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

SayIT

Plan de estudios de habilidades blandas para profesionales IT

Esta obra está autorizada bajo una licencia internacional Creative Commons Attribution 4.0.

Promoción de competencias profesionales en habilidades sociales para profesionales de IT (informáticos) (SayIT) - número de proyecto 2020-1-PL01-KA202-081864

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

CONTENIDO

Propósito del documento 3
Introducción al Proyecto SayIT 3
Objetivo 3
Impacto esperado 3
Resultados tangibles 4
Partenariado ..... **Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.**
Actividades que conducen al desarrollo del plan de estudios 4
Objetivos del producto intelectual 1 4
Grupo objetivo previsto 5
Actividades relevantes para la creación del plan de estudios 5
Resultados del análisis de la formación existente en habilidades blandas 5
Desarrollo y ajustes de plantillas 6
Marcos educativos aplicables al proyecto SayIT 6
Introducción a los frameworks 6
Marco europeo de garantía de calidad en la educación y la formación profesionales 7
Marco europeo de cualificaciones 7
Marco de SayIT modular, basado en competencias 8
Plan de estudios de SayIT 8
Objetivo ..... **Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.**
Estructura 8
Bloques temáticos curriculares 10
Aspectos de EQAVET 39
Recomendaciones de desarrollo de habilidades blandas para profesiones de IT comunes seleccionadas 42
Referencias 43

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

Propósito del documento

El siguiente documento, Plan de estudios de habilidades blandas para profesionales de IT (informáticos y profesionales relacionados con la tecnología), está destinado al ecosistema de Formación Profesional (FP) ampliamente entendido, incluidas las instituciones FP, los organismos reguladores y las partes interesadas relevantes.

Proporciona información clave que actuará como una publicación de sensibilización sobre la necesidad emergente de formar a los profesionales de IT con capacitación en habilidades blandas, así como un documento de referencia que se puede utilizar directamente para diseñar y crear capacitaciones en el área de desarrollo de habilidades blandas. especialmente para profesionales de IT.

El documento incluye una introducción al proyecto y específicamente las actividades que conducen a la creación del Currículo, es decir, los resultados del análisis de la formación existente en habilidades blandas, seguido de una introducción a los marcos educativos aplicables para el proyecto SayIT, estos son, Marco europeo de garantía de calidad en la educación y formación profesional (EQAVET), Marco europeo de cualificaciones (EQF) y marco modular basado en competencias SayIT. Una parte final del documento contiene recomendaciones de desarrollo de habilidades blandas para profesiones de IT comunes seleccionadas.

Introducción al proyecto SayIT

Objetivo

El objetivo del proyecto SayIT es fortalecer las competencias clave de los profesionales de IT en la educación y formación profesional inicial y continua mediante el refuerzo de sus habilidades blandas y haciéndolos más cualificados y competitivos a nivel profesional. SayIT se dirige principalmente a los profesionales de IT que se ven obstaculizados en su desarrollo profesional debido a la falta de habilidades sociales relevantes. El proyecto también se dirige a las partes interesadas relevantes, incluida la industria del software, que pueden influir en los programas de formación ofrecidos para los profesionales que trabajan en el sector de las tecnologías de la información.

Impacto esperado

El impacto esperado del proyecto SayIT se puede caracterizar como una mayor conciencia de la importancia de las habilidades blandas entre los profesionales de IT. Los profesionales de IT alcanzados por las actividades del proyecto SayIT idealmente deberían tener una mejor comprensión y reconocimiento de habilidades y calificaciones, especialmente relacionadas con las profesiones de IT, un mejor acceso a materiales de aprendizaje innovadores adaptados a las profesiones de IT, oportunidades de carrera a través de la aplicación de capacitación en habilidades blandas y

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

comportamientos profesionales gracias a reconocimiento de habilidades blandas y, finalmente, mayor satisfacción por trabajar en un entorno profesional.

Resultados tangibles

Los objetivos del proyecto se alcanzarán mediante el desarrollo de dos materiales de formación innovadores:

IO1 - Plan de estudios de habilidades blandas para profesionales de IT

Este resultado sirve como una guía para las escuelas y organizaciones de FP y las partes interesadas relevantes en el campo de las habilidades blandas. El plan de estudios diseñado contribuirá al desarrollo de habilidades blandas en los profesionales de IT.

