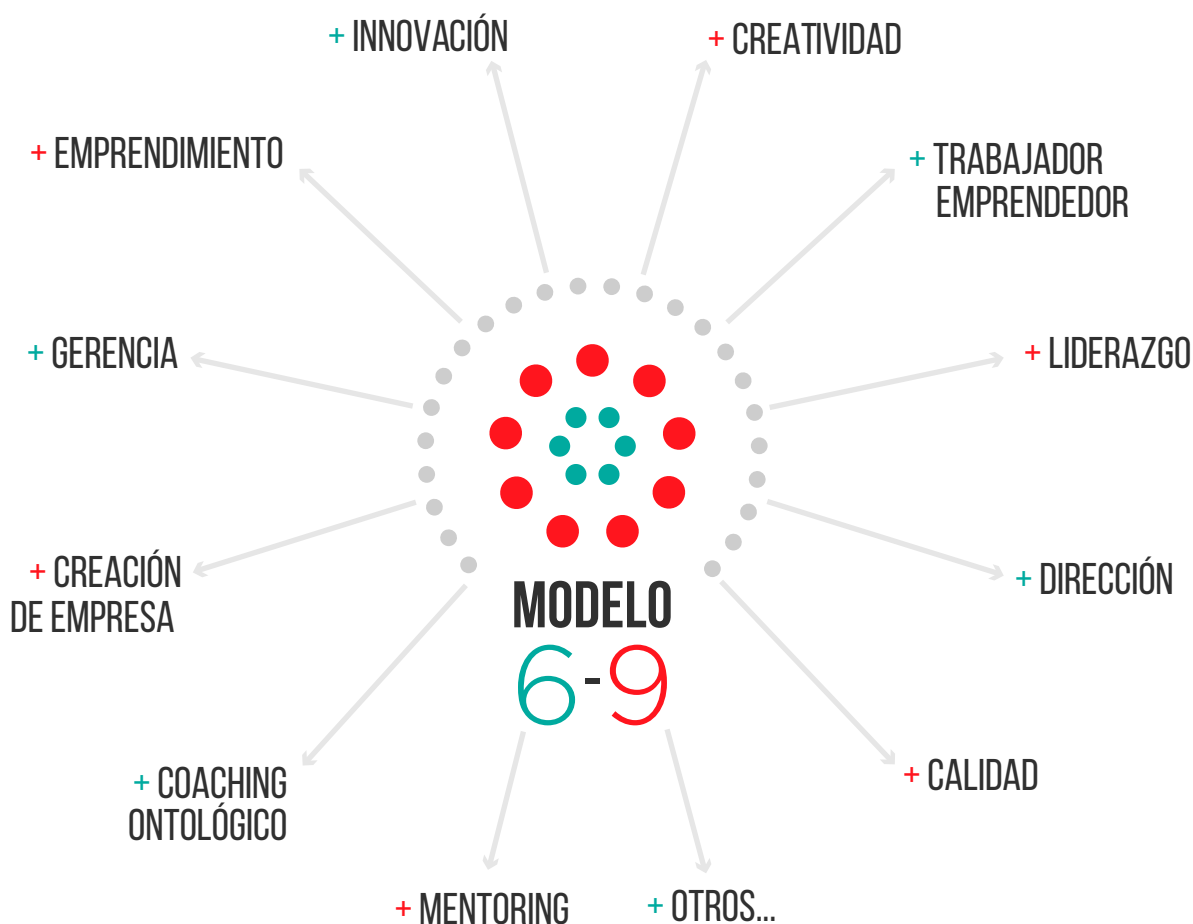
UN MODELO QUE OPERA CON **DISCIPLINAS DIFERENTES**



2.3. EL MODELO 6-9 NOS AYUDA AL DESARROLLO DE LAS NUEVAS COMPETENCIAS ESENCIALES PARA EL NUEVO TIEMPO QUE VIVIMOS.

Las necesidades del nuevo tiempo histórico hacen necesarias la adquisición de nuevas competencias en los individuos para desplegar su potencial. El Modelo 6-9 constituye la base para el desarrollo de esas competencias en los ámbitos clave para el desempeño personal y profesional; así como el desarrollo de las disciplinas para lograrlo (coaching ontológico, mentoring...)

UN MODELO QUE AYUDA AL DESARROLLO
DE **COMPETENCIAS** EN DIVERSOS CAMPOS



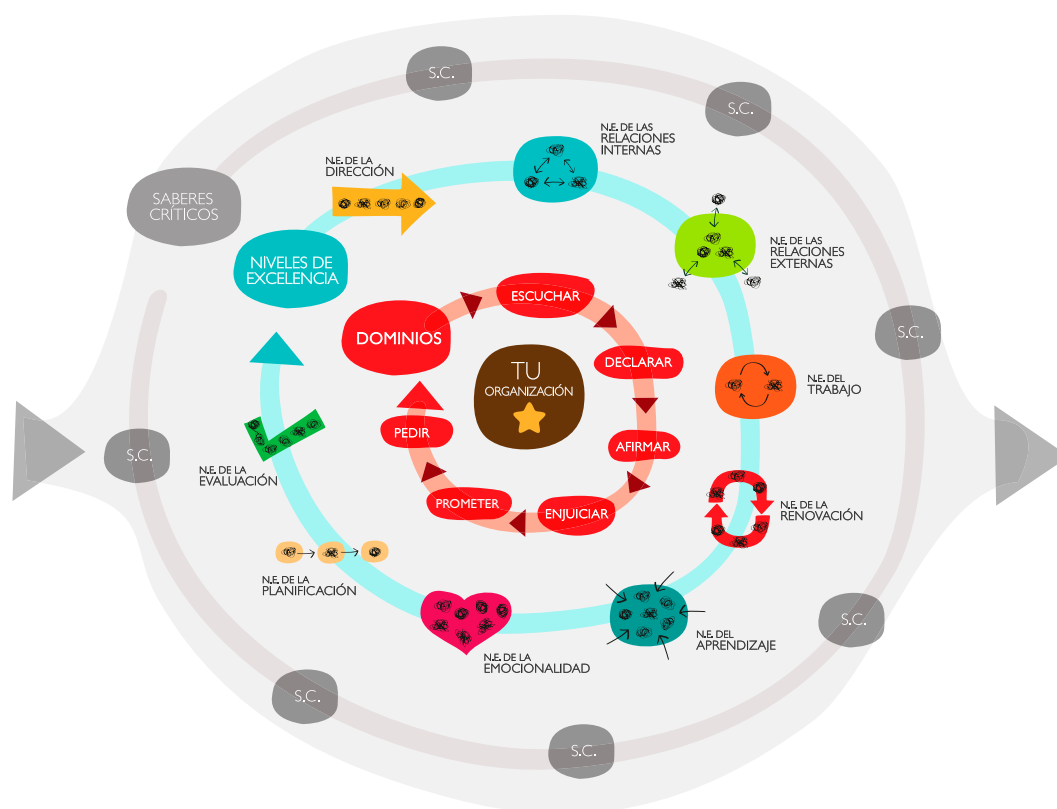


EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

3. EN EL MODELO 6-9 ESTÁN LAS 15 COMPETENCIAS GENÉRICAS Y SABERES CRÍTICOS QUE DESARROLLAN EL RESTO.

3.1. EL MODELO 6-9: DOMINIOS, NIVELES DE EXCELENCIA Y SABERES CRÍTICOS.

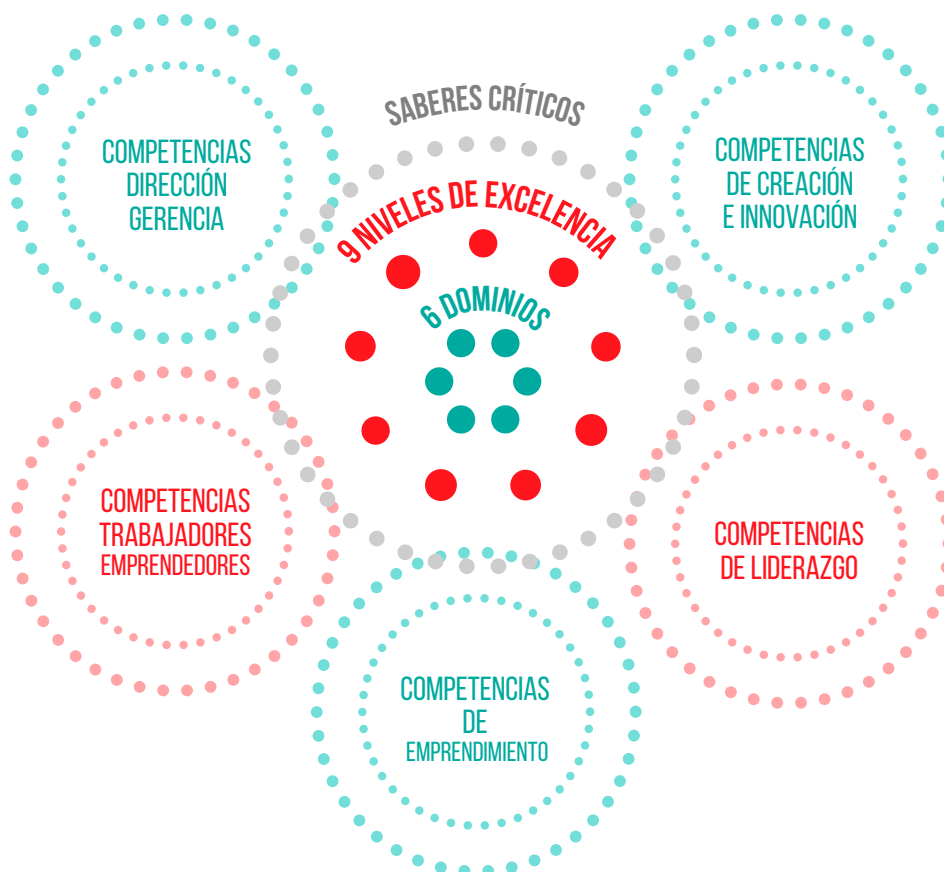
A continuación te presentamos la base de las competencias que configuran el Modelo 6-9. Se trata de un modelo organizado y práctico sobre la base de 15 competencias (6 Dominios y 9 Niveles de excelencia). El proceso de enseñanza y aprendizaje se completa con un conjunto de Saberes críticos.



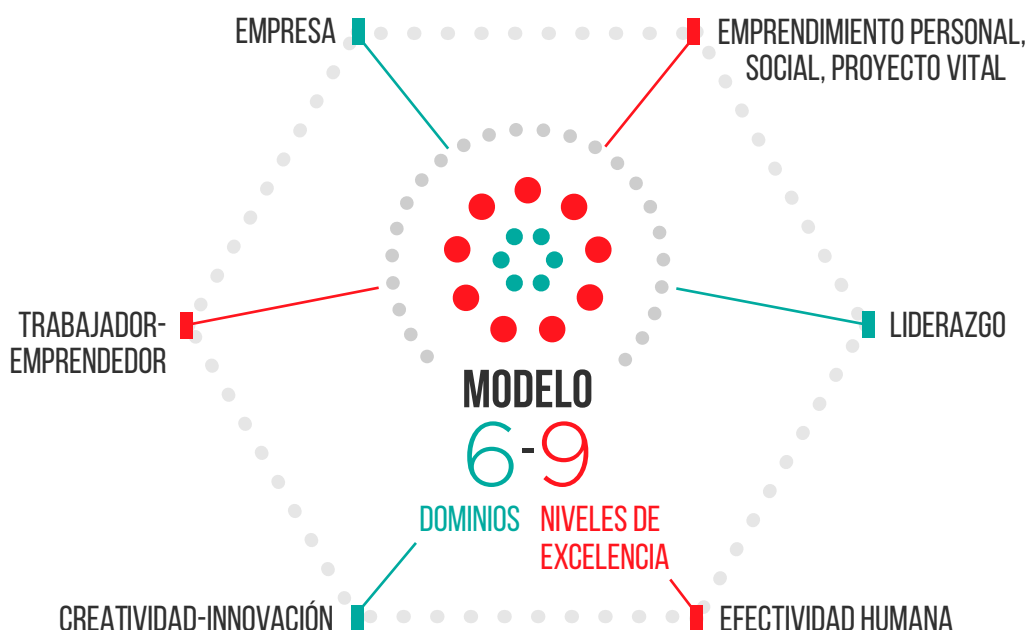
3.2. EL MODELO 6-9: CONJUNTO DE ÁMBITOS DE DESEMPEÑO HUMANO QUE DESARROLLA.

Sobre la base de los 6 Dominios y 9 Niveles de excelencia se desarrollan las principales actividades donde opera el desempeño humano: creatividad, la innovación, la creación de empresa, el emprendimiento, el liderazgo, la dirección, la gerencia, la actividad de los trabajadores-emprendedores...

CONJUNTO DE **ÁMBITOS DE DESEMPEÑO HUMANO** QUE DESARROLLA

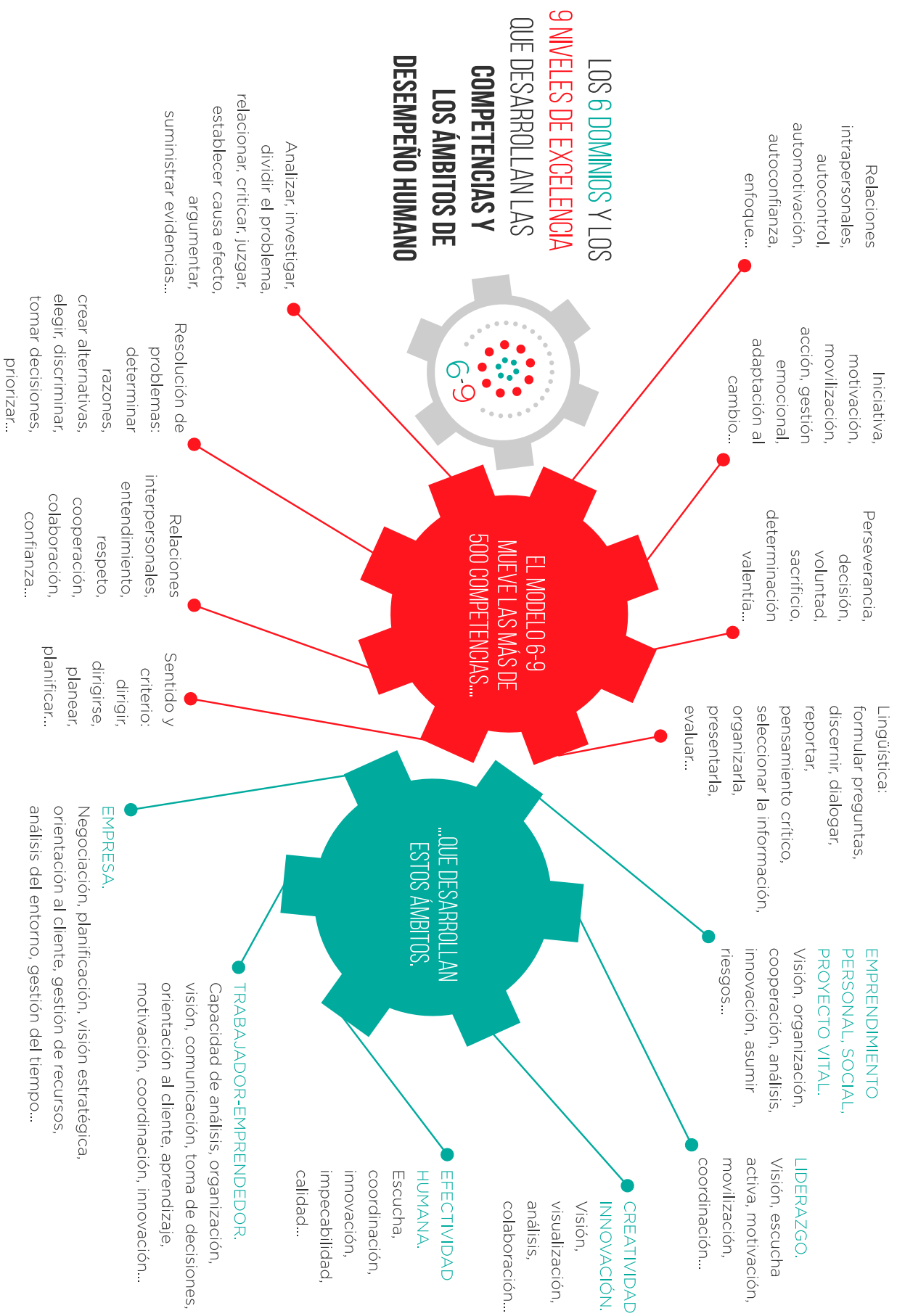


ÁMBITOS DE DESEMPEÑO HUMANO QUE DESARROLLA





EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.





3.3. EL MODELO 6-9: LOS 6 DOMINIOS Y 9 NIVELES DE EXCELENCIA QUE DESARROLLAN LAS COMPETENCIAS Y LOS ÁMBITOS DE DESEMPEÑO HUMANO.

Los 6 Dominios y 9 Niveles de excelencia desarrollan el conjunto de competencias genéricas que forman la base de la creatividad, la innovación, la creación de empresa, el emprendimiento, el liderazgo, la dirección, la gerencia, la actividad de los trabajadores-emprendedores, de los trabajadores altamente competentes...

Y en general para ser una persona altamente efectiva en cualquier faceta de su vida (relaciones laborales, relaciones familiares...).

4. COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES QUE SE TRABAJAN DESDE LOS 6 DOMINIOS Y 9 NIVELES DE EXCELENCIA.

A continuación vamos a presentarte las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se trabajan desde los 6 Dominios y 9 Niveles de excelencia, constituyendo la base del emprendimiento, el liderazgo, y en general para desempeño de cualquier actividad humana.

Para profundizar sobre las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se trabajan desde los 6 Dominios y 9 Niveles de excelencia, consulta el glosario de términos que está al final del documento.

Todas las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores que constituyen las competencias genéricas y desde las cuales se enseñan y aprenden (entrenan), las disciplinas del liderazgo y el emprendimiento, tienen su base en las 15 competencias que configuran el MODELO 6-9 (6 Dominios y 9 Niveles de excelencia). Es decir, a partir de ellas se pueden entrenar y adquirir el resto.



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

CÓMO LAS 15 COMPETENCIAS ASOCIADAS A LOS 6 DOMINIOS Y 9 NIVELES DE EXCELENCIA

DESARROLLAN LAS

COMPETENCIAS,

CONOCIMIENTOS,

HABILIDADES,

ACTITUDES Y VALORES

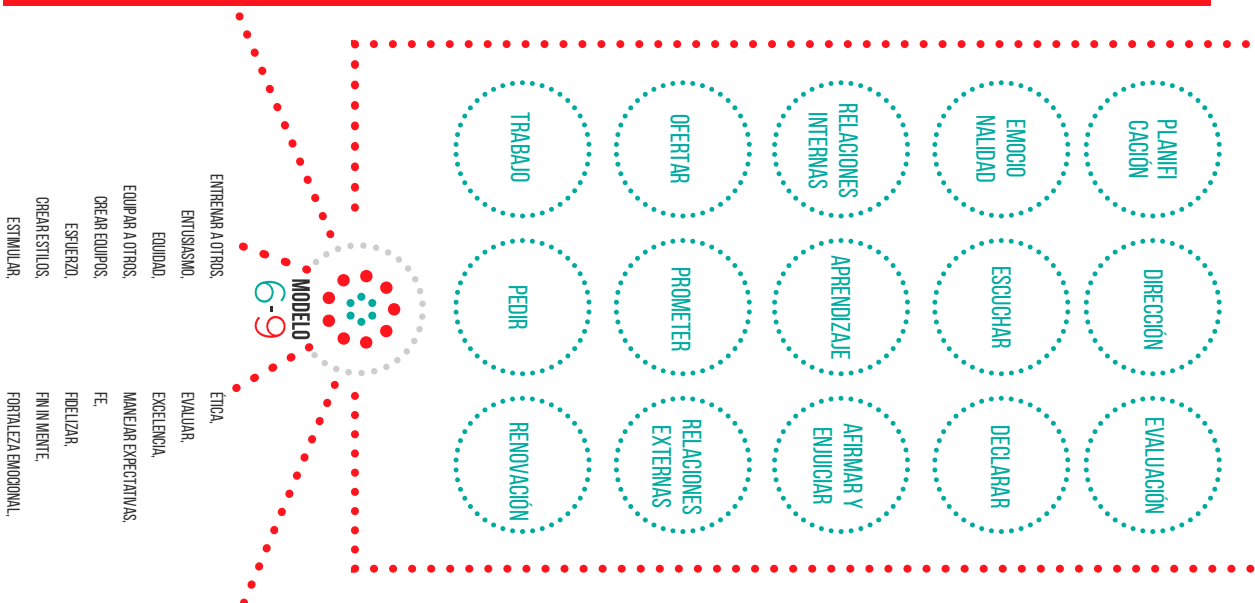
ASOCIADOS AL

EMPRENDIMIENTO.

A PARTIR DE LAS 15 COMPETENCIAS COMPRENDIDAS EN LOS 6 DOMINIOS Y 9 NIVELES DE EXCELENCIA, SE ENTRENAN EL CONJUNTO DE COMPETENCIAS DEL EMPRENDIMIENTO, EL LIDERAZGO Y LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS PARA CUALQUIER DESEMPEÑO.

ACCIÓN,
ACTITUD,
ADAPTABILIDAD,
CREAR ALIANZAS,
ALINEAR, AMBICIÓN,
CAPACIDAD DE ANÁLISIS,
DESCUBRIR ANOMALÍAS,
APRENDIZAJE PERMANENTE,
APTITUD CAPENDIZAJE,
ASIMILAR RECURSOS,
AUTENTIDAD,
AUTOCONFIANZA,
AUTOCONOCIMIENTO,
MODULACIÓN DEL AUTODIALOGO,
AUTODISCIPLINA,
AUTOREGULACIÓN,
AUTORIDAD,
CALCULAR.

CALIDAD PERSONAL,
CAPACITAR A OTRAS PERSONAS,
CARÁCTER, CARISMA,
TRABAJAR CON CLIENTES,
CO-OPERACIÓN,
CO-GESTIÓN,
COHESIÓN,
COLABORACIÓN,
COMPLEMENTARIEDAD,
COMPROMISO,
CO-RESPONSABILIDAD,
COMUNICACIÓN,
FOCALIZACIÓN,
CONCENTRACIÓN,
CONCRECIÓN,
CONDUCCIÓN,
CONDUCTA,
CONEXIÓN,
CONFIANZA,
GESTIÓN DE CONFLICTOS,
CONTROL,
CONVICCIÓN,
COORDINACIÓN,
CREACIÓN DE VALOR,
CREATIVIDAD,
CRECIMIENTO PERMANENTE,
CUMPLIR COMPROMISOS,
DECISIÓN, DELEGACIÓN,
DEPENDENCIA,
CREAR UN DESEO,
DIRIGIR,
DESCUBRIR,
ELABORAR DISCURSOS,
DISCIPLINA,
ELECCIÓN,
DECIDIR,
EMOCIONAR,
EMPATÍA,
EMPRENDER,
EMPLEO,
ENFOQUE,
ENTREGA.



CREAR FUTUROS,
GANAR-GANAR,
GESTIONAR,
GUIAR,
CREAR HÁBITOS,
HONESTIDAD,
HUMILIDAD,
PRODUCIR IDEAS,
CREAR IDENTIDAD,
MAGNIFICACIÓN,
IMPECABILIDAD,
IMPELIR,
IMPULSO,
INDEPENDENCIA,
INFLUENCIA,
INSPIRAR,
INTERIDAD,
INTELIGENCIA EMOCIONAL,
INTERDEPENDENCIA,
INVESTIGACIÓN,
INVOLUCRAR,
IMPLICAR,
LEALTAD,
LEGADO,
LIBERTAD,
LOGRO,
MAGNETISMO,
MANEJAR LOS TIEMPOS,
MEDIR,
MESURA,
ESTABLECER METAS,
MOMENTO OPORTUNO,
MOTIVACIÓN,
MOVILIZACIÓN,
CREACIÓN DE NARRATIVAS,
NEGOCIACIÓN,
FUJAR OBJETIVOS,
ORGANIZAR,
ORGANIZACIÓN,
ORIENTAR,
ORIENTACIÓN,
ORIGINALIDAD,
OTORGAR,
SINAR,
PENSAR EN GRANDE,
PERSEVERAR,
PERSUADIR,
PERSPECTIVA,
PLANEAR,
PLANIFICAR,
PRONUNCIAR,
PRODUCTIVIDAD,
PROPOSITO,
PROVEEDOR,
RECONOCER,
RECURSIVIDAD,
CREACIÓN DE REDES,
CREACIÓN DE RELACIONES,
RENOVACIÓN,
REPRODUCCIÓN,
CREAR HERITAJE,
RESOLUCIÓN,
RESPECTO,
RESPONSABILIDAD,
ASIMILAR RIESGO,
CAPACIDAD DE SEGUIR,
SEGURIDAD,
SENSIBILIDAD,
SENTIDO Y CRITERIO,
SERVIDIO,
CAPACIDAD DE SERVICIO,
SINERGIZAR,
SINTONIZAR,
CULTIVAR EL TALENTO,
TEMADIDAD,
TOLERANCIA AL FRACASO,
TRANSFORMACIÓN,
TRANSCENDENCIA,
SENTIDO DE URGENCIA,
VALENTÍA,
VISIÓN,
VISUALIZACIÓN,
VOCACIÓN,
VOLUNTAD.

EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.



Seguidamente te ofrecemos una relación para que puedas comprobar cómo actúan, y cómo cada competencia, conocimiento, habilidad, actitud y valor se pueden enseñar y aprender desde las 15 competencias que configuran el MODELO 6-9.

COMPETENCIAS, HABILIDADES, VALORES, CONOCIMIENTOS, ACTITUDES	6 DOMINIOS				9 NIVELES DE EXCELENCIA						
	ESCUCHAR	AFIRMAR + ENJUICIAR	DECLARAR	PEDIR + PROMETER + OFERTAR	DIRECCIÓN	RELACIONES INTERNAS	RELACIONES EXTERNAS	APRENDIZAJE + RENOVACIÓN	EMOCIONALIDAD	PLANIFICACIÓN	EVALUACIÓN
Acción	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actitud	X	X	X		X	X	X	X	X		
Adaptabilidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Crear alianzas	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Alinear	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ambición	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Capacidad de análisis	X	X			X	X	X	X	X	X	X
Descubrir anomalías	X	X		X	X	X	X	X	X		X
Aprendizaje permanente	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Cultivo de la aptitud (aprendizaje)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Asignar recursos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Autenticidad	X	X	X	X	X	X	X		X		
Autoconfianza	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Autoconocimiento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Modulación del autodiálogo	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
Autodisciplina	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Autorregulación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Autoridad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Calcular	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Calidad personal	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Capacitar a otras personas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

6 DOMINIOS

9 NIVELES DE EXCELENCIA

COMPETENCIAS,
HABILIDADES,
VALORES,
CONOCIMIENTOS,
ACTITUDES

ESCUCCHAR

AFIRMAR + ENJUICIAR

DECLARAR

PEDIR + PROMETER
+ OFERTAR

DIRECCIÓN

RELACIONES INTERNAS

RELACIONES EXTERNAS

APRENDIZAJE
+ RENOVACIÓN

EMOCIONALIDAD

PLANIFICACIÓN

EVALUACIÓN

Carácter	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Carisma	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trabajar con clientes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Co-creación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Co-gestión	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Cohesionar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Colaboración	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Complementariedad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Compromiso	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Co-responsabilidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Comunicación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Focalización (concentración)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Concreción	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Conducción	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Conducta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Conexión	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Confianza	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Gestión de conflictos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Control	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Convicción	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Coordinación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Creación de valor	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Creatividad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Crecimiento permanente	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Cumplir compromisos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Decisión	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS
GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.



6 DOMINIOS

9 NIVELES DE EXCELENCIA

COMPETENCIAS,
HABILIDADES,
VALORES,
CONOCIMIENTOS,
ACTITUDES

ESCUCHAR

AFIRMAR + ENJUICIAR

DECLARAR

PEDIR + PROMETER
+ OFERTAR

DIRECCIÓN

RELACIONES INTERNAS

RELACIONES EXTERNAS

APRENDIZAJE
+ RENOVACIÓN

EMOCIONALIDAD

PLANIFICACIÓN

EVALUACIÓN

Delegación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dependencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Crear un deseo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dirigir	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Discernir	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Elaborar discursos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Disrupción	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Elegir , decidir	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emocionar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Empatía	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
Emprender	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Empuje	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Enfoque	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Entrega	X	X	X	X	X	X	X		X	X	
Entrenar a otros	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Entusiasmo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Equidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Equipar a otros	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Crear equipos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Esfuerzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Crear estilos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Estimular	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ética	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Excelencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Manejar expectativas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Fe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

6 DOMINIOS

9 NIVELES DE EXCELENCIA

COMPETENCIAS,
HABILIDADES,
VALORES,
CONOCIMIENTOS,
ACTITUDES

ESCUCHAR

AFIRMAR + ENJUICIAR

DECLARAR

PEDIR + PROMETER
+ OFERTAR

DIRECCIÓN

RELACIONES INTERNAS

RELACIONES EXTERNAS

APRENDIZAJE
+ RENOVACIÓN

EMOCIONALIDAD

PLANIFICACIÓN

EVALUACIÓN

Fidelizar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Fin in mente	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Fortaleza emocional	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Crear futuros	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ganar-ganar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Gestionar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Guiar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Crear hábitos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Honestidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Humildad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Producir ideas	X	X			X	X	X	X	X	X	X
Crear identidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Imaginación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Impecabilidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ímpetu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Impulso	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Independencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Influencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Inspirar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Integridad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Inteligencia emocional	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Interdependencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Investigación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Involucrar, implicar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lealtad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Legado	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Libertad			X	X	X	X	X	X	X	X	X

EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS
GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.



6 DOMINIOS

9 NIVELES DE EXCELENCIA

COMPETENCIAS, HABILIDADES, VALORES, CONOCIMIENTOS, ACTITUDES	6 DOMINIOS				9 NIVELES DE EXCELENCIA						
	ESCUCHAR	AFIRMAR + ENUICIAR	DECLARAR	PEDIR + PROMETER + OFERTAR	DIRECCIÓN	RELACIONES INTERNAS	RELACIONES EXTERNAS	APRENDIZAJE + RENOVACIÓN	EMOCIONALIDAD	PLANIFICACIÓN	EVALUACIÓN
Logro	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Magnetismo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Manejar los tiempos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Medir	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Mesura	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Establecer metas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Momento oportuno	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Motivación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Movilización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Creación de narrativas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Negociación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Fijar objetivos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Organizar, organización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Orientar, orientación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Originalidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Otorgar, asignar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Pensar en grande	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Perseverar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Persistir	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Perspectiva	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Planear	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Planificar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorizar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Proactividad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Propósito	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Proyección	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Reconocer	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

6 DOMINIOS

9 NIVELES DE EXCELENCIA

COMPETENCIAS,
HABILIDADES,
VALORES,
CONOCIMIENTOS,
ACTITUDES

ESCUCCHAR

AFIRMAR + ENJUICIAR

DECLARAR

PEDIR + PROMETER
+ OFERTAR

DIRECCIÓN

RELACIONES INTERNAS

RELACIONES EXTERNAS

APRENDIZAJE
+ RENOVACIÓN

EMOCIONALIDAD

PLANIFICACIÓN

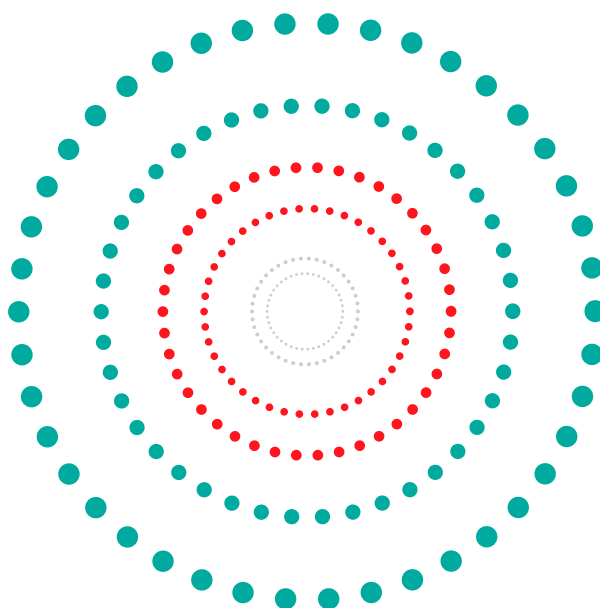
EVALUACIÓN

Rekursividad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Creación de redes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Creación de relaciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Renovación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Reproducción	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Crear reputación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Resolución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Respeto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Responsabilidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Asumir riesgo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Capacidad de seducir	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Seguridad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sensibilidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sentido y criterio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Serenidad	X	X	X		X	X	X		X	X	X
Capacidad de servicio	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X
Sinergizar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sintonizar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Cultivar el talento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Tenacidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Tolerancia al fracaso	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Transformación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trascendencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sentido de urgencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Valentía	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Visión	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Visualización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



Como podemos observar, si aprendemos o enseñamos las 15 competencias que conforman el MODELO 6-9, estamos desarrollando el conjunto de competencias genéricas, así como las propias de los procesos de creatividad, innovación, emprendimiento, creación de empresa, liderazgo, dirección, gerencia, (management), trabajador-emprendedor, efectividad humana...

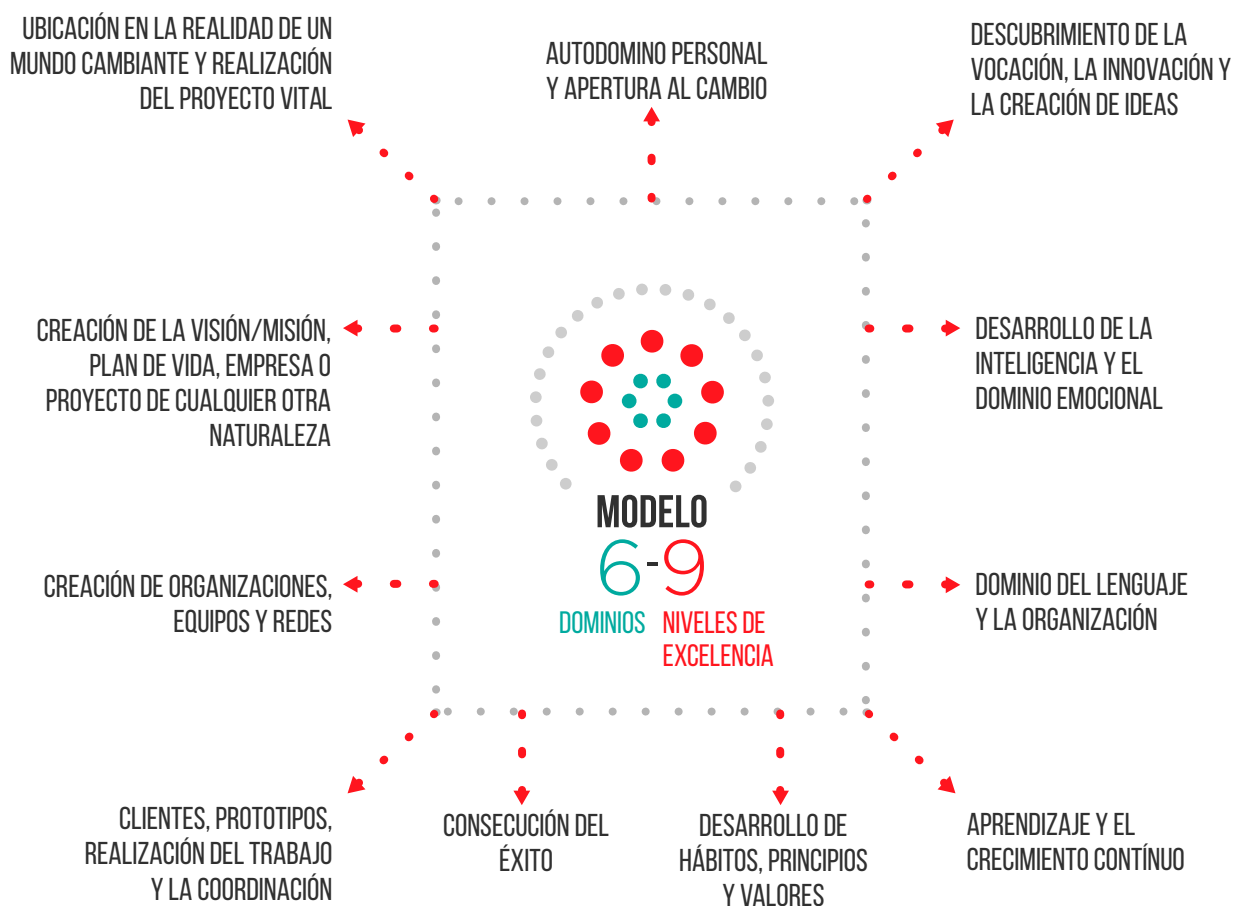
Para profundizar en los conceptos puedes consultar en el glosario de términos que tienes al final del documento.





EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

5. ÁMBITOS EN LOS QUE SE TRABAJAN Y APLICAN LAS COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES DEL MODELO 6-9.



Contenidos (competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores-) que se aprenden y trabajan en la práctica desde el MODELO 6-9 en sus diferentes programas formativos.

1. CONTENIDOS (COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES-) PARA LA UBICACIÓN EN LA NUEVA REALIDAD DE UN MUNDO CAMBIANTE Y LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO VITAL

Formularse preguntas trascendentes, hacer cosas nuevas, aceptar el cambio, adaptarse al cambio, cambiar, inventar nuevas realidades, poner en práctica las ideas, influir en el entorno, cultivar la satisfacción personal, influir en el futuro, relacionarse, arriesgar, desarrollar ambición, crear oportunidades, diseñar reglas propias, aceptar la incertidumbre, descubrir oportunidades, estar

alerta a los cambios, cambiar de punto de vista, cambiar de actividad,

asumir retos, trascender, solucionar problemas, crear un legado, pensar en grande, ser activista, producir satisfacción, flexibilidad, actualización permanente, viajar, reinventar el trabajo, tolerar el error, tomar decisiones, constancia, protagonismo, compartir, hacer una diferencia, crear valor de marca, seducción, confianza, autocontrol, cultivar a la felicidad, hacer con sentido, enfoque, cultivar la imaginación, proyección, investigar, gestionar la información, gestionar el conocimiento, dar participación, empatía, atraer personas, crear relaciones, comunicación, planificación, sacrificio, crear conocimiento, crear experiencias, inventar reglas, independencia, inventar mi trabajo, tolerar la incertidumbre, tolerar el cambio, asumir riesgos, compromiso problemas globales, visualización del todo, desarrollar iniciativas, hacer ofertas, escuchar lo que hace falta.

2. CONTENIDOS (COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES-) PARA EL AUTODOMINIO PERSONAL Y APERTURA AL CAMBIO

Autocontrol, asumir compromisos, decir no, abandonar lo que no tengo control, crear confianza, crear ambición, perseguir un sueño, crear autosatisfacción, motivar, automotivar, crear un plan de vida, independencia, actitud para cambiar, recursividad, optimismo, autoconfianza, espíritu de aventura, empuje, decisión personal, voluntad, adaptabilidad, tolerancia a la ambigüedad, abandonar zona de confort, hábitos proactivos, abandonar la rutina, control, autocontrol, atrevimiento, osadía, valentía, abandonar las excusas, cumplir compro-

misos, tomar decisiones, priorizar el futuro, enfocar el futuro, proyectar el futuro, visión positiva, responsabilidad, hacerme cargo de mi vida, autodisciplina, identidad personal, neutralizar pensamientos limitantes, finalizar las tareas, diligencia, actuar, vencer la procrastinación, perfeccionismo, fortaleza emocional, capacidad analítica, enfoque, mantener el rumbo, sentido y criterio, ver en perspectiva.

3. CONTENIDOS (COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES-) PARA EL DESCUBRIMIENTO DE LA VOCACIÓN, LA INNOVACIÓN Y CREACIÓN DE IDEAS.

Innovar, producir ideas, aportar ideas, romper reglas, enfoque disruptivo, crear nuevos enfoques, aceptar las críticas, redefinir problemas, sobreponerse a los errores, pensar en común, crear ambientes, documentarse, viajar, buscar nuevas ideas, explorar nuevas ideas, cambiar la perspectiva, pensamiento lateral, derribar barreras, superar prejuicios, impulsar la acción, pensar en común, concretar un sueño, sentir pasión, trabajar la vocación, cultivar el talento, crear un proyecto vital, descubrir el sueño de otros, controlar las circunstancias, seguridad, dominio del tema, probar, experimentar, enfoque, bloquear el miedo, dedicación, trabajar en mi sueño, voluntariado, autoconfianza, crear asociaciones, tener ideas, hacer con las ideas, diseñar proyectos, llevar a cabo proyectos, producir cambios con las ideas, investigar anomalías, percibir oportunidades en los problemas, crear ambición, perfeccionar las ideas, implicación en los problemas, buscar soluciones, definir y precisar una idea.



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

4. CONTENIDOS (COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES-) PARA LA CREACIÓN DE LA VISIÓN/MISIÓN Y PLAN DE VIDA, EMPRESA O PROYECTO DE CUALQUIER OTRA NATURALEZA.

Definir mi futuro, diseñar futuros, re-crear futuros, construir futuros, hacerme responsable, ponerme al frente, crear nuevas posibilidades, ser actor, influir y cambiar, apertura a la acción, protagonizar mi vida, cambiar de paradigma, reinventarme, crear imágenes de futuro, recrear realidades, transmitir imágenes, crear visiones, emocionar, imaginar mi proyecto, visión del logro, proyección, conexión al logro, modificar, transformar, orientación al logro, tener fe, inspirarse, inspirar, priorizar en los demás, motivarse, motivar, definir la misión, crear expectativas, visión compartida, declarar la visión, poner visión en acción, establecer principios, respetar los principios, respetar los valores, tomar decisiones, crear identidad, crear un slogan, crear una misión, concretar una misión, dar participación, repartir protagonismo, crear una causa, planificar, crear objetivos, planificar objetivos, alcanzar objetivos, definir recursos, asignar recursos, evaluar avances, definir actuaciones, concretar esfuerzos.

5. CONTENIDOS (COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES-) PARA EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA Y EL DOMINIO EMOCIONAL.

Reconocer estados de ánimo, controlar emociones, regular estados de ánimo, modificar estados de ánimo, automotivación, motivar a otros, autocomprensión, comprender a otros,

autoconocimiento, conocimiento del grupo, persuasión, negociación, resolver conflictos, crear cooperación, carácter extrovertido, compromiso, aceptar responsabilidades, satisfacción personal, sociabilidad, persistencia, observar mis sentimientos, comprender mis sentimientos, fijar metas, controlar mis pensamientos, mantener la compostura, empatía, manejar relaciones, mantener relaciones, popularidad, manejo expresión verbal, meditar, reflexionar, crear ambiente emocional, sensibilidad al cambio emocional, crear positividad, minimizar la negatividad, empuje emocional, manejar los juicios, influenciar autodiálogo, independencia emocional, trabajo emocional, ambición, pensar en grande, serenidad, asombro, resolución, control de la resignación, control de la desesperanza, control de la la desconfianza, control del resentimiento, control de la confusión, control del agobio, control de la arrogancia.

6. CONTENIDOS (COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES-) PARA LA CREACIÓN DE ORGANIZACIONES, EQUIPOS Y REDES.

Trabajar en organización, crear una organización, cuidar una organización, propiciar participación, crear relaciones, gestionar relaciones, crear identidades, co-crear, co-inventar, co-gestionar, co-responsabilizarse, crear confianza, descubrir necesidades, descubrir anomalías, cooperación democrática, espíritu de superación, crecimiento, respeto a la diferencia, capacidad de convocatoria, sumar adhesiones, seleccionar personas, reclutar personas, estrategia de equipo, delegar, repar-

tir responsabilidades, involucrar e implicar, comunicación, fomentar la cooperación, tolerancia al error, reconocer los éxitos, felicitar, celebrar, premiar, trabajar en equipo, crear un equipo, generar confianza, crear valor, facilidad de relación, creatividad, imaginación, especialista en el tema, juzgar con precisión, salvar obstáculos, implementar, finalizar trabajos, cohesionar, investigar recursos, clarificar objetivos, respetar las diferencias, destacar las fortalezas, trabajar la autoestima, respetar las confidencias, ser consecuente, armonizar expectativas, sinergizar, realizar a las personas, profesionalismo, respeto, sentido de pertenencia, poner en valor, anteponer el nosotros al yo, anteponer el logro colectivo, actitud abierta, complementariedad, adaptación, consenso, alcanzar acuerdos, resolver conflictos, actitud de equipo.

7. CONTENIDOS (COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES-) PARA EL DOMINIO DEL LENGUAJE Y LA ORGANIZACIÓN.

Prioridad del lenguaje, hablar, expresarse correctamente, escuchar activamente, declarar, coordinar acciones, crear conversaciones, pedir, afirmar, hacer juicios prudentes, hacer promesas, cumplir promesas, inventar posibilidades, inventar opciones, ejercer influencia, magnetismo, generar expectativas, crear redes, descubrir fortalezas, organizar tareas, asignar responsabilidades, pedir responsabilidades, generar compromisos, conexión emocional, gestionar conflictos, conversaciones de posibilidades, conversaciones para la acción, inventar el futuro,

ro, construir futuros, neutralizar la resignación, emprender acciones, descubrir anomalías, visualizar lo que el otro nos dice, interpretar al otro, salvar la reputación del otro, comprender al otro, articular nuevas interpretaciones, sensibilidad a los problemas, observar a los otros, analizar a los otros, expresión no verbal, escuchar sin interrumpir, pensar en los demás, priorizar en los demás, entender a los demás, hacerme entender, solicitar información, parafrasear, reforzar con palabras, resumir la conversación, no criticar a la persona, desenquistar problemas, no rememorar rencillas, ubicarse en presente y futuro, concretar el mensaje, ser breve, no generalizar, no exagerar, sintonizar la comunicación, ver las oportunidades, descubrir necesidades, preparar una oferta, verbalizar una oferta, realizar una oferta, aportar valor, experiencia como oferente, crear narrativas, crear mensajes con significado, crear discursos, pronunciar discursos, hablar en público, conversar de las ofertas, movilizar con el discurso, comunicar eficazmente, emocionar al público, seducir al público, crear identidad, crear estilo, memorizar y repetir un discurso, crear ambientes de acción, Conectar con la tradición, conectar con el logro, conectar con el futuro, involucrar a las personas, armonizar sensibilidades, descubrir principios y valores, cohesionar y focalizar, establecer la visión de lo posible, establecer valor y desperdicio, definir los seguidores, ordenar las ideas, conocer los intereses de la audiencia, crear mensajes memorables.



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

8. CONTENIDOS (COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES-) PARA DESARROLLAR CLIENTES, PROTOTIPOS, REALIZACIÓN DEL TRABAJO Y COORDINACIÓN.

Ver las personas como clientes, identificar los clientes, escuchar clientes, hacer ofertas, hacer ofertas originales, hacer clientes, trabajar con clientes, crear satisfacción en clientes, seducir clientes, crear autenticidad, crear reputación, guiar, realizar a las personas, crear seguidores, trabajar con proveedores, atraer financiadores, atraer prescriptores, trabajar con la competencia, crear alianzas, fidelizar, asumir la crítica, crear un prototipo, presentar en público, transmitir, emocionar, poner acción, coordinar trabajos, realizar correctamente el trabajo, dominar ciclo de trabajo, declarar una acción, hacer pedidos, hacer promesas, cumplir, descubrir errores, realizar tareas, priorizar, preparar una oferta, negociar una oferta, establecer estándares, cerrar acuerdos, renegociar pedidos, corregir errores, entregar pedidos, comprobar pedidos, evaluar, aceptar pedidos, declinar pedidos, atraer adhesiones, impecabilidad, crear un estilo, eliminar excusas.