Aplicación IO2 Soft Skills Trainer

Este resultado toma la forma de una aplicación móvil para facilitar el acceso a la formación y se basa en una metodología de aprendizaje innovadora de una novela visual.

Partenariado

La asociación SayIT que ofrece resultados tangibles es de 7 socios de 7 países. Los socios son especialistas en el sector de FP y IT, y un socio comunitario representado por una Cámara de Comercio.

Organizaciones asociadas al proyecto	**País**
DANMAR COMPUTERS	Polonia
Assist GmbH	Alemania
CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE HERAKLION	Grecia
Asociación Know & Can	Bulgaria
MarkEUt Skills, S.L.	España
Mindshift Talent Advisory	Portugal
ATERMON BV	Holanda

Actividades que conducen al desarrollo del plan de estudios

Objetivos del producto intelectual 1

El plan de estudios de Soft Skills para profesionales de IT es el primer resultado del proyecto SayIT.

SayIT Curriculum es una propuesta de enfoque holístico para la mejora de las competencias de los profesionales de IT en el área de habilidades blandas y es un documento de referencia para la elaboración de la formación en habilidades blandas para profesionales de IT. Se caracteriza por un marco modular basado en competencias mejorado por subconjuntos de resultados de aprendizaje definidos. El plan de estudios cubre cinco bloques temáticos principales: habilidades de comunicación, habilidades de resolución de problemas, habilidades de trabajo en equipo, habilidades organizativas y habilidades interpersonales.

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

El plan de estudios está dirigido a instituciones de educación y formación profesional (FP), organismos reguladores y partes interesadas relevantes. Los objetivos de esta producción intelectual se pueden explicar desde dos perspectivas diferentes. La primera es que el Currículum actuará como una publicación de sensibilización que hará que el ecosistema FP, ampliamente entendido, sea consciente de la necesidad emergente de dirigirse a los profesionales de IT con capacitación en habilidades blandas. La segunda perspectiva es que el Currículum se puede utilizar directamente para diseñar y crear capacitaciones en el sector de IT, contribuyendo así a los objetivos del proyecto SayIT.

El plan de estudios está estructurado en consonancia con los marcos europeos de cualificación y los marcos nacionales de cualificación (EQF, NQF), lo que facilita la adopción no solo por parte de los socios de SayIT que planean introducir dicha formación en sus organizaciones, sino también de instituciones de FP externas interesadas en mejorar su oferta. Además, los aspectos de la garantía europea de calidad en la educación y la formación profesional (EQAVET) se han abordado para cumplir los requisitos de las instituciones de FP, documentar, desarrollar, supervisar, evaluar y mejorar la calidad de la formación profesional. El plan de estudios se basa en un modelo de cuatro fases que incluye planificación, implementación, evaluación y revisión, cada una respaldada por criterios y descriptores de calidad relevantes de acuerdo con el marco EQAVET.

Grupo objetivo previsto

El plan de estudios de SayIT está diseñado para ser utilizado por profesionales de IT que no tengan capacitación en habilidades blandas. Estos Profesionales se verán beneficiados por la mejora de sus competencias sociales que a su vez les brindará mejores oportunidades de desarrollo profesional y mejores perspectivas de carrera. Los formadores de FP, las partes interesadas y los responsables políticos también están destinados a los grupos destinatarios de este plan de estudios.

Actividades relevantes para la creación del plan de estudios

Las actividades (A) que condujeron a la elaboración completa del Producto intelectual n. ° 1 (O1) se habían programado para durar 11 meses. Las tareas de ejecución para entregar los resultados del proyecto se presentan a continuación:

- O1 / A1 - Análisis de la formación existente en habilidades blandas
- O1 / A2 - Desarrollo y ajustes de plantillas
- O1 / A3 - Evaluación externa del plan de estudios
- O1 / A4 - Implementación de comentarios y traducciones

Resultados del análisis de la formación existente en habilidades blandas

La Asociación de los 7 ha reunido un total de 35 cursos de capacitación en habilidades blandas existentes, no solo de sus cursos internos, sino también de otras organizaciones. La lista de 35 cursos, ofrece información sobre los países donde se ha desarrollado y ofrecido el curso, versiones de idiomas