9. CONTENIDOS (COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES-) PARA LA CONSECUCCIÓN DEL ÉXITO.

Concebir un deseo, fijar un deseo, enfoque en un deseo, definir un propósito, autosugestión, hacer un plan, poner en acción el plan, fe, persistencia, Perseverancia, empuje, decisión, crear acción, vencer el miedo, poner fecha, compartir deseos, pensar con otros, crear grupos pensando, conectar pensamientos, conectar men-

tes, autoprogramar pensamiento, eliminar pensamientos tóxicos, seleccionar relaciones, crear ambiente colaborativo, confidencialidad, coordinar equipos de pensadores, interés sincero, sentido del humor, recordar nombre de las personas, referir a personas por su nombre, centrar la atención en el otro, hacer que los demás se sientan importantes, apreciar a las personas, elogiar sinceramente, hablar de mis errores, elogiar los progresos, estimular a los demás, plan de mejora permanente, servir, encajar las críticas, preparación concienzuda, identificar mi fortaleza, identificar fortaleza de otros, delegar, saber cerrar la boca, lealtad, honestidad, humildad, trascendencia, excelencia, agregar valor, buen trato, romper zona de confort, visualizar los avances, medir y evaluar, orientación, pensar en grande, crear mi forma de vida, aprender permanentemente, identificar prioridades, enfoque en las prioridades, cuidar el estado físico, tolerar el fracaso, manejar los tiempos, solucionar problemas, crear ímpetu, ser tenaz, mantener la concentración, crear estímulos, claridad en los mensajes, hacer crecer al equipo, asumir los errores, recurrir a los consejos, dar seguridad a los demás, comunicar mis expectativas, Comportamiento responsable, recompensar esfuerzos, abordar los problemas.

10. CONTENIDOS (COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES-) PARA EL DESARROLLO DE HÁBITOS, PRINCIPIOS Y VALORES.

Construir un legado, trabajar en el legado, establecer principios, establecer valores, trabajar el carácter,

trabajar la identidad, actuar con ética, integridad, humildad, fidelidad, mesura, equidad, justicia, paciencia, esfuerzo, simplicidad, dignidad humana, modestia, calidad humana, excelencia, eliminar la manipulación, evitar el logro inmediato, superación de la superficialidad, beneficio común, contemplar otros puntos de vista, visión propia, desarrollar visión paradigmática, visión disruptiva, romper con la inercia, establecer prioridades, convicción, voluntad, movilización, independencia, interdependencia, crear sinergias con otros, elegir, proactividad, premiar el atrevimiento, premiar la iniciativa, aceptar el error públicamente, reconocer públicamente, tomar el control, renunciar a lo que no tengo control, empezar con un fin en mente, poner un fin en la mente de los demás, alineación con la visión/misión, alinear a los demás con la visión/misión, perspectiva mental, evaluar lo realizado, imaginar nuevos cursos de acción, reconocer los avances, poner primero lo primero, discernir lo importante de lo urgente, gestionar el tiempo, velar para que todos ganen, negociar beneficio mutuo, visión de abundancia, valor compartido, comprender, ser comprendido, escucha empática, interinfluencia, renovación permanente, cuidar estado físico, cuidar las emociones. cuidar las relaciones, crecimiento personal, manejar expectativas, operar con la ambigüedad, respeto a las personas, lealtad al ausente, evitar los juicios negativos, pedir disculpas, ofrecer una compensación cuando incumple.

11. CONTENIDOS (COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VALO-

RES-J PARA EL APRENDIZAJE Y EL CRECIMIENTO CONTINUO.

Capacidad de dirección, talento personal, influenciar líderes, ser escuchado, ser imitado, respeto de otras personas, posición en mi organización, maduración como líder, crecimiento permanente como líder, avances como líder, trazar planes, enfrentamiento a imprevistos, corregir el rumbo, planear necesidades, asignar recursos, aprender de los errores, aprendizaje continuo, aprender a calcular, carácter, carisma, relaciones, conocimientos especializados, intuición, experiencia, éxitos conseguidos, capacidad demostrada, confianza de mis seguidores, cumplimiento de compromisos, interpretar las situaciones, evaluar intangibles, analizar tendencias, valentía en tomar decisiones, atraer a otras personas, magnetismo personal, conexión con seguidores, sintonía con seguidores, trabajar con círculo íntimo de personas, valía del círculo íntimo, influencia en círculo íntimo, otorgar poder, repartir responsabilidades, ayudar a crecer, ayudar profesionalmente, seguridad en mi posición, confianza en las personas, entrenar a otras personas, enseñar a otras personas, reproducir otros líderes, dar ejemplo, apoyos, velar por el éxito de los demás, ganancia de los seguidores, imprimir impulso a seguidores, energía personal, empuje, ímpetu, entusiasmo, crear un propósito, sacrificio, entrega a otras personas, responsabilidad personal, ver el momento oportuno, multiplicar seguidores, crecer geométricamente, atraer líderes, reproducir líderes, mantener la obra en el tiempo, poder, autoridad, reconocimiento, entrenar líderes, equipar líderes, inspirar a otros líderes, guiar a



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

otras personas, conducir, trayectoria personal, trayectoria profesional, lo-

gros conseguidos, excelencia personal.

6. LOS PROGRAMAS FORMATIVOS PARA LA ENSEÑANZA, APRENDIZAJE Y EL ENTRENAMIENTO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS DESDE EL MODELO 6-9 Y SU APLICACIÓN.

Finalmente, para enseñar, aprender y entrenar el conjunto de competencias clave para el emprendimiento, el liderazgo, la innovación, la creatividad, la creación de empresa, la direc-

ción, la gerencia (management), ...; hemos creado una serie de programas formativos en formato MOOC, semipresenciales y presenciales donde se adquieren en la práctica.



Como ya hemos puesto de manifiesto con anterioridad, la adquisición de las mencionadas competencias garantizan el éxito en el desarrollo del proyecto emprendedor o vital, el trabajo del emprendedor-trabajador, la excelencia, las tareas de dirección y liderazgo, la efectividad personal, la resolución de conflictos, y en definitiva, su aplicación la aplicación transversal a todas las actividades vitales.

DOCUMENTOS DE CONSULTA.

<http://www.emprendedorex.com/descargas/libro-1000000-de-emprendedores.pdf>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/el-modelo-6-9-entre-cronos-y-kairos/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/wp-content/uploads/2014/06/doc1-fundamentos-liderazgo.pdf>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/wp-content/uploads/2014/06/doc3-los-rasgos-del-liderazgos.pdf>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/wp-content/uploads/2014/06/doc4-test-liderazgo-reducido.pdf>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/guia-para-aprender-a-hacer-ofertas-en-3-pasos-competencias-genericas-para-prometer-ofrecerpedir/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/guia-para-aprender-a-dirigir-en-4-pasos-competencias-genericas-para-la-direccion/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/guia-para-aprender-a-declarar-en-3-pasos/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/guia-para-aprender-a-escuchar-en-4-pasos-como-entrenar-competencias-genericas/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/como-cambiar-el-mundo-con-una-declaracion/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/si-tu-me-concedes-10-minutos-para-que-trabajemos-juntos-sobre-los-juicios-y-las-afirmaciones-yo-te-prometo-que-descubriras-un-valor-nuevo-para-tu-vida/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/la-creacion-de-un-lider-el-desarrollo-de-la-capacidad-de-escucha-en-el-liderazgo-la-direccion-y-la-gerencia-management/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/de-nini-a-freelance-como-adaptar-tu-curriculum-para-sobrevivir-al-cataclismo-global-del-mundo-laboral/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/guia-para-el-desarrollo-de-las-nuevas-competencias-de-los-ninos-del-siglo-xxi-vale-tambien-para-adultos/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/aqui-tienes-el-nuevo-modelo-de-curriculum-las-nuevas-competencias-de-los-trabajadores-del-siglo-xxi/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/construyendo-la-educacion-del-futuro-te-sumas/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/de-donde-vienen-los-emprendedores/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/las-grandes-mentiras-del-emprendimiento/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/emprended-cabrones-emprended/>



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

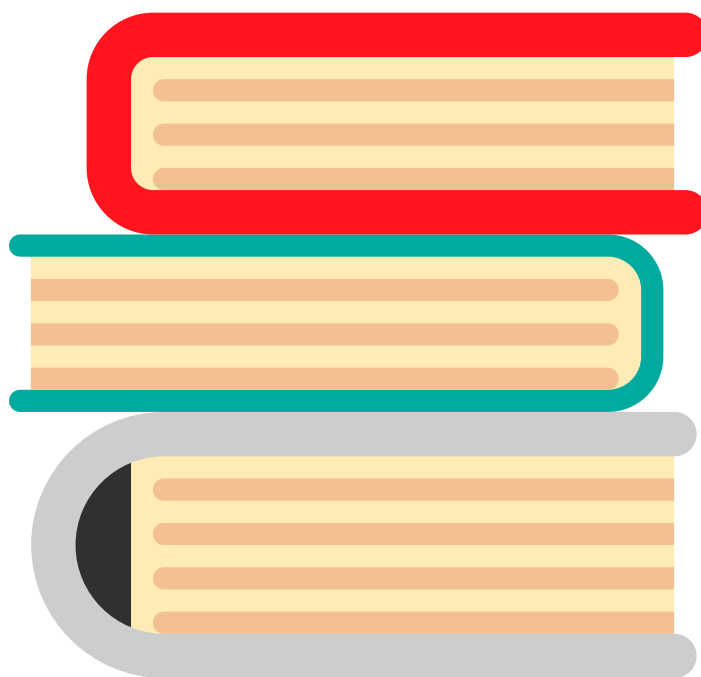
<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/donde-no-hay-vision-la-gente-pe-rece/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/el-poder-transformador-de-los-profetas/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/guia-para-el-desarrollo-de-las-nuevas-competencias-de-los-ninos-del-siglo-xxi-vale-tambien-para-adultos/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/construyendo-la-educacion-del-futuro-te-sumas/>

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/como-se-crean-y-transforman-las-organizaciones/>



GLOSARIO DE TÉRMINOS ASOCIADOS A LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS (CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES Y VA- LORES) PARA EL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

ACCIÓN: actitud proactiva y de movilización constante orientada a la transformación y la búsqueda permanente y activa de la generación de valor.

ACTITUD: disposición de ánimo de la persona, predisposición positiva a la acción y consecución del logro. Actitud de acción, actitud de escucha, actitud de colaboración, actitud optimista... Constituyen distintas acepciones del término que definen las características del emprendimiento y el liderazgo.

ADAPTABILIDAD: capacidad de la persona de adecuarse, acomodarse, ajustarse a las circunstancias del entorno y de las personas. Las personas emprendedoras y líderes se acomodan a otras, no acomodan a otros a sí mismos.

ALIANZAS: conjunto de pactos y compromisos que la persona genera en torno a ella y la organización para cumplir la misión del proyecto o de la organización.

ALINEAR: comprometer a un equipo o grupo de personas con un logro creando una sintonía entre ellas. Una de las tareas principales de las personas emprendedoras es alinear a la organización con la visión/misión compartidas.

AMBICIÓN: estado de ánimo positivo que se manifiesta así: “evalúo que hay posibilidades futuras para mí en

esto y estoy comprometido a hacer cosas para que esto ocurra”. Las personas emprendedoras generan ambición positiva en la consecución de un logro que responda a un reto motivante, la ambición en el liderazgo está asociada en torno a la visión de abundancia y pensar en grande.

ANÁLISIS: capacidad de las personas emprendedoras para el estudio pormenorizado de la realidad en el que se apoya la toma de decisiones. Las personas emprendedoras cultivan y desarrollan capacidades de análisis, pero el análisis y la reflexión están supeditadas y orientadas a la toma de acción.

ANOMALÍAS: capacidad que tienen las personas emprendedoras para descubrir y trabajar sobre situaciones o circunstancias que están funcionando deficientemente, también asimilable a necesidades, preocupaciones, desazones... ;en las cuales se centra el liderazgo para solucionarlas. Las personas emprendedoras analizan las anomalías en clave de oportunidad y se comprometen con su solución. Capacidad que desarrollan las personas emprendedoras para observar y analizar rarezas que están ocurriendo en un campo determinado y aplicarlas a otro donde en principio son marginales y terminan por generar innovaciones de gran calado

APRENDIZAJE PERMANENTE: capacidad que desarrollan las personas



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

emprendedoras en la conciencia de que su acción requiere de una actualización y un proceso de crecimiento continuo que dura toda la vida. Las personas emprendedoras que alcanzan su madurez generan seguidores y líderes en la lógica de feed-back permanente.

APTITUD: capacidad que tiene la persona en el desempeño de los conocimientos propios del emprendimiento y el liderazgo, conjunto de conocimientos y experiencias que posee en relación con la naturaleza del proyecto en el que opera. En el ejercicio de liderazgo el aspecto más decisivo para conseguir el logro es el primero.

ASIGNAR RECURSOS: capacidad de las personas emprendedoras para proveer eficientemente de los medios necesarios a una acción al objeto de conseguir el logro.

ASOMBRO: estado de ánimo positivo que se manifiesta así: “no sé qué está ocurriendo aquí, pero me gusta. Sospecho que abre posibilidades nuevas para mí”. Las personas emprendedoras desarrollan la capacidad de asombro para activar emocionalmente a las personas y a abrirlas a nuevas posibilidades.

AUTENTICIDAD: capacidad de las personas emprendedoras para desarrollar un carácter de certeza y veracidad fruto de su acción y compromiso demostrado en el tiempo hacia la causa de la organización.

AUTOCONFIANZA: capacidad de las personas emprendedoras para desarrollar convicción personal y creencia firme en la consecución de un logro,

fin o meta. Las personas emprendedoras manifiestan una férrea confianza en sus posibilidades. Estado de ánimo positivo que se manifiesta así: “tengo el juicio fundado que soy competente para actuar en este dominio”, produciendo un mecanismo de adhesiones y un aumento de la influencia en otras personas.

AUTOCONOCIMIENTO: capacidad de las personas emprendedoras para desarrollar conciencia de lo que sienten en cada momento, utilizando ese conocimiento para entrenar las emociones, sentimientos e interpretaciones de la realidad en un proceso de crecimiento continuo. El autoconocimiento ayuda a saber lo que se siente en cada momento y utilizar esas preferencias para orientar nuestra toma de decisiones; tener una idea realista de nuestras habilidades, fortalezas, debilidades y confianza en uno mismo.

AUTODIÁLOGO: capacidad de la persona para conocer y trabajar sobre el diálogo interior, como proceso cerebral mediante el cual el cerebro está hablando consigo mismo. El autodiálogo personal está condicionado por los hábitos interpretativos. Las personas emprendedoras “educan” su autodiálogo personal como herramienta para abrir espacios de acción y bloquear los estados de ánimo negativos.

AUTODISCIPLINA: capacidad de las personas emprendedoras para auto-comprometerse y cumplir escrupulosamente y a rajatabla los compromisos.

AUTORREGULACIÓN: capacidad de control que ejerce la persona de

su propia persona y manejo de sus emociones, capacidad para recuperarse de las tensiones emocionales.

AUTORIDAD: (auctoritas) capacidad de influencia que las personas emprendedoras ejercen sobre otras personas en función de sus capacidades, méritos, compromiso...; reconocimiento de otras personas que no tiene porqué coincidir con el poder en una organización. El signo más distintivo del liderazgo es la autoridad que unas personas otorgan a otra.

CALCULAR: capacidad de la persona para evaluar y considerar los cursos de acción más adecuados para conducir a la organización al logro.

CALIDAD: excelencia en el comportamiento de la persona y desarrollo del trabajo para generar estándares de satisfacción en los seguidores, clientes y equipo.

CAPACITAR: proceso que utiliza la persona para entrenar, habilitar y equipar mediante el entrenamiento a su equipo, seguidores y en última instancia la reproducción de otras personas como emprendedoras o líderes.

CARÁCTER: capacidad de las personas emprendedoras fundamentada en la forma de ser que define a un líder por sus actos, hábitos y conducta. Conjunto de cualidades físicas y afectivas que condicionan la conducta de un líder.

CARISMA: capacidad de las personas emprendedoras de conectar y comunicarse con otras personas y sus seguidores, suscitando influencia, motivación, admiración, magne-

tismo... El carisma no está definido por un único rasgo, se trata de una suma acumulativa de rasgos.

CICLO DE TRABAJO: capacidad de las personas emprendedoras para llevar a cabo el conjunto de actividades que hay que realizar para desarrollar una tarea de forma correcta. El ciclo de trabajo y su dominio por parte de la persona permite convertir las ideas y propósitos en acción y materializarlos. Las acciones básicas implicadas en el ciclo de trabajo son: declarar que se haga algo, hacer pedidos (pedir a otras personas que hagan cosas), hacer promesas, negociar condiciones, cumplir compromisos, observar los errores en la realización, crear satisfacción con el trabajo.

CICLO GLOBAL DEL TRABAJO: capacidad de las personas emprendedoras para llevar a cabo el conjunto de ciclos de trabajo que hay que realizar para que la organización culmine la misión de un proyecto emprendedor o de liderazgo. El ciclo global de trabajo se materializa en la coordinación y realización de múltiples ciclos de trabajo.

CLIENTES (COMPETENCIA): personas que llevan a cabo proyectos o iniciativas similares a las que lleva a cabo la persona. La persona desarrolla capacidades para trabajar con otras personas y atraerlas a su causa.

CLIENTES (FINANCIADORES): personas que pueden aportar recursos o dinero para hacer realidad el proyecto. La persona desarrolla capacidades para atraer financiadores en torno a su acción.



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

CLIENTES (PRESCRIPTORES): personas que ejercen influencia y pueden hablar bien del proyecto. La persona desarrolla capacidades para atraer prescriptores en torno a su acción.

CLIENTES (PROVEEDORES): personas que son potenciales proveedoras de recursos y medios necesarios para llevar a buen puerto el proyecto a cambio de una contraprestación o recompensa. La persona desarrolla capacidades para atraer proveedores en torno a su acción.

CLIENTES (SEGUIDORES): conjunto de personas a las que la persona conduce al logro, constituyendo el fin último de la acción movilizadora del proyecto. La persona desarrolla capacidades para constituir una comunidad de seguidores en torno a su acción.

CO-CREACIÓN, CO-INVENCION: capacidad de la persona para establecer roles que abran las posibilidades de crear o inventar a cualquier miembro de la organización, equipo, seguidores...

CO-GESTIÓN: capacidad de la persona para establecer roles que abran las posibilidades de gestión compartida, todas las personas tienen posibilidades para gestionar en la organización.

COHESIONAR: capacidad de las personas emprendedoras para generar un alto grado de consenso y aceptación en la organización, equipo, seguidores...; en torno a la consecución del logro o proyecto compartido. La cohesión está asociada a otros rasgos del emprendimiento y el liderazgo.

go como la comunicación, empatía, coordinación...

COLABORACIÓN: capacidad de la persona para la realización conjunta y colaborativa de una tarea, iniciativa, proyecto...; espíritu inducido por la persona que surge cuando se comparte una visión y una misión.

COMPLEMENTARIEDAD: capacidad de la persona para crear equipos y organizaciones donde los miembros dominan el conjunto de áreas de trabajo y pueden perfeccionarse, coordinarse y potenciarse entre sí.

CO-RESPONSABILIDAD: capacidad de las personas emprendedoras para establecer roles para abrir las posibilidades a que las personas adquieran responsabilidades. Detrás de cada persona de la organización hay una responsabilidad identificada.

COMUNICACIÓN: capacidad de las personas emprendedoras para relacionarse con las personas, organización, equipo, seguidores... en el dominio de la comunicación se desarrollan y potencian un gran número de rasgos del emprendimiento y el liderazgo.

CONCENTRACIÓN: capacidad de la persona para mantener el foco, la atención y los esfuerzos en un fin o propósito concretos. La concentración es un rasgo esencial en el emprendimiento y el liderazgo, implica una decisión y un compromiso con un proyecto al que dedicar todos los esfuerzos. La concentración está asociada con otros rasgos del emprendimiento y el rasgo como el enfoque, dirección, sentido, criterio...

CONCRECIÓN: capacidad de las per-

sonas emprendedoras para trasladar con claridad y brevedad sus mensajes, la concreción se manifiesta en aspectos como la comunicación directa y el diseño de la visión/misión de la organización.

CONDUCIR: capacidad de las personas emprendedoras como proceso para guiar, acompañar, entrenar y equipar a una comunidad de personas hacia un logro compartido.

CONDUCTA: capacidad de las personas emprendedoras para crear patrones de comportamiento asociados a los rasgos y características del emprendimiento y el liderazgo.

CONEXIÓN: capacidad de la persona para crear relaciones con otras personas y alinearse con sus emociones, estado de ánimo, necesidades y preocupaciones. La conexión en el emprendimiento y el liderazgo está vinculada a otros rasgos como: carisma, comunicación, empatía, influencia.... La conexión se puede manifestar como una complicidad entre la persona y sus seguidores cuando éste se hace cargo del estado de ánimo de una determinada comunidad. Capacidad de las personas emprendedoras para establecer relaciones entre cosas diferentes a través de su intuición, posibilitando un recurso crítico para la toma de decisiones y acción.

CONFIANZA: capacidad de convicción que la persona genera en su organización y seguidores en torno al cumplimiento escrupuloso y a rajatabla de sus compromisos. Elemento que cimienta las relaciones interpersonales y posibilita la creación y mantenimiento en el tiempo de una

organización o equipo. Estado de ánimo positivo que se manifiesta así: “evalúo que estás siendo sincero cuando me haces esta promesa”. La confianza constituye el activo esencial de un líder con respecto a su organización o seguidores.

CONFLICTOS: capacidad de la persona para limar asperezas, armonizar posturas y llegar a acuerdos entre las personas. La resolución de conflictos está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: influencia, respeto, justicia, comunicación...

CONFUSIÓN: estado de ánimo negativo que se manifiesta así: “no sé qué está pasando aquí y no me gusta. No veo posibilidades para mí y, además, no sé qué hacer”. Las personas emprendedoras desarrollan capacidades para desbloquear la confusión.

CONTEXTO DE OBVIEDAD: capacidad de la persona para interpretar que lo que es obvio para él, no tiene porqué ser obvio para los demás. Situación que se produce en las organizaciones y ejercicio del emprendimiento y el liderazgo, manifestándose como un error común producido por el entendimiento de las personas que tienden a interpretar que lo que una persona ya sabe o entiende es del dominio y conocimiento del resto. Esta inercia de pensamiento y creencia genera multitud de errores y malentendidos en la organización. Las personas emprendedoras desarrollan destrezas para neutralizar estas situaciones a través del conocimiento de este hecho.

CONTROL: capacidad de iniciativa que la persona lleva a cabo para conducir con autonomía su vida o



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

proyecto vital. El control está asociado con otros rasgos como la coordinación, verificación, evaluación, conducción, foco, sentido, criterio. En el ámbito del emprendimiento y el liderazgo, el control no implica la tarea de fiscalización. Un rasgo del emprendimiento y el liderazgo es la renuncia de la persona a aquellos aspectos en los que no tiene posibilidad de ejercer control, y por tanto evitar consumir energía y atención en éstas tareas.

CONVICCIÓN: Convencimiento y voluntad firme para llevar a cabo un propósito.

COORDINAR: capacidad de las personas emprendedoras consistente en tomar a un conjunto de personas y armonizarlas en torno a un objetivo compartido, conectando medios, esfuerzos y recursos para alcanzar la misión compartida. La coordinación es una tarea central del emprendimiento y el liderazgo e implica la puesta en juego de un conjunto de tareas esenciales: escucha, empatía, comunicación...

CREAR VALOR: capacidad de las personas emprendedoras para trabajar en consecuencia con el principio motor y fin último de la acción del emprendimiento y el liderazgo, como acción encaminada a crear satisfacción, hacer una diferencia y construir un legado y una trascendencia mediante el proyecto de emprendimiento o liderazgo.

CREATIVIDAD: capacidad de la persona para idear y construir alternativas y cursos de acción para la consecución de logro. La persona aplica la creatividad y a la vez entrena a las

personas en este desempeño, generando una cultura de trabajo en la organización basada en la innovación.

CRECIMIENTO: capacidad de las personas emprendedoras para mantener una actitud de aprendizaje y entrenamiento permanentes, como proceso que dura toda la vida. Las personas emprendedoras establecen planes de crecimiento para las personas de sus equipos y organizaciones, velando por la carrera profesional y el futuro de las personas.

CREER: capacidad de las personas emprendedoras para iniciar su andadura en torno a un punto inicial necesario para la movilización de una persona o equipo de personas. El primer paso para hacer algo es creer, luego querer (deseo), a continuación saber que puedo hacerlo (habilidad), luego hacerlo (práctica).

CUMPLIR: capacidad de la persona para obligarse y realizar escrupulosamente las promesas que ha realizado a las personas de su equipo, organización o seguidores. El rasgo trascendente de las personas emprendedoras deriva de su capacidad para prometer y cumplir a rajatabla con lo prometido. El cumplimiento está asociado a un conjunto de rasgos que lo potencian: prometer, respeto, acción, movilización...

DECISIÓN: capacidad de determinación que tiene un líder para llevar a cabo un proyecto o iniciativa incluso cuando ésta entraña riesgo y es de dudosa realización, firmeza de carácter. La decisión está relacionada con otros rasgos del emprendimiento y el liderazgo que la potencian: voluntad, acción, riesgo...

DELEGAR: capacidad que tiene la persona para repartir juego y responsabilidades entre los miembros de su equipo u organización. La capacidad de delegar está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: coordinación, comunicación, confianza, colaboración...

DEPENDENCIA: situación en la cual una persona se encuentra subordinada a otra o a un poder mayor, necesidad de una persona de contar con otras para hacer lo que quiere, condición de las personas que dependen de otras para tomar sus propias decisiones. El emprendimiento y el liderazgo son herramientas que permiten a las personas salir de la dependencia para llegar a la independencia primero y a la interdependencia después. Los seres humanos no somos autónomos por lo que nos necesitamos unos a otros en una red de dependencia e interdependencia.

DESEO: capacidad de impulso que un líder tiene por conseguir del disfrute de un logro, las personas emprendedoras desarrollan una capacidad para fijar un deseo en su mente y en la de sus seguidores. El deseo está vinculado con la fortaleza de la emoción por conseguir el logro y producir satisfacción, plenitud y felicidad duradera. Se relaciona y potencia con otros rasgos del emprendimiento y el liderazgo como la movilización, ímpetu, impulso...

DIGNIDAD: capacidad que tiene la persona para tratar y respetar los valores inherentes a las personas (racionalidad, libertad y poder creador); y en especial a los miembros de su equipo, organización y seguidores. La dignidad está asociada a

un conjunto de rasgos que la potencian: respeto, comunicación, confiabilidad...

DIRIGIR: capacidad de las personas emprendedoras para conducir a un grupo de personas hacia un fin o una meta. Ponerse al frente de una comunidad de personas para producir un nuevo futuro. Trabajar con sentido y criterio para lograr un propósito. La dirección está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: coordinación, acción, comunicación...

DISCERNIR: capacidad de las personas emprendedoras para distinguir algo de otra cosa, señalando las diferencias que hay entre ellas; es útil para tomar decisiones, establecer prioridades y distinguir lo importante de lo urgente. El discernimiento está asociado a un conjunto de rasgos que lo potencian: prelación, intuición, visión, decisión...

DISCURSO: capacidad de la persona para elaborar mensajes y comunicarlos en público generando influencia emocional, movilización y disposición a la acción. En el discurso la persona ha de incluir la visión y la misión de la organización, conectar con las sensibilidades de las personas, hacerse cargo del estado de ánimo colectivo y señalar el camino a seguir para la organización. La capacidad discursiva de la persona es esencial para potenciar otros rasgos del emprendimiento y liderazgo como la seducción, orientación, focalización, coordinación...

DISRUPCIÓN: capacidad de las personas emprendedoras para generar nuevos enfoques, puntos de vista o iniciativas rupturistas con la tradi-



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

ción. Cambio radical que produce un líder en un determinado ámbito (social, económico, político). La disrupción está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: transformación, valentía, decisión, innovación, acción, movilización, atrevimiento....

ELEGIR: capacidad de la persona para constituir una organización presidida por principios y valores en torno a la libertad de sus miembros. Capacidad de la persona para tomar las decisiones para conducir sus vidas y escoger a las personas con las que quiere desarrollar un proyecto. La elección está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: principios, valores, decisión, confianza....

EMOCIONAR: capacidad de las personas emprendedoras para conmover el ánimo y crear emoción en otras personas. Las personas emprendedoras desarrollan la capacidad de emocionar a través de su acción y de sus palabras, constituyendo una energía para mover a la organización hacia el logro. La emoción está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: visión, misión, logro, discurso, comunicación...

EMPATÍA: capacidad de la persona para percibir lo que sienten los demás, es decir, la captación de sentimientos, necesidades e intereses ajenos; capacidad para ver las cosas desde su perspectiva y cultivar la afinidad con una amplia diversidad de personas. La empatía está asociada a una serie de rasgos que la potencian: escucha activa, comunicación, coordinación....

EMPRENDER: capacidad de las personas emprendedoras para acometer

ter una obra, iniciativa o proyecto con vocación de transformación, transcendencia o legado. Capacidad asociada al liderazgo, emprendimiento y liderazgo son dos fenómenos que están íntimamente relacionados (los emprendedores lideran y las personas emprendedoras emprenden), los rasgos y prácticas de líderes y emprendedores son intercambiables y forman parte de una misma realidad. El emprendimiento está asociado a los siguientes dominios: utilización del lenguaje para construir realidad, hacer ofertas, inteligencia emocional, coordinación, trabajo en equipo, prototipos, tomar decisiones.... Empezar está asociado al conjunto de rasgos del liderazgo.

EMPUJE: capacidad de las personas emprendedoras para influir y movilizar a las personas con brío y resolución hacia la consecución del logro. Fuerza interior para llevar a cabo un propósito. Las personas emprendedoras generan empuje en ellos mismos y en su organización, equipo o seguidores; propiciando energía emocional e impulso a las personas. El empuje está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: decisión, voluntad, ímpetu, estímulo...

ENFOQUE: capacidad de la persona para producir claridad y dirección al objeto de que las personas del equipo trabajen con sentido con sentido y criterio en la consecución del logro compartido. El enfoque está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: sentido, criterio, visión, misión, principios, valores, acción...

ENTREGA: etapa del ciclo de trabajo en la que el proveedor entrega el trabajo al cliente, y éste evalúa si

se ha realizado correctamente o no, termina con la declaración de satisfacción o insatisfacción (declinación) por el cliente. El entrenamiento del equipo en la entrega del trabajo bajo criterios de calidad es un ámbito de dedicación de la persona en cuanto a garantizar la creación de un estilo e identidad de excelencia en torno al proyecto. La entrega está asociada a una serie de rasgos que la potencian: identidad, excelencia, estilo, ciclo de trabajo, realización...

ENTRENAR: capacidad de la persona para enseñar y equipar en la práctica a nuevos seguidores y sobre todo multiplicar y reproducir líderes, constituyendo esta última etapa el nivel de excelencia de la persona (la persona excelente reproduce líderes mediante el entrenamiento). La lógica del entrenamiento se produce en la siguiente secuencia: 1) que tú aprendas a liderar, 2) que crees un equipo de personas y te conviertas en su mentor y entrenador enseñando lo que estás aprendiendo, 3) que invites a ese equipo de personas a que a su vez creen un grupo de personas en torno a ella para hacer lo mismo. El entrenamiento está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: crecimiento, conocimiento, aprendizaje permanente, aptitud, adaptabilidad...

ENTUSIASMO: capacidad de la persona para generar impulsos emocionales de excitación y disposición a la acción entre las personas para la consecución del logro o misión compartida. El entusiasmo está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: empuje, emoción, deseo, ambición...

EQUIDAD: capacidad de la persona para actuar con justicia, reconociendo y recompensando a las personas por su merecimiento. Las personas emprendedoras actúan con equidad frente a la arbitrariedad. La ética está asociada a una serie de rasgos que la potencian: ética, principios, valores.

EQUIPAR: capacidad de la persona para proveer de los medios, recursos y conocimientos a su organización, equipo y seguidores; al objeto de que alcanzar el logro colectivo y consecución del crecimiento y ascenso en la carrera profesional de las personas. El equipar está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: entrenamiento, crecimiento, conocimiento, aprendizaje permanente, aptitud, adaptabilidad...

EQUIPO: congregación de personas que un líder crea para conseguir un fin común donde cada una de ellas desempeña un rol que es comprendido por el resto de miembros. El emprendimiento y liderazgo trabaja para que las personas del equipo negocien entre sí el reparto de roles y desempeñen de manera más eficaz aquellos que les son más naturales para la consecución del logro compartido. El equipo está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: visión, misión, principios, valores, entrenamiento, acción, voluntad...

ESFUERZO: capacidad de las personas emprendedoras para emplearse con energía y fortaleza emocional para conseguir el propósito compartido con la determinación de vencer las dificultades. El esfuerzo está asociado a una serie de rasgos que le potencian: voluntad, decisión, empuje, misión ...



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

ESTILO: capacidad de las personas emprendedoras para generar una identidad con la que se identifica una comunidad de personas, generando distinción y atracción hacia otras personas. Comportamiento que se genera a partir de un carácter que forja la persona de una organización. La persona es un creador de estilo en torno a él, el proyecto y la organización. El estilo está asociado a un conjunto de rasgos que lo potencian: actos, hábitos, carácter, comunicación, carisma....

ESTÍMULO: capacidad de las personas emprendedoras para mover a la acción desencadenando una reacción de energía que se canaliza en el desarrollo de actividades tendentes a la consecución del logro. La persona vigila los estados de ánimo y estimula a las personas para enfocarlas en la acción. El estímulo está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: empuje, ímpetu, voluntad, compromiso...

Ética: capacidad de la persona para mantener un conjunto de normas morales que rigen su conducta y la de su organización, basadas en principios y valores inamovibles. La ética del carácter se sustenta en valores como: integridad, humildad, fidelidad, mesura, valor, justicia, paciencia, esfuerzo, simplicidad, modestia. La ética está asociada a una serie de rasgos que la potencian: principios, valores, excelencia ...

EVALUAR: capacidad de la persona para estimar, apreciar, calcular, sopesar la información y elementos de juicio a la hora de tomar acciones y conducir el proyecto hacia el logro. La evaluación está asociada a

una serie de rasgos que la potencian: discernimiento, reflexión, ética, empatía

EXCELENCIA: capacidad de las personas emprendedoras para elevar los estándares de calidad y hacer una diferencia. Las personas emprendedoras tienden a marcar una diferencia y a la consecución de logros objetivables fruto de su acción. La excelencia está asociada a una serie de rasgos que la potencian: calidad, voluntad, estímulo, crecimiento ...

EXCUSAS: motivos y pretextos que se invocan para eludir un compromiso adquirido. Las excusas son el subterfugio donde se escudan los incumplimientos de la organización, constituyendo uno de los principales hándicaps para la consecución de la misión compartida. Las personas emprendedoras trabajan para desterrar las excusas de la cultura de trabajo de la organización. Las excusas están asociadas a una serie de rasgos que las desbloquean: compromiso, voluntad, acción, ...

ÉXITO: capacidad de la persona para alcanzar su realización en aquella faceta de la vida en la que desea para alcanzar a la felicidad. Capacidad de la persona para conducir a su organización, equipo y seguidores hacia la visión y misión compartidas. En la lógica del emprendimiento y liderazgo, tener éxito como líder es agregar valor a la vida de los demás, en cuya senda se alcanza la trascendencia. El éxito está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: visión, misión, principios, valores, voluntad, acción...

EXPECTATIVAS: capacidad de la persona para articular espacios de futuro donde las personas puedan hacer realidad el cumplimiento de la visión y misión compartidas. Esperanza o posibilidad cierta de alcanzar un logro que la persona crea en sus seguidores. Las personas emprendedoras generan expectativas y trabajan con el compromiso de cumplirlas. Las expectativas están asociadas a una serie de rasgos que las potencian: visión, misión, principios...

FE: capacidad de la persona para mantener unido a un grupo de personas en torno a la visión y misión compartidas, sin tener evidencias o certeza de que el fin vaya a ser logrado. La fe está asociada a una serie de rasgos que la potencian: compromiso, visión, misión, principios, valores...

FIDELIZAR: capacidad de la persona para conseguir que las personas de la organización, equipo y seguidores permanezcan unidos en torno a la visión y misión compartidas. La fidelidad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: compromiso, visión, misión, principios, valores...

FIN: capacidad de la persona para establecer un objeto fundacional con su organización, equipo o seguidores; en torno a la consecución de la visión y misión compartidas. El fin está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: visión, misión, principios, valores, compromiso, lealtad, voluntad...

FORTALEZA EMOCIONAL: desarrollo de la capacidad personal para gestionar las emociones y estados de ánimo y desarrollo de un equilibrio para enfrentar los avatares de la

vida.

FUTURO: capacidad de la persona para anticipar el tiempo que está por llegar, generando un proceso de movilización en el presente para hacer realidad una visión y misión que se proyectan como realidad y logro compartido, en cuya materialización se siente parte activa cada persona de la organización, equipo o seguidores. El futuro está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: fe, confianza, visión, misión, principios, valores...

GANAR-GANAR: capacidad de la persona para establecer desde la ética un conjunto de reglas donde el fin último de la organización es el principio de que todas las personas ganen. En la consecución de la misión compartida todas las personas ganan y ese es el fin fundacional de la organización del que la persona es el máximo valedor reconocido. El ganar está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: colaboración, confianza, fe, voluntad, coordinación...

GESTIONAR: capacidad de la persona para administrar y dirigir las actuaciones del equipo, organización y seguidores para la consecución del logro. La gestión incluye los aspectos de dirección de equipos humanos, coordinación, negociación, trabajo sobre las emociones y estados de ánimo... Gestionar está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: dirigir, conducir, coordinar, focalizar...

GUIAR: capacidad de la persona para ir mostrando el camino y orientación a las personas para la conse-



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

cución del logro compartido. Guiar está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: conducir, orientar, coordinar, focalizar...

HABILIDADES SOCIALES: capacidades que desarrollan las personas emprendedoras en torno a un conjunto de habilidades para inducir en los otros las respuestas deseables, es decir, manejar bien las emociones en una relación e interpretar adecuadamente las situaciones y las relaciones sociales; interactuar sin dificultad; utilizar estas habilidades para persuadir, dirigir y liderar, negociar y resolver disputas, para la cooperación y el trabajo en equipo. Las habilidades sociales están asociadas a una serie de rasgos que las potencian: dirigir, gestionar, equipar...

HÁBITOS: capacidades adquiridas por las personas emprendedoras mediante la repetición de actos y comportamientos que definen el conjunto de rasgos del emprendimiento y liderazgo. Las personas emprendedoras se definen por tener hábitos de emprendimiento y liderazgo que determinan su conducta, carácter y personalidad; contribuyendo a la definición de su perfil de emprendimiento y liderazgo en función de estos. Los hábitos interpretativos son prácticas automáticas a la hora de valorar y enjuiciar personas y situaciones que condicionan el pensamiento y la acción de las personas emprendedoras. Los hábitos están asociados a una serie de rasgos que los potencian: acción, principios, entrenamiento, esfuerzo...

HISTORIA: capacidad de la persona para reconocer las sensibilidades que las personas tienen acerca del

pasado entendido como conjunto de vivencias que determinan nuestra forma de ver y habitar el mundo. Capacidad de las personas emprendedoras para entender a las personas como “seres históricos” cuyo pasado define su cultura, pensamientos automáticos, autodiálogo, juicios, evaluaciones, hábitos interpretativos... La historia está asociada a una serie de rasgos que la potencian: principios, valores, discurso, ...

HONESTIDAD: capacidad de la persona para mantener con honradez y rectitud los compromisos adquiridos con su organización, equipo y seguidores en la consecución del logro compartido. La honestidad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: visión, misión, principios, valores, compromiso...

HUMILDAD: capacidad de la persona para reconocer sus propias limitaciones, apertura permanente al crecimiento y mejora continua, asunción de los logros de la organización como patrimonio de todos. La humildad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: honestidad, confianza, compromiso, acción...

IDEAS: capacidad de las personas emprendedoras para producir representaciones mentales a partir de las cuales desarrollar cursos de acción. En la lógica del liderazgo, la acción está precedida de una idea. La persona enfoca su acción no sólo en producir ideas sino en hacerlo colaborativamente colaborativamente con su equipo u organización, entrenando en el proceso a las personas en la producción de nuevas ideas. Las ideas están asociadas a una serie de rasgos que las potencian: cola-

boración, participación, innovación, creatividad,

IDENTIDAD: capacidad de la persona para desarrollar un estilo propio basado en la ética de sus principios. Capacidad para extender esos rasgos al conjunto de personas de la organización, equipo y seguidores para dotarlos de una identidad fuerte. La identidad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: estilo, hábitos, carácter, integridad...

IMAGINACIÓN: capacidad de las personas emprendedoras para crear y representar imágenes, formular nuevas ideas, proyectos... La influencia está asociada a una serie de rasgos que la potencian: visión, participación, impulso, entrenar ...

IMPECABILIDAD: capacidad de un líder para producir excelencia con su trabajo, con la impecabilidad se crea una diferenciación y un estilo. Es un rasgo distintivo de la persona que transmite a los demás con su ejemplo. La impecabilidad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: excelencia, identidad, estilo, hábitos, principios...

ÍMPETU: capacidad de la persona para imprimir a las personas energía y eficacia en el desempeño del trabajo. El ímpetu está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: voluntad, determinación, acción...

IMPULSO: fuerza que se crea con la motivación y el entusiasmo, a través del ejemplo personal. El impulso está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: ímpetu, comunicación, discurso, influencia...

INDEPENDENCIA: capacidad de las personas emprendedoras para entrenar a las personas y facilitar su autonomía y desarrollo personal. Capacidad de las personas emprendedoras para que las personas consigan lo que quieren con su propio esfuerzo. Las personas emprendedoras desarrollan personas y en última instancia multiplican líderes. El emprendimiento y liderazgo contribuye a trabajar con las personas para ayudarlas a dar el salto de la dependencia a la independencia y de aquí a la interdependencia. La interdependencia está asociada a una serie de rasgos que la potencian: entrenamiento, formación, crecimiento, participación....

INFLUENCIA: capacidad de las personas emprendedoras para ejercer autoridad y predisponer a la acción a sus seguidores, equipo u organización. Las personas emprendedoras a través de su acción y compromiso generan este vínculo con las personas, constituyendo uno de los rasgos más poderosos del emprendimiento y liderazgo. La influencia está asociada a una serie de rasgos que la potencian: confianza, compromiso, crecimiento, participación...

INSPIRAR: capacidad de la persona para estimular a la acción, movilización, creatividad... a su organización, equipo o seguidores. Nivel superior de influencia del emprendimiento y liderazgo. La inspiración está asociada a una serie de rasgos que la potencian: influencia, cooperación, participación, creatividad...

INTEGRIDAD: capacidad de las personas emprendedoras para actuar de una forma recta e intachable en el camino de conducir a la organiza-



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

ción a la consecución del logro compartido. La integridad se plasma en el ejemplo personal y contribuye a la definición del estilo. La integridad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: impecabilidad, justicia, principios, valores, misión...

INTELIGENCIA EMOCIONAL: capacidad de las personas emprendedoras para reconocer y trabajar los sentimientos propios y los de otras personas, motivarse y motivar y manejar las emociones propias y en las relaciones. La persona a partir del trabajo emocional desarrolla fortaleza emocional. La inteligencia emocional está asociada a una serie de rasgos que la potencian: entrenamiento, influencia, participación....

INTERDEPENDENCIA: capacidad de las personas emprendedoras para entrenar a las personas emprendedoras y facilitar su desarrollo mediante el establecimiento de sinergias entre personas independientes, como culminación en su proceso de crecimiento. La interdependencia consiste en combinar los esfuerzos con otras personas para un éxito mayor y hacer una diferencia. capacidad de las personas emprendedoras para entrenar a las personas y facilitar su autonomía y desarrollo personal. El emprendimiento y liderazgo contribuye a trabajar con las personas para ayudarlas a dar el salto de la dependencia a la independencia y de aquí a la interdependencia. La interdependencia está asociada a una serie de rasgos que la potencian: independencia, entrenamiento, formación, crecimiento, participación....

INVESTIGACIÓN: capacidad de las personas emprendedoras para reca-

bar información y analizarla para tomar decisiones.

INVOLUCRAR: capacidad de la persona para comprometer y hacer partícipes a los seguidores, equipo u organización en el compromiso y la acción para conseguir la visión y misión compartidas. La involucración está asociada a una serie de rasgos que la potencian: compartir, compromiso, acción, voluntad ...

LEALTAD: capacidad de la persona para mantener el compromiso y fidelidad con las personas para el cumplimiento de la visión y misión compartidas. Uno de los rasgos más distintivos de las personas emprendedoras es el respeto a las personas y la defensa de su integridad (lealtad al ausente). La lealtad está asociada con una serie de rasgos que la potencian: principios, valores, misión, justicia...

LEGADO: capacidad de las personas emprendedoras para construir valor (material o inmaterial) con su trabajo en la realización de una misión, transmitiéndolo como herencia. Con su legado las personas emprendedoras pueden trascender y ser seguidos y recordados en el tiempo. El legado está asociado con una serie de rasgos que lo potencian: trascendencia, cooperación, coordinación, equidad...

LIBERTAD: capacidad de la persona para crear una comunidad de personas enfocadas al logro pero a la vez compatible con su capacidad de decidir y elegir. Capacidad de la persona para tomar decisiones desde su propia autonomía. La libertad está asociada con una serie de rasgos

que la potencian: equidad, lealtad, principios, valores ...

LOGRO: capacidad de la persona para conseguir llevar a la práctica la misión de la organización. El logro está asociado con una serie de rasgos que lo potencian: legado, trascendencia, coordinación, principios...

MAGNETISMO: capacidad de las personas emprendedoras para atraer a otras personas hacia sí o hacia su causa. Capacidad de la persona para atraer personas de características similares. El magnetismo está asociado con una serie de rasgos que lo potencian: carácter, hábitos, personalidad, principios...

MANEJAR LOS TIEMPOS: capacidad de las personas emprendedoras para establecer el momento oportuno en el que una acción debe ser ejecutada para producir los máximos resultados. El manejo del tiempo está asociado con una serie de rasgos que lo potencian: intuición, información, reflexión, acción...

MEDIR: capacidad racional de las personas emprendedoras aplicada a la toma de decisiones, explorando y sopesando los cursos de acción más adecuados. La medición está asociada con una serie de rasgos que la potencian: reflexión, planificación, visión, principios, acción...

MENTE MAESTRA: capacidad de las personas emprendedoras para crear “grupos pensantes” mediante la coordinación de conocimiento y esfuerzo, en un espíritu de armonía, para el logro de un propósito definido. La creación de un núcleo duro, un grupo reducido de personas con

las que la persona trabaja y se comunica para llevar a cabo sus planes. Cuando se unen varias mentes se multiplica el poder del pensamiento individual y de aquí surge un enorme potencial aplicado a la acción del emprendimiento y liderazgo. La mente maestra está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: coordinación, cooperación, influencia, logro...

MESURA: capacidad de las personas emprendedoras para actuar con moderación y de manera comedida. La medida con una serie de rasgos que la potencian: reflexión, medir, manejar los tiempos, impulso, acción...

METAS: capacidad de las personas emprendedoras para establecer hitos alcanzables sobre los cuales motivar y movilizar al logro a otras personas.

MOMENTO OPORTUNO: capacidad de la persona para manejar los tiempos y determinar el tiempo preciso en el que debe ser tomada una decisión o acometida una actuación para conseguir los máximos resultados. El momento oportuno está asociado a un conjunto de rasgos que lo potencian: manejar los tiempos, medir, coordinación, acción...