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

disponibles, grupos objetivo, descripciones breves, enlaces, etc. Los cursos enumerados no son específicos de la profesión y están dirigidos a profesionales o adultos en general. Los cursos enumerados se pueden utilizar como fuente de información sobre la diversidad de cursos de capacitación en habilidades blandas existentes en diferentes países. La lista creada de cursos de habilidades blandas disponibles muestra que el mayor enfoque está en temas como habilidades de comunicación, habilidades interpersonales, resolución de problemas, administración del tiempo, etc.

Desarrollo y ajustes de plantillas

Hay muchos cursos de formación que se ofrecen en el área de habilidades blandas en general, pero ninguno se centra en los profesionales de IT, que son un grupo de profesionales muy específico. El plan de estudios abordará las necesidades de formación de los profesionales de IT en el ecosistema FP y mejorará las carteras de las instituciones FP que buscan mejorar y actualizar sus formaciones.

Basado en las tareas preliminares para el desarrollo de esta actividad, el plan de estudios incluye cinco unidades y se caracteriza por un marco modular basado en competencias mejorado por subconjuntos de objetivos de aprendizaje definidos. Los cinco bloques / módulos temáticos principales que se cubrieron son:

1. Habilidades de comunicación
2. Habilidades para resolver problemas
3. Habilidades de trabajo en equipo
4. Habilidades de organización
5. Habilidades interpersonales

Con la preparación del plan de estudios mediante las contribuciones recopiladas de la asociación SayIT, se ha sometido a una evaluación externa, y la retroalimentación recibida constituye su finalización, seguida de traducciones en los idiomas nacionales de los socios.

Marcos educativos aplicables al proyecto SayIT

Introducción a los frameworks

Los siguientes marcos son el foco del proyecto SayIT: marco europeo de garantía de calidad en la educación y formación profesional (EQAVET), marco europeo de cualificaciones (EQF) y marco modular basado en competencias de SayIT.

Un marco es necesario tanto para los empleadores como para los empleados por varias razones (Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y Orientación Vocacional)(EOPPEP, sin fecha):

- Todos los ciudadanos pueden presentar sus competencias y habilidades con referencia a un marco nacional o europeo.

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

- Todos los empleados que deseen cambiar sus carreras profesionales, trayectorias o país de ubicación pueden "traducir" y comparar sus habilidades y calificaciones.
- Los empleadores pueden comprender y clasificar fácilmente a su personal de acuerdo con los títulos y diplomas que hayan obtenido.
- La movilización de los trabajadores entre países se posibilita debido al hecho de que los marcos ofrecen un reconocimiento fácil y rápido de calificaciones y habilidades, etc.

Marco europeo de garantía de calidad en la educación y la formación profesionales

La misión de la garantía europea de calidad en la educación y formación profesionales ((EQAVET), nd) es reunir a los Estados miembros de la UE, los interlocutores sociales y la Comisión Europea para desarrollar y mejorar el aseguramiento de la calidad en los sistemas europeos de FP en el contexto de la implementación del Marco de referencia europeo de garantía de calidad (EQAVET, https://www.eqavet.eu/, sin fecha) por:

- Ayudar a los Estados miembros a desarrollar enfoques efectivos para apoyar la implementación del Marco de Referencia.
- Desarrollar una cultura de la calidad, que se integrará a nivel europeo y a otros niveles con la ayuda del Puntos de referencia nacionales de aseguramiento de la calidad (https://www.eqavet.eu/, sin fecha)y otros miembros de la Red.
- Apoyar a los Estados miembros y a la Comisión Europea en el seguimiento e implementación del Marco de Referencia en el contexto del Estrategia de Educación y Formación 2020 (Unión C. o., 2009).
- Apoyar la dimensión de garantía de calidad del trabajo en EQF y ECVET.