MOTIVACIÓN: capacidad de la persona para utilizar sus preferencias más profundas para orientarse, tomar iniciativas, impulsar la acción y ser efectivo en el camino hacia el logro. La motivación está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: actitud, autoconfianza, visión, misión, principios.....



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

MOVILIZAR: capacidad de las personas emprendedoras para poner en acción y movimiento a una comunidad de personas para el cumplimiento de una misión compartida. La movilización está asociada con una serie de rasgos que la potencian: acción, impulso, influencia, carisma, visión....

MULTIPLICAR LÍDERES: capacidad de las personas emprendedoras para identificar, reclutar y entrenar a otras personas como líderes, y que éstos recluten y entrenen a otros líderes a la vez, generando con ello un proceso explosivo de multiplicación exponencial de resultados en una organización. Es el mayor nivel de crecimiento del emprendimiento y liderazgo. La multiplicación de líderes está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: entrenar, éxito, legado, transcendencia, influencia...

NARRATIVA: capacidad de las personas emprendedoras para contar historias influyentes y plasmarlas en discursos capaces de motivar y movilizar a su equipo, organización o seguidores. La narrativa está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: discurso, comunicación, principios, visión, misión...

NEGOCIACIÓN: capacidad de las personas emprendedoras para resolver conflictos y poner de acuerdo a las personas. Conversaciones necesarias para poner en común, entre el cliente y el proveedor, las condiciones en las que la oferta será entregada, en este contexto, la negociación termina con la realización de dos promesas mutuas, una del proveedor, comprometiéndose a entregar en la forma y plazo; y otra del cliente,

donde se compromete a compensar por lo pactado. La negociación maestra está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: coordinación, participación, influencia, lealtad, justicia...

OBJETIVOS (FIJAR OBJETIVOS): capacidad de la persona para fijar los logros tangibles que se van a alcanzar, en torno a la visión y misión, a través de la planificación. Los logros son medibles, realistas y verificables en el tiempo. Los objetivos están asociados a un conjunto de rasgos que los potencian: visión, misión, planificación, orientación...

ORGANIZAR, ORGANIZACIÓN: capacidad de la persona para construir un grupo de personas alineadas en torno a una visión y misión compartidas. Esencialmente el trabajo del emprendimiento y liderazgo es construir una organización y dirigirla a la consecución del logro compartido. La organización es el espacio en el que se desarrolla la vida en comunidad y se inventa el futuro a través de la acción del emprendimiento y liderazgo. La organización puede tomar diversas formas (comunidad, equipo, red ...); y materializarse de manera formal (empresa, institución, asociación...); o informal (colectivo, grupo, red informal...). La organización surge en torno a una visión/misión declarada y compartida. La organización está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: misión, visión, planificación, confianza, influencia, movilización...

ORIENTACIÓN: capacidad de la persona para establecer una dirección tendente a la consecución de los logros compartidos o el éxito a un

equipo, organización o seguidores. La orientación está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: sentido y criterio, reflexión, visión, planificación...

ORIGINALIDAD: capacidad de la persona para generar una oferta genuina y novedosa con la que conducir a una organización a un nuevo espacio de identidad. Conjunto de rasgos diferenciados de un líder que le dotan de una identidad personal y novedosa. La originalidad está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: influencia, visión, influencia, independencia ...

OTORGAR: capacidad de las personas emprendedoras para repartir juego y responsabilidades entre las personas de su equipo u organización. Otorgar está asociado a un conjunto de rasgos que lo potencian: coordinación, cooperación, co-creación, co-gestión, co-responsabilidad...

PARADIGMA: capacidad de la persona para desarrollar una forma de ver y establecer un patrón de comportamiento de una organización. Las personas emprendedoras generan nuevos patrones y modelos a seguir con los que contribuyen a transformar la realidad. Las personas emprendedoras crean nuevas concepciones del mundo y conducen a las organizaciones a nuevos escenarios de futuro. Paradigma está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: visión, principios, valores, acción, focalización...

PENSAR EN GRANDE: capacidad de las personas emprendedoras para establecer objetivos ambiciosos y generar un ambiente emocional con

capacidad para movilizar a un grupo humano en la consecución de un logro compartido. Pensar en grande está asociado con una visión basada en la abundancia. Pensar en grande está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: emoción, abundancia, visión, focalización...

PERSEVERAR: capacidad de la persona para continuar con constancia la obra emprendida hasta la culminación de la misión compartida. La perseverancia está asociada a una serie de rasgos que la potencian: compromiso, persistir, propósito, colaboración ...

PERSISTIR: capacidad de la persona para mantenerse firme en su empeño hasta la consecución del logro. La persistencia está asociada a una serie de rasgos que la potencian: compromiso, impulso, perseverar, paciencia...

PERSPECTIVA: capacidad de la persona para desarrollar una visión y análisis global para hacer una representación mental del camino recorrido, los avances y el itinerario a seguir para alcanzar el logro. La perspectiva está asociada a una serie de rasgos que la potencian: análisis, evaluación, visión, planificación...

PLANEAR: capacidad de la persona para establecer planes o proyectos. La persona establece el plan a partir de la visión/misión compartidas, definiendo las actuaciones, su marco temporal y los objetivos a conseguir. La planeación está asociada a una serie de rasgos que la potencian: visión, misión, prometer, compromiso, participación ...



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

PLANIFICAR: capacidad de la persona para crear un camino desde el presente hacia el futuro para establecer y alcanzar objetivos, asignar medios y recursos y evaluar los avances que se están produciendo. La planificación está asociada a una serie de rasgos que la potencian: planear, visión, misión, acción, participación ...

PRIORIZAR: capacidad de las personas emprendedoras para establecer una prelación en las cosas, poner primero lo primero, poner en orden por importancia o tiempo unas cosas respecto a otras y dar la importancia adecuada a cada asunto. Priorizar está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: análisis, visión, medir, manejar los tiempos, ...

PROACTIVIDAD: capacidad de la persona que implica tomar iniciativa, generar actividad, actuar, establecer compromisos y cumplir. Aceptar que como seres humanos, somos responsables de nuestras propias vidas. La proactividad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: iniciativa, acción, visión, movilización...

PROCRASTINACIÓN: hábito de postergar actividades o situaciones que deben atenderse por otras más irrelevantes o agradables. Las personas emprendedoras desarrollan hábitos proactivos estableciendo prioridades y abordando el desarrollo de acciones sin posponer la toma de acción. La neutralización de la procrastinación está asociada a una serie de rasgos que la potencian: acción, impulso, automotivación, voluntad ...

PROMETER: capacidad de la persona para obligarse a llevar a cabo

una determinada acción. Uno de los rasgos más marcados del emprendimiento y liderazgo es la capacidad de la persona para realizar y cumplir promesas, de este hecho se potencian el conjunto de rasgos superiores que definen a las personas emprendedoras. Prometer está asociado a un conjunto de rasgos que lo potencian: cumplir, entrenar, declaración, calcular...

PROPÓSITO: capacidad de la persona para fijar y focalizar un fin último con su acción de emprendimiento y liderazgo asociado al cumplimiento de la misión y al éxito colectivo, dentro de una visión de logro y trascendencia. El propósito está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: prometer, misión, éxito, logro, legado...

PROTOTIPO: capacidad de la persona para crear un modelo o representación de lo que se puede lograr cuando se culmine el proyecto. La creación de prototipos es una herramienta poderosa utilizada por la persona para que su equipo, organización o seguidores puedan visualizar y experimentar por anticipado los resultados del proyecto comparado. El prototipo está asociado a un conjunto de rasgos que lo potencian: imaginación, visión, cooperación, participación...

PROYECCIÓN: capacidad de las personas emprendedoras para impulsarse hacia el futuro en el foco del proyecto, ubicarse mentalmente en el futuro para analizar la realidad desde esa perspectiva. La proyección está asociada a una serie de rasgos que la potencian: imaginación, visualización, visión, misión...

RECONOCER: capacidad de las personas emprendedoras para distinguir y poner en valor a las personas por sus méritos y dedicación a la causa común. Capacidad de las personas emprendedoras para hacerse cargo en primera persona de los errores cometidos en el desarrollo del proyecto. El reconocimiento está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: comunicación, coordinación, principios, valores...

RECURSIVIDAD: capacidad de las personas emprendedoras para organizar todos los recursos con los que cuentan y dirigirlos al logro. La recursividad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: priorizar, coordinar, comunicación, influencia...

RED: capacidad de la persona para crear una comunidad organizada de personas que trabajan juntas o hacen cosas en común para conseguir un objetivo compartido o un propósito. La red está asociada a una serie de rasgos que la potencian: confianza, compromiso, comunicación, principios...

RELACIONES: capacidad de la persona para crear un conjunto de lazos y compromisos, y mantenerlos en el tiempo. Las relaciones están asociadas a una serie de rasgos que las potencian: compromiso, comunicación, principios, responsabilidad...

RENEGOCIAR: capacidad de las personas emprendedoras para negociar las condiciones de entrega de un pedido cuando se ha producido un imprevisto que impide que el trabajo se realice en las fechas o condiciones pactadas. La renegociación también se lleva a cabo cuando al evaluar a

la finalización de un flujo de trabajo la realización de un pedido no ha sido ejecutado conforme a lo pactado, implicando volver a establecer las condiciones de realización con el proveedor. La renegociación está asociada a una serie de rasgos que la potencian: comunicación, coordinación, escucha, sintonizar ...

RENOVACIÓN: capacidad de las personas emprendedoras para establecer un proceso de actualización permanente del trabajo, la renovación es un rasgo esencial en la sociedad actual caracterizada por la velocidad y la obsolescencia que exige una gran capacidad para la adopción inmediata de cambios. La renovación está asociada a una serie de rasgos que lo potencian: motivación, influencia, enfoque, evaluación ...

REPRODUCCIÓN: capacidad de la persona para desarrollar el mayor nivel de excelencia en el desempeño del emprendimiento y liderazgo consistente en la producción de nuevos líderes mediante capacitación y entrenamiento, que se traduce en un desarrollo explosivo de la organización. El continuo de aprendizaje es el siguiente: 1) yo aprendo, 2) os enseño, 3) aprendéis, 4) enseñáis a otros. La reproducción está asociada a una serie de rasgos que lo potencian: entrenamiento, comunicación, influencia, respeto...

REPUTACIÓN: capacidad de las personas emprendedoras para generar prestigio y estima en torno a ellos. La reputación está asociada a la prédica con el ejemplo, el cumplimiento de los compromisos a rajatabla, el desarrollo de hábitos proactivos... La reputación está asociada a una serie



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

de rasgos que la potencian: estilo, hábitos, carácter, personalidad ...

RESENTIMIENTO: estado de ánimo negativo que se manifiesta así: “evalúo que tú me has cerrado posibilidades en esto; te declaro responsable y estoy comprometido a no tener conversaciones contigo sobre esto en el futuro”. Las personas emprendedoras desarrollan dominios emocionales y de autocontrol para neutralizar el resentimiento en ellos mismos, equipo, seguidores...El resentimiento está asociado a una serie de rasgos que lo desbloquean: comunicación, coordinación, voluntad, acción...

RESIGNACIÓN: estado de ánimo negativo que se manifiesta así: “evalúo que nada va a mejorar esto, siempre ha sido así, siempre será así y no hay nada que hacer para que yo pueda cambiarlo”. Las personas emprendedoras desarrollan dominios emocionales y de autocontrol para neutralizar la resignación en ellos mismos, equipo, seguidores...La resignación está asociada a una serie de rasgos que la desbloquean: resolución, acción, voluntad, perseverancia...

RESOLUCIÓN: capacidad de la persona para crear un estado de ánimo positivo que se manifiesta así: “estoy tomando acciones para concretar estas posibilidades que evalúo abiertas para mí”. La resolución está asociada a una serie de rasgos que lo potencian: voluntad, impulso, responsabilidad, compromiso...

RESPECTO: capacidad de las personas emprendedoras para mantener una relación de consideración y deferencia con las personas de su equipo, organización o seguidores.

Capacidad de las personas emprendedoras para ganarse la consideración de otras personas. El respeto está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: confianza, compromiso, comunicación, principios...

RESPONSABILIDAD: capacidad de las personas emprendedoras para hacer promesas y cumplir compromisos, haciéndose cargo de la conducción de la organización al cumplimiento de la misión compartida. La responsabilidad está asociada a una serie de rasgos que lo potencian: comunicación, coordinación, reconocimiento, compromiso...

RIESGO: capacidad de las personas emprendedoras para analizar los cursos de acción posibles y tomar decisiones sin tener todas las evidencias para sustentar la decisión.

SEDUCIR: capacidad de las personas emprendedoras para ejercer una atracción positiva e influencia de las personas hacia la misión compartida. La seducción en el emprendimiento y liderazgo está alejada de la manipulación y se basa en aspectos como el compromiso y la responsabilidad. La seducción está asociada a una serie de rasgos que la potencian: principios, influencia, comunicación, carisma...

SEGURIDAD: capacidad de las personas emprendedoras para generar certeza y confianza en la relación con las personas de su organización, equipo o seguidores. La seguridad se cimenta en la realización de promesas y el cumplimiento de compromisos. La seguridad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: comunicación, compromiso, cumplir, participación...

SENSIBILIDAD: capacidad de las personas emprendedoras para sintonizar con las necesidades y preocupaciones de las personas. La sensibilidad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: escucha, empatía, comunicación, participación...

SENTIDO Y CRITERIO: capacidad de las personas emprendedoras para discernir y seleccionar las decisiones y acciones a tomar en función del enfoque que lleva al cumplimiento de la misión compartida. El sentido y criterio está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: orientación, enfoque, acción, coordinación...

SERENIDAD: estado de ánimo positivo que se manifiesta así: “evalúo que permanentemente se estarán abriendo y cerrando posibilidades para mí, acepto esto, y estoy agradecido de la vida de que así sea”. Las personas emprendedoras desarrollan la capacidad de estar serenos para activar emocionalmente a las personas y a abrirlas a nuevas posibilidades. La serenidad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: reflexión, empatía, control, ...

SERVICIO: capacidad de la persona para orientar sus acciones a la satisfacción de necesidades, aspiraciones y deseos de las personas de su organización, equipo y seguidores en el marco de la visión y misión compartidas. La capacidad de servicio está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: empatía, comunicación, respeto, compromiso...

SINERGIZAR: capacidad de las personas emprendedoras para unir personas, intereses, fuerzas, recursos...

...al objeto de lograr la mayor efectividad para el logro del propósito compartido. Sinergizar está asociado a un conjunto de rasgos que lo potencian: comunicación, coordinación, sintonizar, empatía...

SINTONIZAR: capacidad de las personas emprendedoras para generar armonía y entendimiento entre las personas tendente a la coordinación efectiva en el proceso de construcción de un proyecto compartido. La sintonía está asociada a una serie de rasgos que la potencian: comunicación, escucha, coordinación, participación...

TALENTO: capacidad que tienen las personas emprendedoras para descubrir las facultades y capacidades que tienen las personas de su equipo u organización, y ponerlas en juego para sumar valor al proyecto compartido. Capacidad de las personas emprendedoras para desempeño de su función. El talento está asociado a un conjunto de rasgos que lo potencian: visión, principios, dirección, sinergizar...

TENACIDAD: capacidad de las personas emprendedoras para actuar con firmeza, obstinación y constancia para llevar a cabo la realización de la misión compartida. La tenacidad está asociada a un conjunto de rasgos que lo potencian: voluntad, confianza, compromiso, visión...

TOLERANCIA AL FRACASO: capacidad de las personas emprendedoras para perseverar en el camino que conduce a la realización de la misión compartida, entraña también aceptar (tolerar) la comisión de errores como parte natural del proceso. La



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

tolerancia al fracaso está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: acción, voluntad, decisión, comunicación...

TRANSFORMACIÓN: capacidad de la persona para conducir a su organización, equipo o seguidores a un escenario de futuro nuevo que conlleva una realización para las personas. Cambio significativo que produce un grupo humano bajo el influjo del emprendimiento y liderazgo. La transformación se asocia a los niveles superiores del emprendimiento y liderazgo (reproducción de líderes, el legado y la trascendencia). La transformación está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: movilización, acción, voluntad, dirección...

TRANSMITIR: capacidad de las personas emprendedoras para hacer llegar sus mensajes y estados de ánimo al conjunto de la organización, produciendo un efecto motivador y de movilización de la misma hacia el logro compartido. La capacidad de transmitir está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: discurso, narrativa, emoción, comunicación...

TRASCENDENCIA: capacidad de la persona para generar un valor, legado y obra a través de su acción plasmada en la consecución de un logro colectivo que tiene un impacto en futuras generaciones. En la lógica del emprendimiento y liderazgo, se alcanza cuando la persona crea un valor de alto significado para la vida de los demás. La trascendencia está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: logro, legado, tenacidad, voluntad...

URGENCIA: capacidad de la persona para establecer y acometer aquellas actividades que requieren de una acción inmediata. Las personas emprendedoras discernen lo que es importante de lo urgente y actúan en consecuencia. La urgencia está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: reflexión, discernimiento, acción, coordinación...

VALENTÍA: capacidad de las personas emprendedoras para enfrentar con valor situaciones comprometidas, difíciles o que entrañan riesgo o peligro para su propia persona. La valentía está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: decisión, voluntad, compromiso, principios...

VALORES: capacidad de las personas emprendedoras para definir los principios ideológicos o morales que guían su acción y la de su organización, equipo o seguidores. Definición de los principios en aspectos más concretos de rango positivo (concreción de los principios): derechos humanos, respeto a la vida... Los valores están asociados a un conjunto de rasgos que los potencian: principios, sintonizar, responsabilidad, estilo ...

VISIÓN: capacidad de las personas emprendedoras para capturar un sueño en una frase o un párrafo que de forma inspiradora pueda alentar a un grupo humano a la acción, resultado de nuestros sueños en acción. La visión está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: comunicación, participación, logro, trascendencia ...

VISUALIZAR: capacidad de las personas emprendedoras para formar

en la mente la imagen visual de un concepto abstracto asociado a la percepción del resultado final de la misión compartida. La visualización está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: misión, imaginación, proyección, trascendencia...

VOCACIÓN: capacidad de las personas emprendedoras para conectar la inclinación, talento e inspiración de las personas con el proyecto compartido. Orientación de la persona hacia los propósitos propios de la naturaleza de su trabajo. La vocación está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: talento, comunicación, logro, trascendencia

VOLUNTAD: capacidad de las personas emprendedoras para mantener una constancia vital, determinación, intención, esfuerzo y coraje para enfocarse en la consecución de un propósito. La voluntad está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: compromiso, participación, legado, visión...

VOZ EGOICA DISFUNCIONAL: voz interior que actúa de freno a la acción lanzando mensajes negativos del tipo: no podrás...; no estás preparado...; seguro que fracasará... Capacidad de las personas emprendedoras para reconocer y bloquear los pensamientos inducidos por la voz egoica disfuncional. La neutralización de la voz egoica disfuncional está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: reflexión, discernimiento, voluntad, motivación...

ZONA DE CONFORT: costumbres y hábitos adquiridos que nos cierran oportunidades. Las personas emprendedoras desarrollan capacidades para romper los límites de su zona de confort y de las personas de su organización, equipo o seguidores. La zona de confort está asociada a un conjunto de rasgos que la desbloquean: voluntad, compromiso, acción, valentía...



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

SEGUNDA PARTE.

SEGUNDA PARTE. LA APLICACIÓN DEL MODELO 6-9 A LA EMPLEABILIDAD, EL EMPRENDIMIENTO Y LA ORIENTACIÓN LABORAL.

1. INTRODUCCIÓN.

El presente documento forma parte del MODELO 6-9 (Emprendedorex, copyright 2016), un modelo ideado por Emprendedorex para el entrenamiento y el aprendizaje de las competencias clave para el siglo XXI (competencias genéricas), emprendimiento y liderazgo. A partir del MODELO 6-9 hemos diseñado y adaptado la presente Guía para trabajar la mejora de la empleabilidad, el emprendimiento y la orientación laboral.

La intervención se desarrolla en torno al aprendizaje de competencias prácticas

aplicadas a la construcción del proyecto vital de cada persona y al rediseño de su currículum.

La Guía está especialmente diseñada para profesionales que trabajan en el desarrollo de la empleabilidad, el emprendimiento y la orientación laboral (profesores, entrenadores laborales, programas de orientación al empleo, personal técnico de los servicios públicos de empleo...); disponiendo de un conjunto de herramientas prácticas para ejercer su desempeño.

2. PLANIFICACIÓN GLOBAL DE LA INTERVENCIÓN.

ESQUEMA GENERAL



PRODUCTOS FINALES





EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

Una intervención que tiene como objeto que cada participante elabore su proyecto vital (plan de vida) y su nuevo currículum.

La intervención en los procesos de mejora de la empleabilidad, el emprendimiento y la orientación laboral tiene como objeto que cada persona diseñe su plan de vida o proyecto vital, en función de sus intereses y aspiraciones: un proyecto empresarial, un emprendimiento, un proyecto laboral, un proyecto para buscar empleo.

Al finalizar la intervención cada participante habrá elaborado su proyecto vital y lo habrá plasmado en un documento, así como el diseño de un currículum personal en base al desarrollo de nuevas competencias que se trabajarán a lo largo del proceso.

Se trata de dos documentos vivos que sirven de guía y hoja de ruta a la persona para movilizarse en el proceso de construir su proyecto vital.

CREACIÓN DE UN AMBIENTE DE CONFIANZA.

Para que el proceso sea efectivo y se alcancen los resultados es necesario crear un clima emocional propicio, un espacio emocional de confianza en torno al compromiso de las partes y la motivación hacia el logro.

DESCUBRIR EL TALENTO.

Para encarar el proyecto vital es necesario hacerlo desde el descubrimiento de la vocación, el talento, la pasión y los intereses de cada persona; sólo cuando la persona se enfoca a lo que le interesa de verdad está en condiciones de dar la

mejor versión de sí misma. Este trabajo lo realizaremos con una serie de herramientas.

TRABAJAR LAS COMPETENCIAS LINGÜÍSTICAS DESDE EL MODELO 6-9.

Una vez identificado el talento y la vocación, comenzamos a trabajar un conjunto de competencias (lingüísticas) que sirven de base a la construcción del proyecto vital.

TRABAJAR LAS COMPETENCIAS PARA LA EXCELENCIA DESDE EL MODELO 6-9.

Sobre las competencias (lingüísticas) se van trabajando otro conjunto de competencias (para la excelencia) que preparan el entrenamiento para el desarrollo del proyecto vital.

TRABAJAR EL PROYECTO VITAL (1ª PARTE).

Una vez trabajadas las competencias necesarias, los participantes escriben sus proyectos vitales y llevan a cabo actividades prácticas para concretarlos.

TRABAJAR EL PROYECTO VITAL (2ª PARTE).

Se completa el proceso de escribir y trabajar el proyecto vital, quedando recogido en un documento que sirve de guía para el desarrollo de los trabajos encaminados a su materialización.

DISEÑAR Y TRABAJAR UN NUEVO CURRÍCULUM.

Cada participante elabora un nuevo currículum sobre la base de las nuevas competencias adquiridas y lleva a cabo trabajos y actividades para buscar empleo, mejorar su empleabilidad o llevar a cabo su proyecto emprendedor.

3. PASO 0. CONVERSACIONES INICIALES.

OBJETIVO: crear un ambiente de confianza y complicidad con la persona desempleada, generando un espacio emocional de positividad desde la motivación hacia el enfoque en el logro.

PREGUNTAS PODEROSAS: ¿Qué cosas quieres hacer? ¿En qué momento estás de tu vida? ¿Qué esperas de la vida? ¿En qué te podría ayudar? ¿Qué te falta? ¿Qué te gustaría conseguir? ¿Qué te falta?

PROTOCOLO CONVERSACIONAL: “estoy aquí para ayudarte a diseñar y trabajar tu proyecto vital... vamos a establecer un compromiso mutuo para trabajar con determinación y encauzar tu vida

profesional... para ello vamos a iniciar un trabajo juntos donde tienes que tomar las riendas de tu vida... en el camino vas a desarrollar nuevas habilidades y las vas a poner en práctica en torno a la construcción de tu proyecto... tú eres una persona importante para mí, tengo depositada mucha confianza en lo que vamos a hacer, va a ser una experiencia enriquecedora...”

HERRAMIENTAS:

- Esquema de la intervención global: se muestra a la persona el recorrido global del trabajo que se va a realizar que culminará con el proyecto.

4. PASO 1. DESCUBRIR EL TALENTO DE LA PERSONA.

OBJETIVO: descubrir la pasión, intereses, vocación, motivaciones, aficiones...

Se trata de descubrir el elemento de cada persona para a través de él identificar su proyecto vital y trabajar las competencias necesarias para trabajarlo y hacerlo realidad.

PREGUNTAS PODEROSAS: ¿Qué cosas se te dan bien? ¿Qué cosas te gustan? ¿En qué actividades destacas? ¿Qué reconocimientos o éxitos has obtenido? ¿Qué te gustaba cuando eras niño? ¿En qué se te pasa el tiempo volando? ¿Qué cosas harías incluso pagando por hacerlas? ¿Qué cosas harías sin que te pagasen? ¿Cuál es tu idea para desarrollar tu proyecto vital? ¿Cuál va a ser el proyecto de tu vida? ¿En qué te gustaría trabajar? ¿Qué cosa deseas emprender? ¿A qué te gustaría dedicar tu vida?

PROTOCOLO CONVERSACIONAL: “vamos a trabajar juntos para descubrir qué te importa y qué te motiva de verdad... porque es a partir de ahí cuando puedes alcanzar la felicidad, dedicándote a lo que te importa de veras... tú eres responsable y protagonista de tu propia vida, tu vida depende de ti... atrévete a hacer lo que te gusta... es posible que aún no hayas descubierto cuál es tu verdadera vocación, no te preocupes, vamos a trabajarlo con una actividad divertida (pirámide de las ideas)...”.

HERRAMIENTAS:

- Taller de estímulo a la idea.
- Taller de innovación transversal aplicada.



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

GUÍA PARA TRABAJAR EL TALLER DE ESTÍMULO A LA IDEA.

PROTOCOLO CONVERSACIONAL:

“Para ayudarte a definir una idea o proyecto en torno a tu talento y vocación, vamos a trabajar con una guía para perfilarlo... Vamos a trabajar juntos una técnica que te ayudará a producir ideas y proyectos, recurriendo a ella cada vez que la necesites...”.

“El trabajo sobre la producción de ideas y proyectos lo vamos a realizar en 4 pasos: Paso 1. Aprender a asociar conceptos para crear ideas nuevas ... Paso 2. Piensa en la cosa que más te gusta hacer y haz una relación de otras cosas que te gustan mucho... Paso 3. Establece relaciones entre ellas ... Paso 4. Quédate con la idea o el proyecto que más te gusta para trabajar sobre él ...”.

HERRAMIENTA PARA TRABAJAR EL TALLER DE ESTÍMULO A LA IDEA.

Para trabajar el estímulo a la idea utilizamos el siguiente esquema, del que surgirán las propuestas de trabajo y actividades que la persona recibe de su entrenador y que juntos diseñan y comprometen en llevar a cabo.

El propósito es que de manera lúdica y divertida pensemos en ideas, asociadas a nuestros deseos y gustos, y que desde ahí podamos definir un proyecto sobre el que trabajar a partir de ahora.

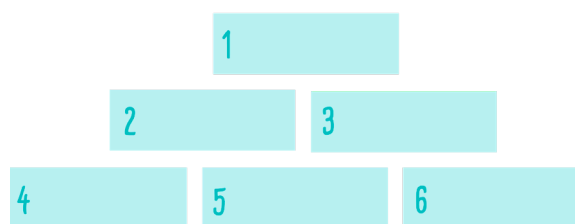
No tienes que llegar al proyecto definitivo a la primera, puedes repetir este ejercicio las veces que quieras hasta llegar a un resultado que te satisfaga.

Comenzamos. Ya sabes que una idea se puede crear por la asociación de dos conceptos ($I = C + C$). Por ejemplo:

- La idea de la fregona = 1 palo + 1 fregón.
- La idea del chupa-chups = 1 palo + 1 caramelo

Siguiendo esta pauta vas a crear unas cuantas ideas en torno a algo que te interesa.

Primero toma un folio en blanco y haz el siguiente dibujo:



Cierra los ojos y piensa en lo que más te gusta hacer, tu afición preferida, aquello a lo que dedicarías toda tu vida. Escribe eso en la casilla nº 1. A continuación, piensa otras cosas a las que te gustaría dedicar mucho tiempo, cosas que disfrutas haciendo (distintas de la primera).

Rellena el resto de las casillas (2 a la 6) con esas actividades.

Mirando la pirámide, escribe en un folio en blanco un proyecto que podrías desarrollar con la idea 1 y 2. Repite el ejercicio hasta la casilla 6.

Ahora, estableciendo relaciones como la idea del fregón y el chupa-chups, tratando en forzar relaciones; piensa en un proyecto asociando las ideas de las siguientes casillas:

- Proyecto nuevo uniendo las casillas 1 y 5.

❁ Proyecto nuevo uniendo las casillas 2 y 3.

❁ Proyecto nuevo uniendo las casillas 4 y 6.

❁ Proyecto nuevo uniendo las casillas 1, 2 y 3.

❁ Proyecto nuevo uniendo las casillas 5, 4 y 6.

A continuación piensa en un proyecto uniendo las casillas que desees. Ya has creado una batería de ideas de proyecto relacionadas con las cosas que te gusta hacer.

Ahora te pedimos que selecciones una de esas ideas, la que más te gusta.

Esta idea o proyecto te servirá para que sigamos trabajando.

Si la persona abandona su idea, no importa, volvemos a realizar el ejercicio para definir e iniciar “otro proyecto vital”.

Para comenzar a trabajar lo hacemos sobre la idea o el proyecto que cada persona ha definido.

El proyecto puede llevarse a cabo mediante la búsqueda de un empleo o la realización de un proyecto emprendedor.

A continuación se pide a cada persona que comience a investigar y buscar información, formación, personas de referencia, aliados, contactos... en torno al tema elegido.

Prácticas que propone el entrenador y consensua con la persona a la que entrena:

❁ Identifica aquello que te hace feliz y disfrutas haciendo, a lo que dedicarías toda tu vida.

❁ Identifica otras cosas que también te gusta hacer.

❁ Pon en relación lo que más te gusta con esas otras cosas.

❁ Selecciona la idea o proyecto en la que te vas a centrar.

❁ Analiza cómo esa idea o proyecto lo puedes convertir en tu trabajo o actividad.

❁ Analiza las cosas que tienes y las que te hacen falta para dedicarte a lo que te gusta.

Plantilla que facilita el entrenador a la persona a la que entrena:

Qué cosa te hace feliz:

Qué otras cosas te gustan también:

Qué relaciones has establecido entre ellas:

Con qué idea o proyecto te quedas para seguir trabajando:

Cómo vas a convertir esa idea o proyecto en tu actividad o trabajo:

Qué cosas tienes y qué cosas te hacen falta para conseguirlo:



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

* Ejemplos de ejercicios de creación y estímulo a la idea: Si quieres dedicarte a la actividad “X” investiga sobre ello y conoce experiencias relacionadas.

Realiza una experiencia práctica en torno a la actividad.

GUÍA PARA TRABAJAR EL TALLER DE LA INNOVACIÓN TRANSVERSAL APLICADA.

PROTOCOLO CONVERSACIONAL:

“Para ayudarte a perfeccionar tu idea o proyecto y complementar el taller de estímulo a la idea, vamos a trabajar una técnica...”

Se trata de aprender a aplicar la creatividad y la innovación transformando tu idea o proyecto en innovadores y fuente de creación de valor...

No sólo vale con producir una idea o un proyecto, para que tenga éxito es necesario que se diferencie de los existentes y aporte un valor nuevo...”.

“El trabajo sobre la innovación transversal aplicada lo vamos a realizar en 5 pasos:

Paso 1. El campo donde te gustaría innovar...

Paso 2. Campos que tienen relación...

Paso 3. Otros campos sin relación aparente...

Paso 4. Analiza las innovaciones o tendencias que se están produciendo en esos campos...

Paso 5. Aplica lo que está funcionando en un campo y se podría aplicar a otros...”.

HERRAMIENTA PARA TRABAJAR EL TALLER DE LA INNOVACIÓN TRANSVERSAL APLICADA.

Para trabajar la innovación transversal aplicada utilizamos el siguiente esquema, del que surgirán las propuestas de trabajo y actividades que la persona recibe de su entrenador y que juntos diseñan y comprometen en llevar a cabo.

1. Dibuja una circunferencia y escribe en ella el campo o actividad que quieres hacer o donde te gustaría innovar. Por ejemplo: la agricultura.



2. En torno a esa circunferencia dibuja otras circunferencias de campos o actividades que tengan alguna relación y escribe sobre ellas el nombre del campo o la actividad.

Por ejemplo: salud, medicina, ciencia, investigación, turismo.



3. En torno a esas circunferencias dibuja otras cuyos campos o actividades que en principio no guarden ninguna relación aparente.

Por ejemplo: videojuego, cine, arte, filosofía, deporte.

Ten en cuenta que las actividades, cam-

pos o categorías que establezcas no tienen porqué ser lineales o responder a un patrón definido, sino que seguirá el criterio que tu decidas.

Por ejemplo. Mi actividad o interés puede ser el diseño, los videojuegos, la agricultura, el cuidado de personas mayores, la política, trabajo social, hogar, deporte, creación literaria, industria del automóvil...



4. Investiga las innovaciones y tendencias que se están produciendo en esos campos (qué está funcionando, qué cosas nuevas están apareciendo, qué se podría aplicar a otro ámbito o actividad...).

MEDICINA ¿QUÉ ESTÁ FUNCIONANDO?

¿QUÉ COSAS NUEVAS ESTÁN APARECIENDO?

¿QUÉ PODRÍA APLICAR A MI ÁMBITO?

Por ejemplo: en relación a la medicina, están funcionando nuevas tendencias relacionadas con la medicina natural, están apareciendo nuevos alimentos eco-

lógicos, se podría aplicar un nuevo criterio de producción agrícola dirigido a la obtención de principios químicos...

5. Ahora haz lo mismo con las circunferencias que no guardan relación alguna aparente con el tema central o ámbito en el que tienes interés en innovar.

6. Fruto del trabajo de investigación y análisis que has realizado en cada circunferencia, puedes buscar las asociaciones que se te han ocurrido entre los diferentes campos y que podrían ser fuente de creación de innovaciones transversales aplicadas.

No importa que las asociaciones no tengan sentido, inicialmente resulten absurdas o altamente improbables. Lo importante es que generes todas las conexiones transversales posibles y desarrolles un nuevo esquema de pensamiento aplicado al análisis transversal.

7. Ahora construye una relación de lo que has trabajado, elaborando una plantilla que contenga la siguiente relación:

He identificado algo que está funcionando en la actividad o campo "x":

Si lo aplico a la actividad y lo adapto de esta manera:

Puedo conseguir esta innovación:



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

Este ejercicio no es puntual, lo inicias ahora pero has de darle continuidad en el tiempo y convertirlo en parte de tu

cuaderno de trabajo de la innovación a lo largo del tiempo.

PRÁCTICAS QUE PROPONE EL ENTRENADOR Y CONSENSUA CON LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

- Identifica el campo o actividad en la que vas a trabajar.
- Determina los campos que tienen relación con el anterior.
- Analiza las innovaciones o tendencias que se están produciendo en esos campos.
- Aplica las innovaciones y lo que está funcionando de unos campos a otros.

PLANTILLA QUE FACILITA EL ENTRENADOR A LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

Escribe aquí el campo o actividad es en la que vas a trabajar:

Escribe aquí qué campos o actividades tienen relación con la anterior:

Escribe aquí qué innovaciones o tendencias se están produciendo en esos campos o actividades:

Escribe aquí cómo vas a aplicar las innovaciones y lo que está funcionando en esos campos a la actividad que vas a trabajar:

Ejemplos de ejercicios de innovación transversal aplicada:

- Realiza visitas a empresas o actividades que están en relación con el campo o actividad en la que vas a trabajar.
- Conoce in situ actividades innovadoras e investiga sobre ellas.
- Accede a internet y conoce innovaciones y tendencias con la actividad que te interesa.

5. PASO 2. TRABAJAR LAS COMPETENCIAS LINGÜÍSTICAS. MODELO 6-9 (6 DOMINIOS).

OBJETIVO: aprender de forma práctica a escuchar, declarar, prometer/pedir (hacer ofertas), aplicándolo al diseño y desarrollo del proyecto vital mediante la realización de actividades prácticas.

PREGUNTAS PODEROSAS: ¿Qué necesita la gente? ¿Qué puedes ofrecer a la gente? ¿Cómo se lo vas a ofrecer? ¿Qué personas necesitas conocer? ¿Cómo te vas a poner en contacto con esas personas? ¿Cómo vas a escuchar a esas personas? ¿Qué cosas vas a contar? ¿Qué vas a declarar? ¿Qué promesas vas a hacer a esas personas? ¿Qué vas a pedir a cambio? ¿Cuáles son las ofertas que vas a hacer?

PROTOCOLO CONVERSACIONAL: “vamos a trabajar un conjunto de habilidades para mejorar nuestra capacidad de

escucha... a analizar lo que otras personas (empresas, organizaciones) necesitan... a investigar, a obtener información... a escuchar los intereses de mis clientes... a enriquecer mis puntos de vista con las opiniones de los demás... A desarrollar capacidades para declarar lo que quieres hacer a otras personas... A prometer a otras personas cosas valiosas... A pedir cosas a cambio de esas promesas... Y a hacer ofertas valiosas... Y todo ello centrado en tu proyecto vital...”.

HERRAMIENTAS:

- Guía para trabajar la escucha.
- Guía para trabajar la declaración.
- Guía para trabajar las ofertas (prometer/pedir).

GUÍA PARA TRABAJAR LA ESCUCHA.

PROTOCOLO CONVERSACIONAL:

“Una vez que has definido el proyecto que quieres abordar, vamos a trabajar para el desarrollo de actividades y la adquisición de habilidades que te ayuden a conseguir tu meta... vas a tener que actuar y aprender a medida que actúas.. Juntos estableceremos una serie de tareas que tú deberás ejecutar, evaluando permanentemente los avances que realizas y resultados que vas obteniendo.”.

“Comenzamos por trabajar la escucha... cuando hablamos de escuchar estamos hablando de aprender a hablar y escuchar de una manera más efectiva... Para trabajar la escucha primero vamos a investigar y analizar el mundo de las personas con las que está relacionado tu proyecto: qué les interesa, preocupa, cuáles son sus gustos... Para iniciar un habla y una escucha efectiva puedes



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

realizar estas preguntas: ¿Qué te preocupa? ¿Qué te hace feliz? ¿Qué te hace infeliz? ¿Qué necesitas? ¿Cómo te podría ayudar?... Para que habla y escucha sean productivas tenemos que crear un clima de respeto y aceptación hacia la otra persona, puedes aprender a decir: yo te valoro y respeto... A continuación te abres para descubrir lo que la otra persona quiere decirte y así enriquecerte con su punto de vista, sirviéndote

para cambiar el tuyo... Finalmente resume lo que has entendido y pide que te diga si estás en lo cierto, de no ser así, solicita las aclaraciones”.

“El trabajo sobre la escucha lo vamos a realizar en 4 pasos: Paso 1. Preparación, conocimiento de la otra persona y el estado de ánimo... Paso 2. Sintonización: aceptación y apertura al cambio... Paso 3. Empieza la escucha... Paso 4. Finalización de la escucha y cierre...”.

HERRAMIENTA PARA TRABAJAR LA ESCUCHA.

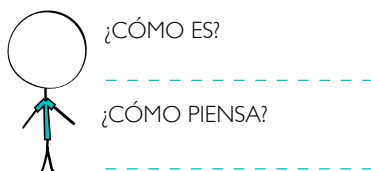
Para trabajar la escucha utilizamos el siguiente esquema, del que surgirán las propuestas de trabajo y actividades que

la persona recibe de su entrenador y que juntos diseñan y comprometen en llevar a cabo.

EL ESQUEMA DE LA ESCUCHA

1 PREPARACIÓN

CONOCIMIENTO Y ESTADO DE ÁNIMO



EL MOMENTO OPORTUNO ES

3 DESARROLLO

EMPIEZA LA ESCUCHA



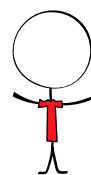
REGLAS:

NO INTERRUMPO, NO CUENTO MI HISTORIA, NO REBATO, NO JUZGO.

2 SINTONIZACIÓN

ACEPTACIÓN Y APERTURA AL CAMBIO

- > TE ACEPTO Y TE RESPETO
- > ACEPTO ESCUCHARTE Y QUE ME CAMBIES



4 RESUMEN

AL FINALIZAR LA ESCUCHA



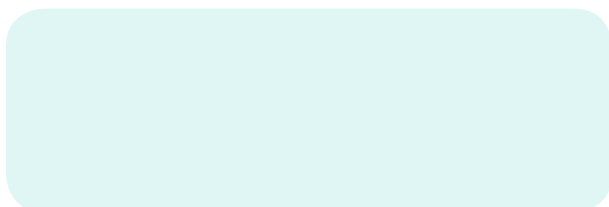
RESUMIMOS Y PEDIMOS ACLARACIONES

PRÁCTICAS QUE PROPONE EL ENTRENADOR Y CONSENSUA CON LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

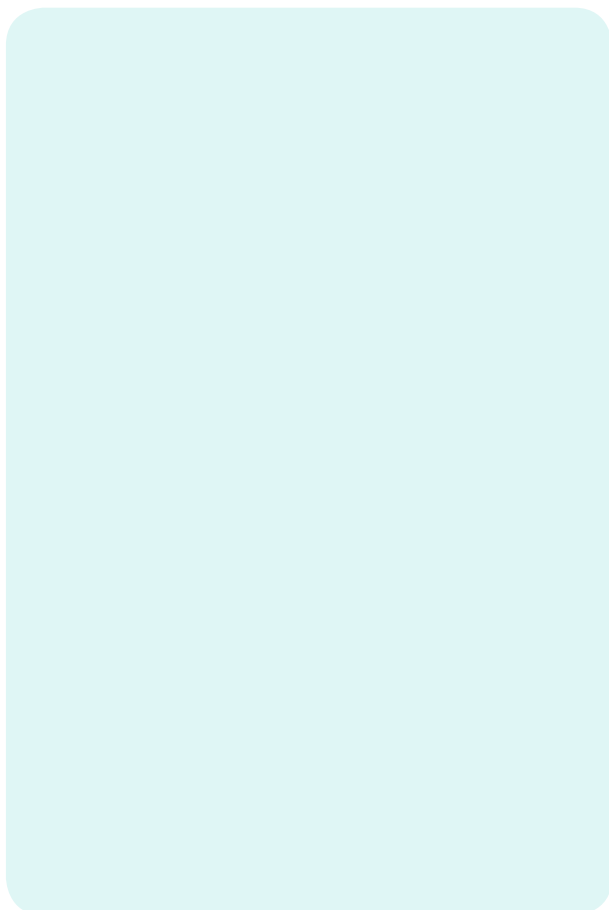
- Identifica a las personas que te pueden ayudar a hacer realidad tu proyecto: clientes, financiadores, proveedores, competencia, prescriptores...
- Investiga a través de diversas fuentes y especialmente a través de Internet quiénes son, dónde están, qué hacen, qué les preocupa.
- Ponte en contacto con ellos y convócalos a una reunión.
- Pregunta qué necesitan, qué les hace falta.

PLANTILLA QUE FACILITA EL ENTRENADOR A LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

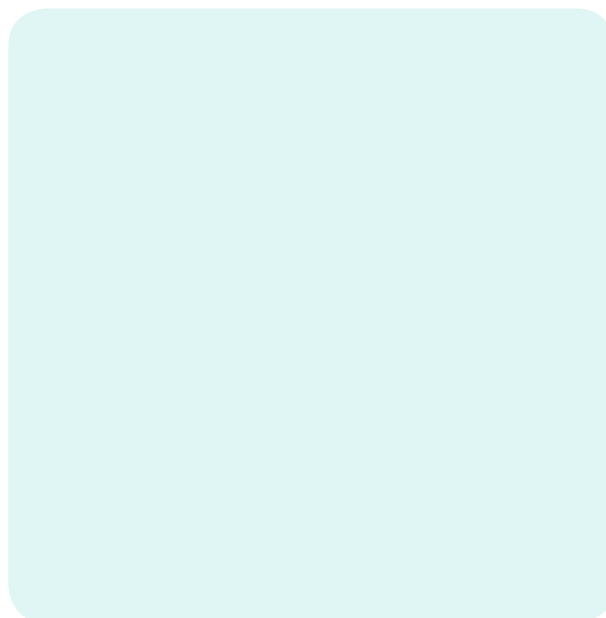
Qué relación de personas has elaborado para trabajar la escucha:



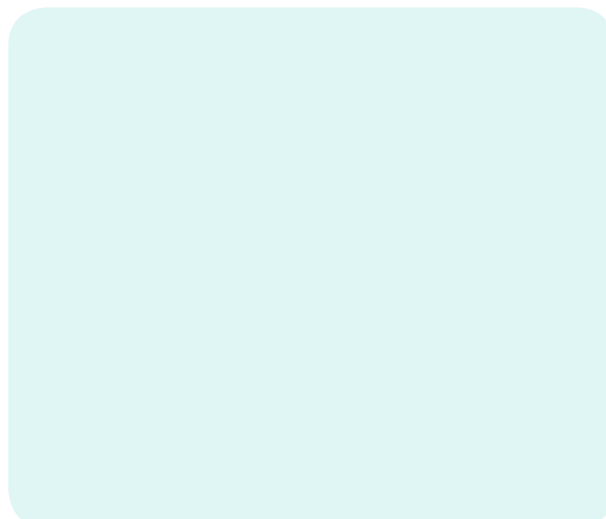
Qué información has obtenido de tus trabajos de escucha e investigación:



Qué conversaciones has mantenido:



Qué has aprendido de esas conversaciones:





EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

* Ejemplos de ejercicios de escucha:

- Si quieres trabajar en la empresa "X" analiza su página web y obtén toda la información.
- Selecciona a un grupo de potencia-

les clientes y pregunta qué cosas necesitan.

- Cuenta tu proyecto a la persona que te puede ayudar a ponerlo en marcha y escucha su opinión.

GUÍA PARA TRABAJAR LA DECLARACIÓN.

PROTOCOLO CONVERSACIONAL:

"Vamos a trabajar la declaración... Para que una cosa ocurra, para que tu proyecto vital se haga realidad, primero tiene que ser declarado... Declara cuál es tu proyecto (mi proyecto es, voy a hacer esto)... Lo vamos a aprender a través de

dos sencillos pasos: Paso 1. La preparación de la declaración... Paso 2. La realización de la declaración... También vamos a aprender a hacer y a manejar otro tipo de declaraciones y su manejo: no, sí, no sé, amor, gracias, perdón..."

HERRAMIENTA PARA TRABAJAR LA DECLARACIÓN.

Para trabajar la declaración utilizamos el siguiente esquema, del que surgirán las propuestas de trabajo y actividades

que la persona recibe de su entrenador y que juntos diseñan y comprometen en llevar a cabo.