El Marco de referencia europeo de garantía de calidad para la educación FP proporciona un sistema a escala europea para ayudar a los Estados miembros y las partes interesadas a documentar, desarrollar, supervisar, evaluar y mejorar la eficacia de sus prácticas de gestión de la calidad y la oferta de FP. Puede aplicarse tanto a nivel de sistema como de proveedor de educación FP y, por lo tanto, puede utilizarse para evaluar la eficiencia de la oferta de FP. Puede adaptarse para diferentes sistemas nacionales de calificación y utilizarse de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales (Descripción general - EQAVET)(EQAVET, sin fecha). El EQAVET inicia principios, indicadores y criterios de evaluación comunes para la mejora de la educación FP en los Estados miembros europeos.

Marco europeo de cualificaciones

El Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) es un marco de referencia europeo común con el propósito de hacer que las cualificaciones sean más legibles y comprensibles en diferentes países y sistemas (Descripción general - EQF) (EQAVET, sin fecha). EQF tiene como objetivo mejorar la transparencia y

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

la comparabilidad de las cualificaciones (Folleto e infografía EQF | Europass)(Unión E., sin fecha)Permitir la empleabilidad y la movilidad de la mano de obra entre los Estados miembros de la UE. Abarcando las cualificaciones en todos los niveles y en todos los subsistemas de educación y formación, el EQF (CEDEFOP, sf)proporciona una visión general completa de las cualificaciones en los 39 países europeos que participan actualmente en su implementación. 34 países ya han relacionado sus MNC con el MEC.

EQF tiene 8 niveles de referencia que describen los resultados del aprendizaje. El nivel 1 es el nivel de conocimientos generales básicos. El nivel 8 (el más alto) describe el conocimiento en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio y en la interfaz entre campos (nivel de doctorado). Los lectores pueden encontrar descripciones de los 8 niveles de EQF en este enlace (EUROPASS, sin fecha).

Marco de SayIT modular, basado en competencias

El proyecto Say IT presenta un marco modular basado en competencias mejorado por subconjuntos de resultados de aprendizaje definidos. Los resultados del aprendizaje se han formulado después del análisis de las profesiones de TI disponibles en elPlataforma ESCO (Comisión, nd). Se basa en el marco EQF y EQAVET considerando los marcos nacionales de calificación. En términos de EQF, el proyecto incorporó resultados de aprendizaje divididos por conocimientos, habilidades y competencias para los niveles de EQF de 3 a 6. En términos de EQAVET, el proyecto incluye un modelo de cuatro fases que incluye planificación, implementación, evaluación y revisión.

Plan de estudios de SayIT

Objetivo

Este plan de estudios es un documento de referencia para la elaboración de la formación en habilidades blandas para profesionales de IT. Introduce un plan para iniciar programas e iniciativas de formación adecuados para impartir formación en habilidades blandas a los profesionales de IT. Proporciona recomendaciones que se pueden ampliar mientras se identifican otras habilidades como resultado de los nuevos avances tecnológicos y, posteriormente, de la creación de nuevas profesiones.

Estructura

El plan de estudios se divide en 5 bloques temáticos:

1. Habilidades de comunicación

2. Habilidades para resolver problemas

3. Habilidades de trabajo en equipo

4. Habilidades organizativas

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

5. Habilidades interpersonales

Cada bloque temático se divide en 3 o 4 competencias; cada una de las competencias se complementa con una descripción que luego se dividirá en los niveles 3 y 4, 5 y 6 del EQF, con los resultados de aprendizaje correspondientes (conocimientos, habilidades y competencias) enumerados.

Los bloques temáticos antes mencionados son seguidos por una fase acumulativa de cuatro modelos del marco EQAVET: planificación, implementación, evaluación y revisión.

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

Bloques temáticos curriculares

BLOQUE TEMÁTICO N ° 1: HABILIDADES DE COMUNICACIÓN		
1.1. NOMBRE DE COMPETENCIA: Comunicación verbal y no verbal		
Descripción de la competencia: La comunicación verbal puede ser cualquier comunicación escrita o hablada en la que un mensaje se transmite a través de palabras y llega al receptor. La comunicación no verbal es la comunicación que incluye gestos, lenguaje corporal, apariencia y paralingüística. Los profesionales de IT que sean capaces de hacer un uso eficaz de la comunicación verbal y no verbal, cooperando con otros para lograr objetivos mutuos, tendrán éxito en su trabajo y, como resultado, mejorarán los servicios al cliente de la empresa.		
Resultados de aprendizaje en los niveles 3 y 4 de EQF	El alumno debe ser capaz de: identificar las habilidades cognitivas y prácticas que debe tener para comunicarse en un ambiente de trabajo, resolver problemas de comunicación generando soluciones a estos problemas, y saber seleccionar, así como aplicar, métodos básicos, herramientas, material e información para una mejor comunicación interna (con compañeros, superiores) y comunicación fuera de la empresa (con clientes, proveedores).	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Identificar canales de comunicación. • Reconocer los procesos básicos de comunicación.	• Aplicar el habla efectiva y la escucha activa. • Demostrar un comportamiento no verbal	• Expresar confianza • Expresar asertividad
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debería poder: ejercitar la gestión y la supervisión utilizando la comunicación verbal y no verbal, especialmente cuando ocurran cambios impredecibles, pero también revisar e introducir mejoras en el desempeño de uno mismo y de los demás con respecto a la efectividad de la comunicación.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Identificar canales de comunicación. • Reconocer los procesos básicos de comunicación. • Reconocer cómo comunicarse para lograr un mayor impacto • Seleccionar las preguntas y los gestos adecuados para mejorar la comprensión.	• Aplicar el habla efectiva y la escucha activa. • Demostrar un comportamiento no verbal • Simplificar los significados complejos de la jerga empresarial • Practicar la adaptabilidad en la comunicación verbal y no verbal.	• Expresar confianza • Expresar asertividad • Ilustrar la narración • Demostrar una mentalidad abierta
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debería poder: Gestionar actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, responsabilizándose de la toma de decisiones en la estrategia de comunicación de la empresa, pero también enseñar al personal junior cómo comunicarse eficazmente con compañeros de trabajo, subcontratistas y clientes.	

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

Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Identificar canales de comunicación. • Reconocer los procesos básicos de comunicación. • Reconocer cómo comunicarse para lograr un mayor impacto. • Seleccionar las preguntas y los gestos adecuados para mejorar la comprensión. • Identificar y gestionar sus emociones, así como las emociones de otras personas. • Predecir cómo evitar la resolución de problemas en la comunicación. • Identificar cómo abordar la posible resolución de problemas en la comunicación.	• Aplicar el habla efectiva y la escucha activa. • Demostrar un comportamiento no verbal. • Simplificar el vocabulario complejo de la jerga empresarial • Practicar la adaptabilidad en la comunicación verbal y no verbal. • Expresar claridad al usar el paralelenguaje • Respaldar declaraciones con hechos y evidencia. • Evitar sobrecargar mensajes con información o señales innecesarias • Incluir estímulo en la comunicación laboral.	• Expresar confianza • Expresar asertividad • Ilustrar la narración • Demostrar una mentalidad abierta • Dar y recibir comentarios constructivos • Evitar la generalización • Planificar una estrategia de comunicación

1.2. NOMBRE DE COMPETENCIA: Escucha activa	
Descripción de la competencia: La escucha activa es la capacidad de enfocarse completamente en el hablante, comprender su mensaje, comprender la información y responder de manera reflexiva, lo cual es crucial en las profesiones de IT donde la atención al detalle resultará en el trabajo realizado. La diferencia entre escuchar y escuchar activamente es que escuchar es un proceso pasivo en el que el oyente no comprende completamente al hablante y no se concentra completamente en el proceso de transferencia del mensaje. La escucha activa es muy importante para los profesionales de IT, ya que es un factor clave para una comunicación eficaz.	
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: identificar las habilidades cognitivas y prácticas que debe tener para ser un oyente activo en el entorno laboral, resolver problemas de comunicación generando soluciones a estos problemas, y saber seleccionar, así como aplicar los conocimientos básicos. métodos, herramientas, material e información con el propósito de escuchar activamente.

Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Reconocer el lenguaje corporal de los hablantes. • Indicar las posibles barreras para una escucha eficaz	• Expresar comprensión • Expresar apertura al diálogo	• Generar confianza con el copresentador • Practicar la apertura

Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debería poder: ejercitarse en la gestión y supervisión del ejercicio mediante la escucha activa, especialmente en caso de cambios impredecibles; pero también demostrar paciencia y apertura al diálogo, comprender el lenguaje corporal y aceptar comentarios.