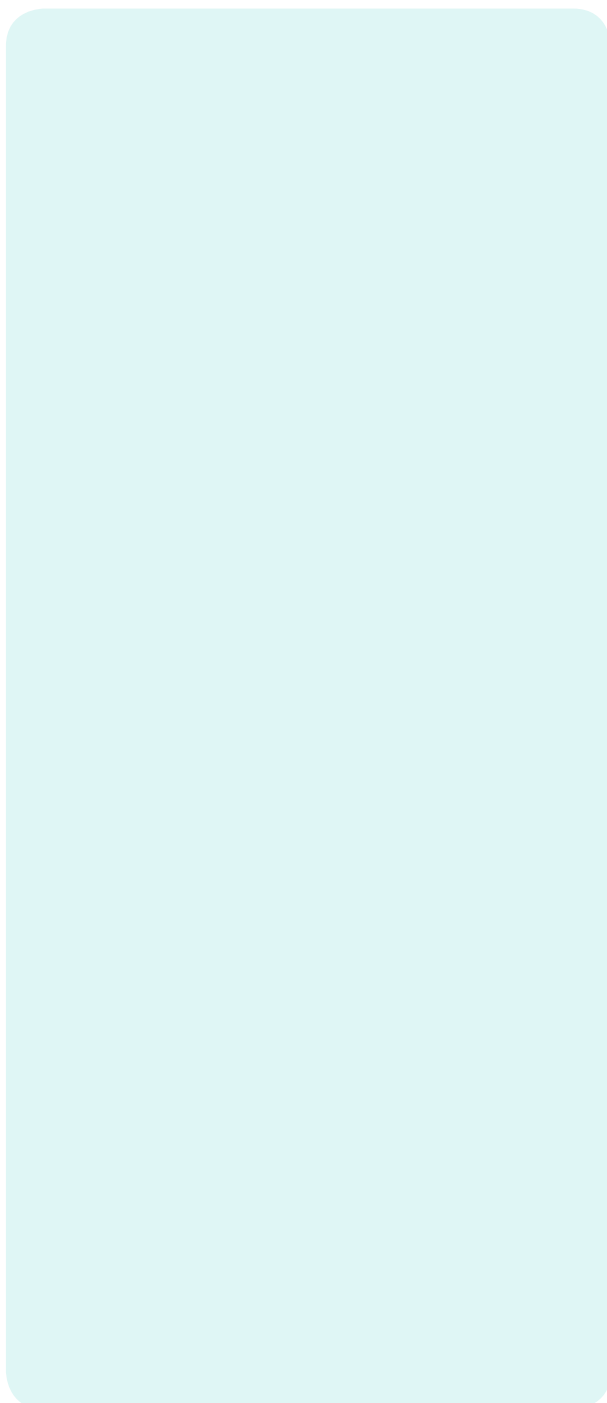


PRÁCTICAS QUE PROPONE EL ENTRENADOR Y CONSENSUA CON LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

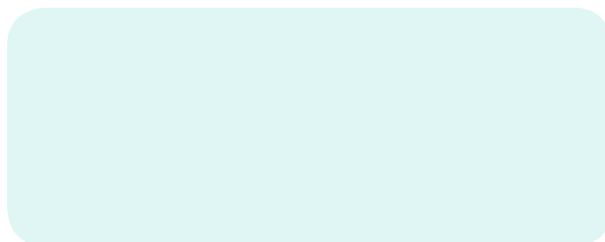
- Realiza en la práctica la declaración de tu proyecto a las personas a las que va dirigido y que necesitas que te ayuden (clientes, proveedores, empleadores, prescriptores, financiadores...).
- Cuál es la reacción de esas personas a tu declaración.

PLANTILLA QUE FACILITA EL ENTRENADOR A LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

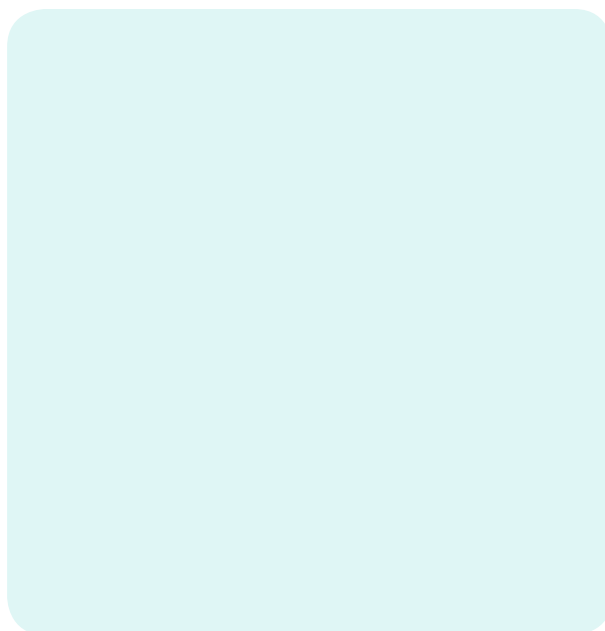
Escribe aquí tu declaración:



Determina a quiénes vas a realizar tu declaración:



Cuál ha sido la reacción a la realización de tu declaración:



* Ejemplos de declaraciones:

- Me gustaría trabajar contigo, te podría aportar este valor: ...
- Voy a poner en marcha esta actividad:...
- Podríamos colaborar en este proyecto:...



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

GUÍA PARA TRABAJAR LA OFERTA (PROMETER/PEDIR).

PROTOCOLO CONVERSACIONAL:

“Vamos a trabajar para que tu proyecto sea una buena oferta para las personas a las que va dirigido (clientes, empleadores, financiadores...)....

Prometer, pedir y hacer ofertas son actos que están entrelazados entre sí...

La principal destreza de una persona emprendedora es su capacidad para hacer ofertas a otras personas...

Realmente, tú con tus capacidades eres una oferta y una oportunidad para una empresa que te contrate, pudiendo ganar ambos...

Tu proyecto vital es una oferta que haces al mundo...

Por eso vas a aprender a prometer a hacer cosas para otras personas...

A pedir a esas personas que hagan cosas por ti...

Cuando hayas logrado de manera exitosa hacer algo para otra persona, y que esa persona te dé a cambio algo que quieres, habrás logrado realizar una oferta...

Vamos a hacerlo siguiendo esta pauta: yo te prometo...

A cambio te pido...

Tú ganas esto... Y yo gano esto otro...”.

CONVERSACIONES PARA PEDIR.

“En función de tu proyecto vital, haz una relación de cosas que necesitas para llevarlo a cabo: ...

Identifica las personas y entidades que te podrían ayudar a hacerlo...

Escribe sus nombres y datos...

Escribe lo que vas a pedir que hagan por ti...

Ahora reúnete con ellas y pídeselo (os pido que hagáis esto por mí...”

CONVERSACIONES PARA PROMETER.

“A cambio de que hagas esto por mí, yo os prometo hacer esto por vosotros...”

CONVERSACIONES PARA CERRAR LA OFERTA.

“De las promesas y los pedidos nacen las ofertas...

Esta es la oferta de mi proyecto...

Tú haces esto... Y a cambio recibes esto otro...

De esta manera yo gano esto... Y tú ganas esto otro...”

“Lo vamos a hacer a través de los siguientes pasos: Paso 1. Pensar bien y escribir lo que vas a prometer y pedir a cambio (oferta). Paso 2. A continuación vas a realizar la promesa y pedir algo a cambio (oferta) de manera práctica. Paso 3. Finalmente trabajamos una serie de aspectos para que la promesa y pedido (oferta) sean eficaces”.

HERRAMIENTA PARA TRABAJAR LA OFERTA (PROMETER/PEDIR).

Para trabajar las promesas y pedidos (oferta) utilizamos el siguiente esquema, del que surgirán las propuestas de trabajo y actividades que la persona re-

cibe de su entrenador y que juntos diseñan y comprometen en llevar a cabo.

EL ESQUEMA DE LAS PROMESAS Y LOS PEDIDOS

1 OBSERVAR Y APRENDER A
PROMETER-OFRECER-PEDIR
PARA QUE LAS COSAS
OCURRAN

DISEÑA PARA TU ORGANIZACIÓN UNA
PROMESA-OFFERTA Y UN PEDIDO

PROMETO (OFERTA)

A CAMBIO PIDO (PEDIDO)

2 APRENDER EL PATRÓN DE
PROMETER-OFRECER-PEDIR
PARA QUE LAS COSAS
OCURRAN

YOTE PROMETO

ATI

LLEVAR A CABO

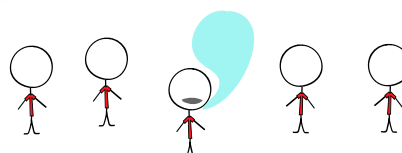
EN ESTA FECHA

A CAMBIO TE PIDO

¿ACEPTAS? ☐ SÍ ☐ NO

3 TRABAJAR LA EFECTIVIDAD DE PROMETER-OFRECER-PEDIR

COMO LO TRABAJO CON LAS
PERSONAS DE MI ORGANIZACIÓN



ERRORES EN...

PEDIR

NO HACER OFERTAS

PEDIDOS Y OFERTAS
INCORRECTAS

ACEPTAR/DECLINAR

LAS CONDICIONES

LA FECHA DE ENTREGA

INCUMPLIR

PARA HACERLO CORRECTAMENTE..

TE PIDO QUE ...

TE OFREZCO ...

EL PEDIDO CONCRETO ES ...

DI CLARAMENTE SI ACEPTAS O NO ...

LAS CONDICIONES DEL PEDIDO SON ...

LAS FECHA DE ENTREGA ES ...

TE RECLAMO ...

PRÁCTICAS QUE PROPONE EL ENTRENADOR Y CONSENSUA CON LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

- Piensa en una promesa que puedes realizar a empresas, potenciales clientes, financiadores, prescriptores, aliados, socios...
- Determina qué vas a pedir a cambio de esa promesa.
- Define en función de las promesas y los pedidos cuál es tu oferta.
- Selecciona a las personas y empresas a las que vas a realizar las promesas y pedidos (oferta).
- Realiza en la práctica las promesas y pedidos (oferta).
- Analiza los resultados que has obtenido.
- Mejora tus promesas y pedidos (oferta).



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

PLANTILLA QUE FACILITA EL ENTRENADOR A LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

Escribe aquí qué cosas vas a prometer y pedir (oferta):

Escribe aquí las empresas y personas a las que vas a hacer las promesas y pedidos (oferta):

Escribe aquí la reacción que han tenido las personas a las que has realizado las promesas y pedidos (oferta):

v

Escribe aquí las mejoras que has introducido en tus promesas y pedidos (oferta):

* Ejemplos de promesas, pedidos y ofertas:

- Si tú me contratases, tu empresa podría fabricar un 15% más...
- Si trabajamos juntos yo puedo llevar las tareas comerciales...
- A cambio de mejorar los resultados de tu empresa yo te pido a cambio

un sueldo de 1000 euros al mes...

• Mi oferta es producir un salto de

calidad en tu empresa mediante la
realización de estos cambios...

6. PASO 3. TRABAJAR LAS COMPETENCIAS PARA LA EXCELENCIA. MODELO 6-9 (9 NIVELES DE EXCELENCIA).

OBJETIVO: aprender de forma práctica a dirigir (a uno mismo y a su proyecto vital), a trabajar en equipo y hacer relaciones, a gestionar las emociones, a desarrollar impecabilidad en el trabajo y evaluar; aplicándolo al diseño y desarrollo del proyecto vital mediante la realización de actividades prácticas.

PREGUNTAS PODEROSAS: ¿Cómo te vas a dirigir? ¿Cuál es tu visión y misión? ¿Qué equipo o red de personas necesitas para hacer tu proyecto? ¿Cómo vas a producir satisfacción con lo que haces? ¿Cómo vas a gestionar tus emociones cuando no te salgan las cosas bien? ¿Cómo vas a cumplir con las normas y con lo que se espera de ti? ¿Cómo vas a evaluar los resultados?

PROTOCOLO CONVERSACIONAL: “vamos a trabajar un conjunto de habilidades para que aprendas a dirigir tu vida

y tu proyecto vital, para a partir de ahí poder dirigir a otras personas... A crear una red de personas en la que te puedas apoyar para llevar a cabo tu proyecto... A ser una persona responsable que crea calidad y satisfacción con su trabajo... A gestionar tus emociones y estado de ánimo desde la positividad... A evaluar lo que haces y mejorar de manera permanente... Y todo ello centrado en tu proyecto vital...”.

HERRAMIENTAS:

- Guía para dirigirnos y dirigir.
- Guía para crear redes de alianzas y relaciones .
- Guía para manejar las emociones y estados de ánimo.
- Guía para realizar impecablemente el trabajo, normas y negociación.

GUÍA PARA DIRIGIRNOS Y DIRIGIR.

PROTOCOLO CONVERSACIONAL:

“Para hacer realidad nuestro proyecto vital necesitamos aprender a dirigir, y antes de aprender a dirigir a otros necesitamos aprender a dirigirnos a nosotros mismos... Definir los valores y principios por los que nos vamos a guiar (justicia, solidaridad)... ¿Qué rumbo quieres dar a tu vida?... ¿Qué legado quieres dejar al mundo con tu proyecto?...Construye la imagen de lo que quieres ser dentro de

10 años y traza el rumbo a seguir para conseguirlo...¿Qué objetivos tienes en la vida?...

“Lo vamos a hacer en la práctica a través de los siguientes pasos: Paso 1. Voy a crear la visión de lo que quiero llegar a ser en 10 años para empezar a hacerlo ahora mismo. Paso 2. Lo voy a resumir en una frase con una fecha de realización...”.

HERRAMIENTA PARA TRABAJAR LA DIRECCIÓN (VISIÓN/MISIÓN).

Para trabajar la dirección en torno a la

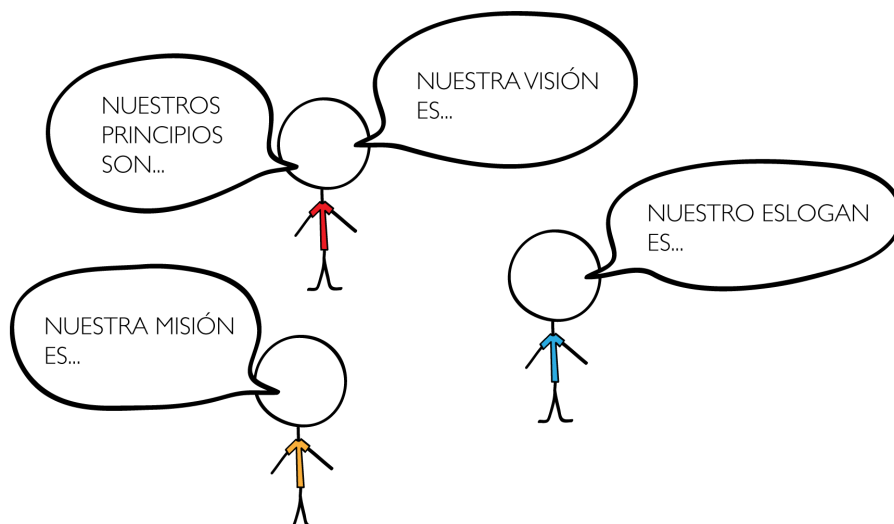
visión y la misión utilizamos el siguien-



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

te esquema, centrándonos exclusivamente en los dos puntos anteriores, del que surgirán las propuestas de trabajo y

actividades que la persona recibe de su entrenador y que juntos diseñan y comprometen en llevar a cabo.



PRÁCTICAS QUE PROPONE EL ENTRENADOR Y CONSENSUA CON LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

- Imagínate haciendo tu sueño realidad en forma de empleado o emprendedor.
- Resume ese sueño hecho realidad en una frase con una fecha de realización, por ejemplo: “en 5 años seré jefe de taller”.

PLANTILLA QUE FACILITA EL ENTRENADOR A LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

Escribe aquí cómo te ves en unos años con tu proyecto personal y profesional ya hecho realidad:

Escribe aquí el sueño hecho realidad con una frase y una fecha de realización:

* Ejemplos de visión y misión:

- Mi visión es poner en marcha una pequeña panadería para abastecer de pan ecológico y dulces artesanos a mi ciudad...
- Mi visión es ser empleado de una tienda de venta y reparación de motos...

- Mi misión es: en 2 años estaré vi-
viendo de mi empresa...
- Mi misión es: en 1 año seré un em-
pleado muy reconocido en mi em-
presa...

GUÍA PARA CREAR REDES, ALIANZAS Y RELACIONES.

PROTOCOLO CONVERSACIONAL:

“Como seres individuales somos muy li-
mitados... Para llevar a cabo nuestro pro-
yecto vital y laboral necesitamos crear
sólidas relaciones y alianzas...”

Aprender a trabajar con otras personas...

A crear confianza y armar una red de
personas en torno a una visión y una mi-
sión...

A establecer roles y tareas...

A atraer clientes...

A sumar socios...

A comprometer a prescriptores (perso-
nas influyentes que hablan bien del pro-
yecto)...

A buscar proveedores...

A atraer financiadores...

A trabajar y aprender con nuestros com-
petidores...

Vas a diseñar un mapa (esquema) en el
que representarás tu red de relaciones...

Hagamos un plan para mejorarlo...Traba-
ja en la creación de nuevas relaciones ...
Atrae a tu proyecto a otras personas y
organizaciones ...

¿Con cuántas personas y organizacio-
nes mantienes relaciones...

¿Qué personas y organizaciones po-
drían ser útiles para tu proyecto?

¿Qué conversaciones podrías mantener
con otras personas u organizaciones
para invitarlas a formar parte de la red?...

“Lo vamos a aprender a través de los si-
guientes pasos:

Paso 1. Define la red de personas y or-
ganizaciones que son importantes y te
podrían ayudar para que tu proyecto se
pueda materializar estableciendo una
relación exhaustiva: clientes, socios, pro-
veedores, prescriptores, financiadores,
proveedores, competencia...

Paso 2. Define un plan y llévalo a la prác-
tica para incorporar a esas personas y
organizaciones a tu proyecto vital...”.

HERRAMIENTA PARA TRABAJAR TUS REDES, ALIANZAS Y RELACIONES.

Para trabajar tus redes, alianzas y rela-
ciones utilizamos el siguiente esquema
del que surgirán las propuestas de tra-

bajo y actividades que la persona recibe
de su entrenador y que juntos diseñan y
comprometen en llevar a cabo.



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

CLIENTES

SOCIOS

1. -----
2. -----
3. -----

PRESCRIPTORES

FINANCIADORES

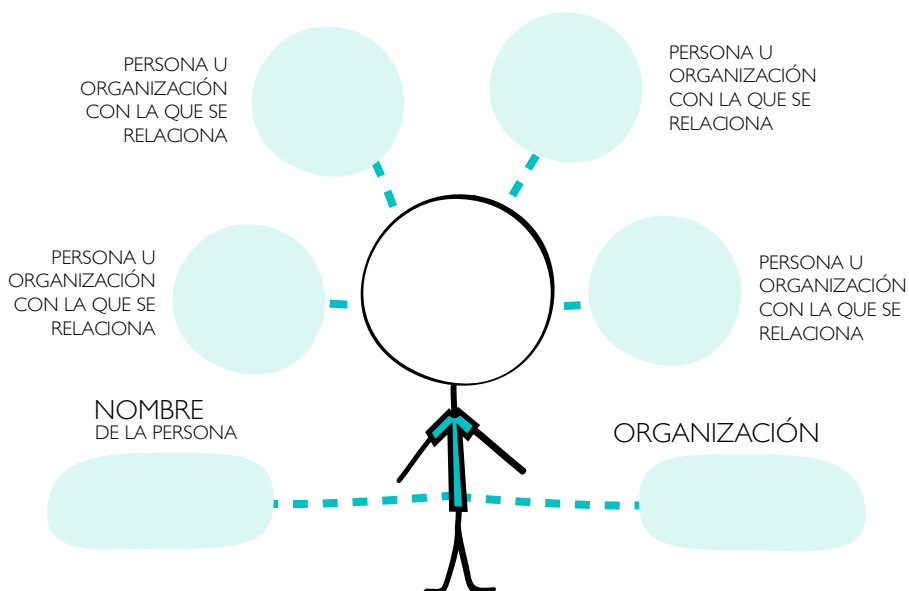
1. -----
2. -----
3. -----

PROVEEDORES

COMPETENCIA

1. -----
2. -----
3. -----

FICHA DE ANÁLISIS DE ALIANZAS



quiero que esta persona pertenezca a mi red de alianzas porque:

lo que gana esta persona por pertenecer a mi red de alianzas es:

los pedidos que he hecho o voy a hacer a esa persona son:

marca si
has hecho
el pedido

marca si
has hecho
el pedido

marca si
has hecho
el pedido

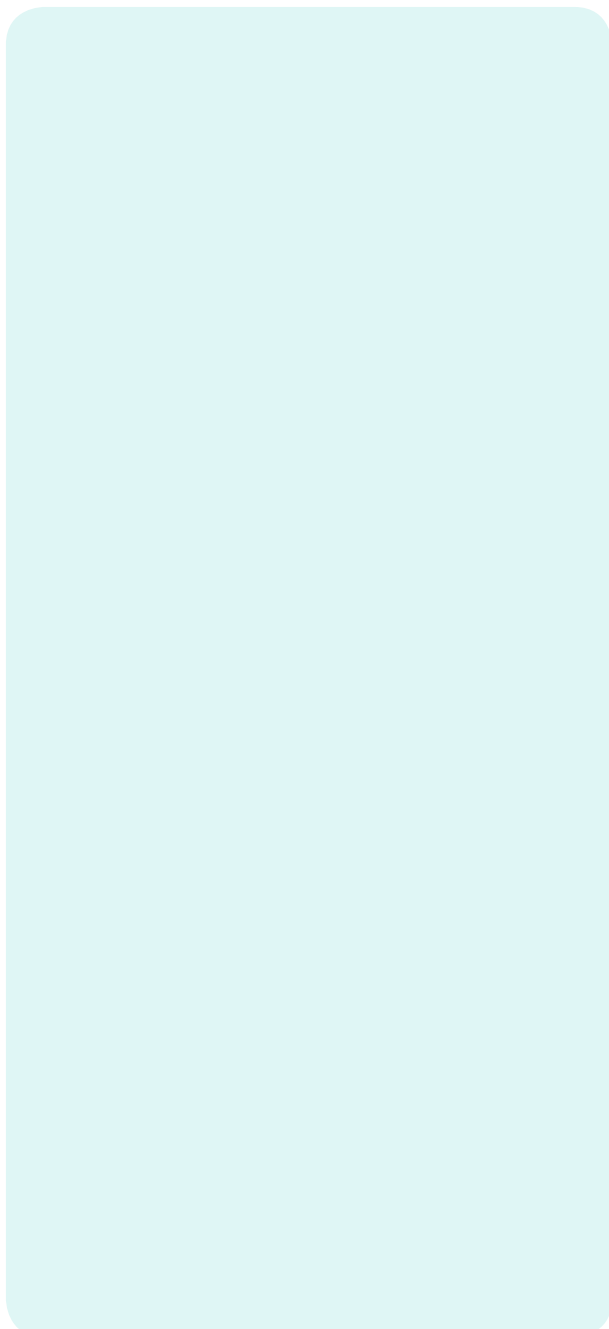
considerando las personas con las que se relaciona este aliado,
me interesaría que formasen parte de mi red de alianzas:

PRÁCTICAS QUE PROPONE EL ENTRENADOR Y CONSENSUA CON LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

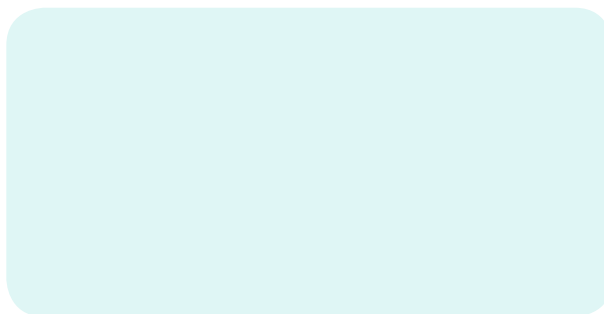
- Haz una relación de todas las personas que pueden ayudarte a hacer realidad tu proyecto profesional o vital.
- Determina las relaciones que ya tienes y las que te hacen falta.
- Reúnete con esas personas y hazlas tu oferta.