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

Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Reconocer el lenguaje corporal de los hablantes. • Indicar las posibles barreras para una escucha eficaz. • Hacer un uso efectivo del contacto visual y los gestos. • Evitar las distracciones de la comunicación.	• Expresar comprensión. • Practicar la apertura al diálogo. • Demostrar cortesía. • Demostrar paciencia	• Generar confianza con el copresentador • Practicar la apertura • Mostrar ánimo • Practicar la retroalimentación constructiva (dar y recibir)
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debería poder: Gestionar actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, responsabilizándose de formar a otras personas en la escucha activa, pero también perfilando mensajes clave en el proceso de comunicación.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Reconocer el lenguaje corporal de los hablantes. • Indicar las posibles barreras para una escucha eficaz. • Hacer un uso efectivo del contacto visual y los gestos. • Evitar las distracciones en la comunicación. • Organizar discusiones grupales. • Describir los mensajes clave. • Definir tareas y responsabilidades de forma clara.	• Expresar comprensión • Practicar la apertura al diálogo • Demostrar cortesía • Demostrar paciencia • Facilitar la discusión en grupo • Mostrar compasión • Demostrar sensibilidad al problema	• Generar confianza con el copresentador • Practicar la apertura • Mostrar ánimo • Practicar la retroalimentación constructiva (dar y recibir) • Utilizar un resumen al final de una discusión • Solicitar una aclaración para mejorar la retroalimentación • Evaluar mensajes de forma crítica • Hacer preguntas abiertas
1.3. NOMBRE DE LA COMPETENCIA: Habilidades para hacer una presentación		
Descripción de la competencia: La presentación es la capacidad de transmitir un mensaje a los receptores de una manera clara, concisa y eficaz. A los profesionales de IT se les pide en varias ocasiones que hagan presentaciones y hablen con el público o con un grupo más pequeño de personas, por lo que las habilidades de presentación son esenciales para ellos.		
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: reconocer zonas de comunicación para ajustar la presentación seleccionando el método y el medio más apropiados para comunicar su mensaje a la audiencia, ya sean colegas, personal directivo o clientes.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Reconocer zonas de comunicación • Identificar el método de presentación adecuado.	• Indicar la audiencia de destino • Elegir el método de presentación	• Elegirla distribución de los asientos • Practicar diferentes métodos de presentación.

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

Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: gestionar y supervisar la ejecución de una presentación y orientar al personal subalterno sobre el método más apropiado para comunicar su mensaje a la audiencia en el tiempo estimado.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Reconocer zonas de comunicación • Identificar el método de presentación adecuado. • Identificar el mensaje a comunicar • Definir el tiempo apropiado	• Indicar la audiencia de destino • Elegir el método de presentación • Seleccionar los puntos principales a transferir • Estimar el tiempo necesario	• Elegir la distribución de los asientos • Practicar diferentes métodos de presentación. • Mostrar la importancia del material presentado • Practicar el momento de la presentación
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debería poder: Gestionar actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, responsabilizándose de presentar esos proyectos a clientes, bancos o socios potenciales, pero también ser capaz de enseñar al personal junior cómo utilizar los métodos y medios de comunicación adecuados para realizar presentaciones efectivas a los colaboradores -trabajadores, subcontratistas y clientes de la empresa por su implicación en los plazos disponibles.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Reconocer zonas de comunicación • Identificar el método de presentación adecuado. • Identificar el mensaje a comunicar • Definir el tiempo apropiado • Seleccionar ayudas visuales apropiadas • Organizar la interacción de la audiencia • Organizar la preparación para la presentación.	• Indicar la audiencia de destino • Elegir el método de presentación • Seleccionar los puntos principales a transferir • Estimar el tiempo necesario • Identificar la ayuda visual adecuada • Predecir las reacciones / preguntas de la audiencia • Buscar tiempo para la preparación	• Elegir la distribución de los asientos • Practicar diferentes métodos de presentación. • Mostrar la importancia del material presentado • Practicar el momento de la presentación • Utilizar software y hardware adecuados • Demostrar capacidad para recibir comentarios de la audiencia • Prepararse en el plazo disponible
1.4. NOMBRE DE COMPETENCIA: Empatía		
Descripción de la competencia: La empatía es la cualidad o proceso de entrar de lleno, a través de la imaginación, en los zapatos de la otra persona, o incluso meterse en su piel, para que realmente la entiendas. Hay tres etapas de empatía: empatía cognitiva (ser consciente del estado emocional de otra persona), empatía emocional (involucrarse y compartir esas emociones) y empatía compasiva (implica tomar medidas para apoyar a otras personas). La empatía es importante para la comunicación de los profesionales de IT, ya que les permite comprender mejor la forma en que los clientes y colegas sienten, piensan y reaccionan, resolver conflictos, construir equipos más productivos y mejorar sus relaciones con compañeros de trabajo y clientes.		
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: comprender el significado de la empatía y las tres etapas de la empatía, identificar las habilidades cognitivas y prácticas para ser empático en un entorno laboral y darse cuenta de cómo la empatía lo	