PLANTILLA QUE FACILITA EL ENTRENADOR A LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

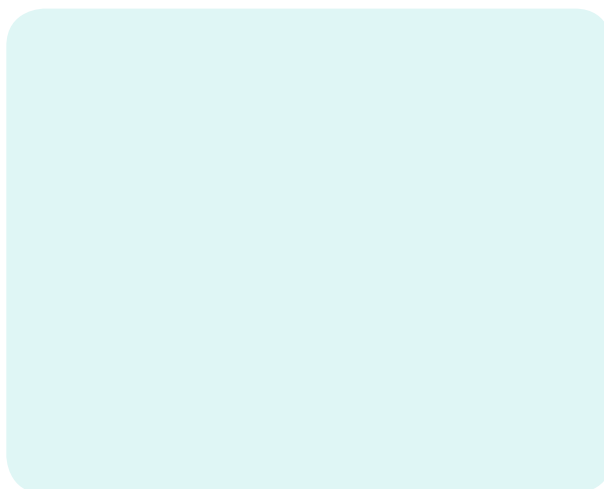
Escribe una amplia relación de personas que podrían ayudarte a realizar tu proyecto:



Escribe aquí la lista de personas con las que aún no tienes relaciones:



Después de reunirte con ellas, escribe aquí la relación de personas que has incorporado a tu proyecto:



* Ejemplos de creación de redes, alianzas y relaciones:

- Te pido que te sumes a mi proyecto...
- Me gustaría que formases parte de mi red, yo te prometo que podría hacer esto por ti, y a cambio te pido esto otro...
- Si formo parte de tu red te puedo aportar esto....



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

GUÍA PARA MANEJAR LAS EMOCIONES Y ESTADOS DE ÁNIMO.

PROTOCOLO CONVERSACIONAL:

“Para hacer realidad nuestro proyecto vital necesitamos aprender a identificar y gestionar nuestras emociones... A construir una fortaleza emocional para desenvolvernó con las emociones propias y ajenas... A enfrentar y superar muchas situaciones negativas que aparecerán en nuestro caminar... A modificar las emociones negativas... A crear ambientes de positividad para poder encauzar nuestra energía de manera positiva...Hablemos de nuestras emociones... Observémoslas... Analicemos cómo nos ocurren...¿Qué podemos hacer para cambiarlas?... Veamos cómo cuando una emoción permanece en el tiempo se

convierte en un estado de ánimo... ¿Cuál es el estado de ánimo que nos define? ¿Cómo podríamos cambiarlo a mejor? ... ¿Qué trucos podemos aprender trucos para trabajar las emociones positivas...¿- Cómo te motivas pensando en tu proyecto? ¿Qué cosas vas a hacer y te vas a decir cuando baje tu motivación?”.

Lo vamos a aprender a través de los siguientes pasos: Paso 1. Aprender a reconocer las emociones y los estados de ánimo. Paso 2. Cambiar el estado de ánimo cambiando las conversaciones. Paso 3. Diseño de las conversaciones para crear estados de ánimo positivos...”.

HERRAMIENTA PARA TRABAJAR LAS EMOCIONES Y LOS ESTADOS DE ÁNIMO.

Para trabajar las emociones y los estados de ánimo utilizamos el siguiente esquema del que surgirán las propuestas

de trabajo y actividades que la persona recibe de su entrenador y que juntos diseñan y comprometen en llevar a cabo.

MAPA DE MANEJO DE LAS EMOCIONES Y LOS ESTADOS DE ÁNIMO

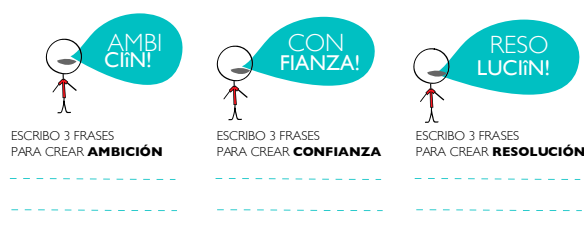
1 APRENDER A RECONOCER LAS EMOCIONES Y LOS ESTADOS DE ÁNIMO



2 CAMBIAMOS EL ESTADO DE ÁNIMO DE LA ORGANIZACIÓN CAMBIANDO LAS CONVERSACIONES



3 DISEÑO DE CONVERSACIONES PARA CREAR ESTADOS DE ÁNIMO +



PRÁCTICAS QUE PROPONE EL ENTRENADOR Y CONSENSUA CON LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

- Reconoce cuáles son las emociones que más veces sientes y que definen tu estado de ánimo.
- Observa como las emociones negativas te paralizan y las positivas te potencian.
- Observa las conversaciones que tienes que cambiar para modificar tu estado de ánimo.
- Piensa en una frase que te ayude a activarte y potenciarte.

PLANTILLA QUE FACILITA EL ENTRENADOR A LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

Escribe aquí las emociones que más sientes a lo largo del día (por ejemplo: siento tristeza y desconfianza):

Escribe aquí cual es tu estado de ánimo en función de las emociones que sientes (por ejemplo: mi estado de ánimo es de tristeza):

Escribe aquí una frase con la que motivarte (por ejemplo: otros en más dificultades que yo han sacado adelante su vida con éxito):

Después de reunirte con ellas, escribe aquí la relación de personas que has incorporado a tu proyecto:

* Ejemplos de trabajo con las emociones y estados de ánimo:

- Observa las emociones que te ocurren cuando buscas empleo...
- Observa tus emociones y mira como son cambiantes...
- Manifiesta un estado de ánimo positivo con tu red de alianzas para crear influencia...



EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.

GUÍA PARA REALIZAR IMPECABLEMENTE EL TRABAJO, NORMAS Y NEGOCIACIÓN.

PROTOCOLO CONVERSACIONAL:

“Para llevar a cabo nuestro proyecto vital necesitamos aprender a trabajar con otras personas, coordinarnos, acordar, negociar y hacer el trabajo de manera impecable...A producir disciplina para conseguir mejores resultados... A producir satisfacción con lo que hacemos...A coordinarnos con otras personas... A entender el proyecto como una secuencia de actividades en las que pedimos a otras personas que hagan cosas por nosotros y a la vez hacer cosas por ellas... A terminar lo que hacemos y no dejar las cosas a medias... A no buscar excusas cuando fallamos... A acordar de forma precisa lo que nos comprometemos a hacer y lo que pedimos a otras per-

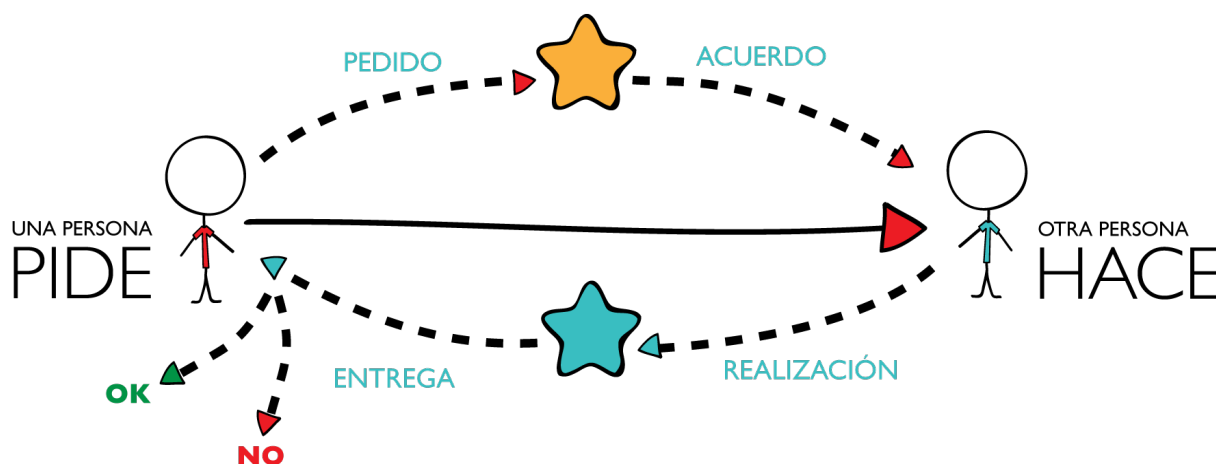
sonas...¿Cómo nos coordinamos? ¿Qué normas nos damos? ¿Cómo vamos a vigilar el cumplimiento de los compromisos? ¿Qué rol va a ocupar cada persona?... ¿Qué errores cometemos en la realización del trabajo y cómo podríamos mejorar?...

Lo vamos a aprender a través de los siguientes pasos: Paso 1. Definir en todo trabajo la figura de quien pide y quien hace. Paso 2. Definir lo que se pide y acordarlo de manera precisa. Paso 3. Realización del trabajo por la persona que hace. Paso 4. Entrega del trabajo. Paso 5. Comprobación de lo entregado...”

HERRAMIENTA PARA REALIZAR IMPECABLEMENTE EL TRABAJO, NORMAS Y NEGOCIACIÓN.

Para realizar impecablemente el trabajo, cumplir las normas, negociar, acordar, coordinar...; utilizamos el siguiente esquema del que surgirán las propuestas

de trabajo y actividades que la persona recibe de su entrenador y que juntos diseñan y comprometen en llevar a cabo.



PRÁCTICAS QUE PROPONE EL ENTRENADOR Y CONSENSUA CON LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

- Identifica los errores que cometes en la realización de pedidos, negociación, fijación de condiciones, realización del trabajo, entrega...
- Desarrollemos un compromiso para mejorar de manera permanente esos procesos.
- Piensa en un plan para mejorar esos errores que cometes.

PLANTILLA QUE FACILITA EL ENTRENADOR A LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

Escribe aquí un proceso de trabajo asociado a tu proyecto con sus partes (por ejemplo: voy a pedir esto... a esta persona... las condiciones van a ser estas... el tiempo para la realización del trabajo va a ser este... una vez realizado el trabajo lo comprobaré y en su caso lo declinaré o aceptaré).

Escribe aquí los errores cometidos (por ejemplo: el pedido está mal hecho... no pusimos fecha de entrega...):

Escribe aquí cómo vas a solucionar los errores que has cometido hasta ahora (por ejemplo: haré el pedido de forma clara... fijaremos las condiciones de manera precisa, el qué, cuánto, cómo, cuándo...):

* Ejemplos de trabajo para la impecabilidad:

- Observa el proceso completo del ciclo de trabajo...
- Ponlo en práctica en todos tus trabajos...
- Analiza los errores que cometes...
- Traza un plan para corregir esos errores...



7. PASO 4. TRABAJAR EL PROYECTO VITAL (PLAN DE VIDA) 1ª PARTE.

OBJETIVO: trabajar y concretar en la práctica el proyecto vital tomando como referencia las actividades llevadas a cabo hasta el momento, desde el enfoque y el compromiso, la creación de un legado, los principios y valores, la visión/misión, los objetivos y resultados y el plan para ejecutarlo.

PREGUNTAS PODEROSAS: ¿Qué legado vas a dejar con tu vida?

¿Qué contribución vas a realizar al mundo? ¿Qué valores te regirán?

¿Cuál es la visión y la misión de tu proyecto terminado? ¿Qué resultados vas a conseguir? ¿Qué plan vas a seguir?

PROTOCOLO CONVERSACIONAL: “vamos a trabajar un conjunto de habilidades para que elabores tu proyecto vital, plan de vida o proyecto profesional...”

El compromiso es que lo concretes en una sencilla plantilla para que puedas orientarte y guiarte...

A tener un sentido de legado y contribución con tu vida...

A regirte por sólidos principios y valores...

A tener una visión clara del futuro al que te diriges...

A tener muy presentes los resultados que quieres conseguir...

A trazar un plan claro y preciso para lograr lo que quieres...”.

HERRAMIENTAS:

- Guía para trabajar el proyecto vital (plan de vida) 1ª Parte.

GUÍA PARA TRABAJAR EL PROYECTO VITAL (PLAN DE VIDA) 1ª PARTE.

PROTOCOLO CONVERSACIONAL:

“Partimos de todos los trabajos que hemos venido realizando hasta el momento de cara a ponerlos en orden y trasladarlos a una plantilla final en la que vas a escribir y trabajar tu proyecto vital, plan de vida o proyecto profesional... Lo primero que vas a escribir es la contribución que vas a hacer con tu proyecto a tu ciudad, tu país y el mundo... A partir

de los trabajos que ya realizaste en torno a la visión/misión, los vas a retomar y perfilar definitivamente... A continuación vas a definir con claridad los resultados que vas a conseguir (tus objetivos los vas a definir como resultados ya conseguidos)... Finalmente vas a construir un plan para hacerlo...”.

HERRAMIENTA PARA TRABAJAR EL PROYECTO VITAL (PLAN DE VIDA) 1ª PARTE.

Para trabajar el proyecto vital (plan de vida) 1ª Parte utilizamos el siguiente esquema, del que surgirán las propuestas de trabajo y actividades que la persona

recibe de su entrenador y que juntos diseñan y comprometen en llevar a cabo.



PRÁCTICAS QUE PROPONE EL ENTRENADOR Y CONSENSUA CON LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

- Define la contribución que vas a realizar con tu proyecto vital al mundo.
 - Indica los principios y valores por los que te vas a regir.
 - Los resultados que persigues.
 - El plan que vas a seguir.
- Rellena la plantilla en sus apartados correspondientes.





8. PASO 5. TRABAJAR EL PROYECTO VITAL (PLAN DE VIDA) 2ª PARTE.

OBJETIVO: trabajar y concretar en la práctica el proyecto vital continuando las tareas del paso anterior, para que personas, con qué personas, recursos necesarios, dividir el plan en partes (programas, proyectos, actuaciones, actividades), hitos principales del proyecto y fechas.

PREGUNTAS PODEROSAS: ¿A qué personas diriges tu proyecto? ¿Quiénes son tus clientes?

¿Qué personas te van a ayudar?

¿Qué recursos vas a necesitar y cómo los vas a conseguir?

¿Cómo vas a trocear tu proyecto en partes para poder abordarlo mejor?

¿Cuáles son los hitos y las fechas para ir consiguiendo los resultados que te propones?

PROTOCOLO CONVERSACIONAL: “vamos a continuar trabajando un conjunto de habilidades para que elabores tu proyecto vital, plan de vida o proyecto profesional...”

El compromiso es que lo sigas concretando en la plantilla para que puedas orientarte y guiarte...

A enfocarte en tus clientes...

A trabajar con las personas que te pueden ayudar...

A reunir los recursos que necesitas...

A dividir el proyecto en partes para poder abordarlo mejor...

A establecer las etapas y las fechas de ejecución...”.

HERRAMIENTAS:

 Guía para trabajar el proyecto vital (plan de vida) 2ª Parte.

GUÍA PARA TRABAJAR EL PROYECTO VITAL (PLAN DE VIDA) 2ª PARTE.

PROTOCOLO CONVERSACIONAL:

“Partimos de todos los trabajos que hemos venido realizando hasta el momento de cara a darlos continuidad y trasladarlos a la plantilla final en la que vas a terminar de escribir y trabajar tu proyecto vital, plan de vida o proyecto profesional...”

Escribe a qué personas (clientes) va dirigido tu proyecto...

Las personas que vas a invitar a participar o pedir que te ayuden...

Los recursos que ya tienes y los que vas a necesitar reunir...

Las partes en las que vas a dividir tu proyecto...

Los hitos y las fechas en las que vas a ir concretando tu proyecto...”.

HERRAMIENTA PARA TRABAJAR EL PROYECTO VITAL (PLAN DE VIDA) 1ª PARTE.

Para trabajar el proyecto vital (plan de vida) 2ª Parte utilizamos el mismo esquema, del que surgirán las propuestas

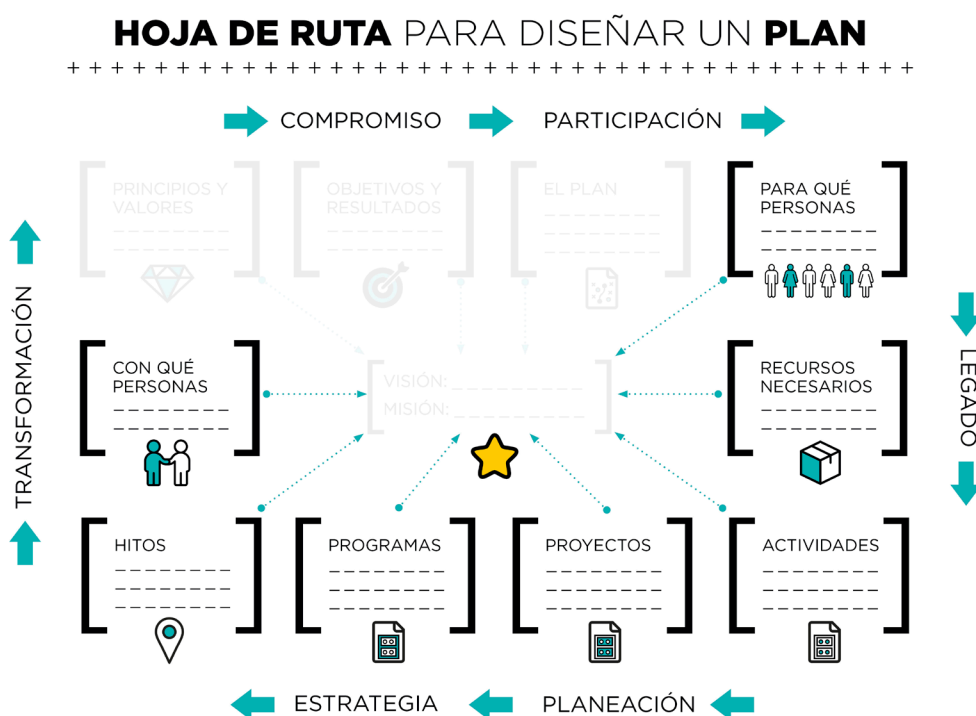
de trabajo y actividades que la persona recibe de su entrenador y que juntos diseñan y comprometen en llevar a cabo.



PRÁCTICAS QUE PROPONE EL ENTRENADOR Y CONSENSUA CON LA PERSONA A LA QUE ORIENTA:

- Define con claridad las personas a las que diriges tu proyecto, quiénes son tus clientes.
- Los recursos que vas a necesitar.
- Determina las personas que te van a ayudar.
- Cómo vas a trocear tu proyecto en partes.
- Los hitos y las fechas.

Rellena las secciones que no completaste en la primera parte del ejercicio:





9. PASO 6. TRABAJAR EL NUEVO CURRÍCULUM PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO.

OBJETIVO: confeccionar un nuevo concepto y modelo de currículum para mejorar la empleabilidad y el emprendimiento desde el cual se pueda trabajar y canalizar el proyecto vital: poner en evidencia las personas y organizaciones que forman parte de tu red, lo que otras personas o empresas pueden ganar contratándote o con tu colaboración, la oferta que puedes construir para otras personas o clientes, tus destrezas y capacidades, tus conocimientos, éxitos y fracasos.

PREGUNTAS PODEROSAS: ¿De qué red de personas dispones?

¿Qué valor puedes aportar?

¿Qué oportunidad representas para otras personas? ¿Cuáles son tus habilidades y competencias?

¿Qué conocimientos posees? ¿En qué has tenido éxito? ¿En qué has fracasado y aprendido?

PROTOCOLO CONVERSACIONAL: “vamos a continuar trabajando un conjunto de herramientas y habilidades para que encauces tu proyecto vital, plan de vida o proyecto profesional; lo vas a concretar en la elaboración de tu nuevo currículum...”

El compromiso es que lo plasmes en un nuevo formato...

Para poner en evidencia y seguir haciendo crecer tu red de alianzas...

El valor que puedes aportar...

La oferta que eres para otros...

Las destrezas y competencias prácticas que posees...

Tus conocimientos...

Los éxitos que has cosechado...

Las cosas que has intentado y lo que has aprendido de esas experiencias...”.

HERRAMIENTAS:

 Guía para la elaboración del nuevo currículum.

GUÍA PARA TRABAJAR EL NUEVO CURRÍCULUM.

PROTOCOLO CONVERSACIONAL:

“Partimos de todos los trabajos que hemos venido realizando hasta ahora para que te puedas enfocar en la construcción de tu nuevo currículum, y de esta forma ayudarte de forma activa en la búsqueda de empleo, desarrollo de tu proyecto emprendedor, así como en la mejora de tus ofertas, ampliación de red de alianzas, identificación de la formación que necesitas...”

Escribe las personas que forman parte de tu red de alianzas (piensa en las personas que te gustaría incorporar)...

Escribe el valor que puedes aportar, lo que otras personas pueden ganar contigo...

Escribe la oferta que puedes construir con las personas o empresas a las que diriges tu currículum...

EL MODELO 6-9. UN MODELO PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS GENÉRICAS, EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL LIDERAZGO.



Escribe las destrezas y competencias que posees (piensa en las personas que te gustaría aprender)...

Escribe los conocimientos que has adquirido (piensa en los conocimientos

que necesitarías incorporar)...

Escribe los éxitos que has cosechado...

Escribe las cosas que has intentado y lo que has aprendido (piensa en las cosas que te gustaría seguir intentando)..."

HERRAMIENTA PARA TRABAJAR EL NUEVO CURRÍCULUM.

Para trabajar el nuevo currículum utilizamos la siguiente plantilla, de la que surgirán las propuestas de trabajo y ac-

tividades que la persona recibe de su entrenador y que juntos diseñan y comprometen en llevar a cabo.

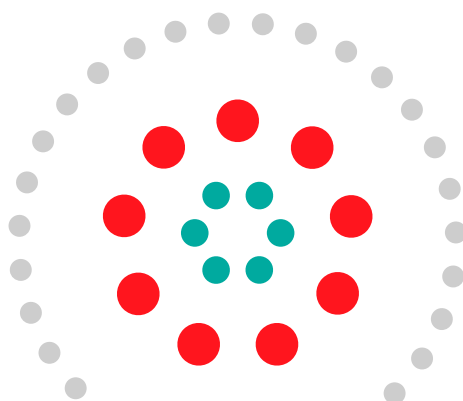
***** UNA OFERTA PARA CRECER JUNTOS. *****

MI RED ÉSTA ES MI RED DE COLABORACIÓN. <i>Mi red puede ayudar y hacer una diferencia en tu Organización.</i>	MI VALOR ESTO ES LO QUE TU ORGANIZACIÓN PUEDE GANAR CONMIGO. <i>Mis conocimientos y mi red pueden generar valor en tu Organización.</i>
MI OFERTA ÉSTA ES LA OFERTA QUE PODEMOS CONSTRUIR JUNTOS PARA TUS CLIENTES O USUARIOS. <i>Juntos podemos crear una nueva oferta para los clientes de tu Organización.</i>	MIS DESTREZAS ÉSTAS SON MIS DESTREZAS Y CAPACIDADES. <i>Describo aquí las destrezas que creo que más puedo aplicar en tu Organización.</i>
MIS CONOCIMIENTOS ÉSTAS SON LOS CONOCIMIENTOS QUE HE IDO APRENDIENDO EN MI VIDA. <i>Sé hacer muchas cosas, aunque estas son las que más puedo utilizar si trabajamos juntos.</i>	MIS ÉXITOS ALGUNAS DE LAS COSAS QUE HE REALIZADO Y CONSEGUIDO PUEDEN AYUDAR A TU ORGANIZACIÓN. <i>Relaciono aquí, entre las cosas que he hecho, las que creo que más te pueden interesar.</i>

MIS DATOS ÉSTA SOY YO Y PUEDES HABLAR CONMIGO USANDO CUALQUIERA DE ESTOS CANALES

PRÁCTICAS QUE PROPONE EL ENTRENADOR Y CONSENSUA CON LA PERSONA A LA QUE ENTRENA:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Define la red de personas de las que dispones y las personas que te gustaría incorporar. Define tu valor. Define la oferta que puedes construir. | <ul style="list-style-type: none"> Define tus destrezas. Define tus conocimientos. Define tus éxitos. Rellena la plantilla en sus apartados correspondientes. |
|---|---|



MODELO

6-9

BASES METODOLÓGICAS

PARA LA FORMACIÓN EN

**COMPETENCIAS GENÉRICAS, EMPRENDIMIENTO Y
LIDERAZGO**

LA APLICACIÓN DEL MODELO 6-9 A LA EMPLEABILIDAD, EL
EMPRENDIMIENTO Y LA ORIENTACIÓN LABORAL



emprendedorex
www.emprendedorex.com