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

	ayudará a comprender mejor la forma en que los clientes y colegas sienten, piensan y reaccionan; pero también, estar en una mejor posición para resolver conflictos, construir equipos más productivos y expresar compasión.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Distinguir entre empatía, simpatía y compasión • Saber analizar el lenguaje corporal del o los hablantes y reconocer emblemas, ilustradores, reguladores.	• Aplicar un habla eficaz • Demostrar escuchar activamente y cómo mostrar interés real en lo que otras personas quieren decir. • Construir una buena relación	• Estar abierto a expresar sus sentimientos y a animar a las personas a hacer lo mismo. • Hacer que la gente se sienta cómoda • Expresar paciencia • Expresar compasión
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debería poder: ejercitar la gestión y la supervisión con empatía hacia el trabajo de los demás, especialmente en la ocurrencia de cambios impredecibles, pero también demostrar una mentalidad abierta y prestar total atención a otras personas en el proceso de comunicación.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Distinción entre empatía, simpatía y compasión • Saber analizar el lenguaje corporal del o los hablantes y reconocer emblemas, ilustradores, reguladores. • Reconocer cómo prestar total atención a las personas con las que se comunica • Considere las perspectivas de otras personas	• Aplicar un habla eficaz • Demostrar saber escuchar activamente y cómo mostrar interés real en lo que otras personas quieren decir. • Construir una buena relación • Proporcionar preguntas de aclaración, reflexionar y resumir para verificar que tanto el oyente como el hablante tienen la misma comprensión de la discusión. • Proporcionar retroalimentación de manera efectiva	• Estar abierto a expresar sus sentimientos y a animar a las personas a hacer lo mismo. • Hacer que la gente se sienta cómoda • Expresar paciencia • Expresar compasión • Demostrar confidencialidad • Demostrar una mentalidad abierta
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debería poder: Gestionar actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, responsabilizándose de integrar la empatía en la estrategia de comunicación de la empresa, pero también enseñar al personal junior cómo utilizar la empatía de forma eficaz con compañeros de trabajo, subcontratistas y clientes de la empresa para desarrollar la afabilidad y tener un buen nivel de conciencia intercultural.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Distinción entre empatía, simpatía y compasión • Saber analizar el lenguaje corporal del o los hablantes y reconocer emblemas, ilustradores, reguladores.	• Aplicar un habla eficaz	• Estar abierto a expresar sus sentimientos y a animar a las personas a hacer lo mismo. • Hacer que la gente se sienta cómoda

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

• Reconocer cómo prestar total atención a las personas con las que se comunica • Considerar las perspectivas de otras personas • Utilizar la inteligencia emocional para identificar y gestionar las propias emociones, así como las emociones de otras personas.	• Demostrar escuchar activamente y mostrar interés real en lo que otras personas quieren decir. • Construir una buena relación • Proporcionar preguntas de aclaración, reflexionar y resumir para verificar que tanto el oyente como el hablante tienen la misma comprensión de la discusión. • Proporcionar retroalimentación de manera efectiva • Aprovechar la diversidad • Desarrollar la afabilidad	• Expresar paciencia • Expresar compasión • Demostrar confidencialidad • Demostrar una mentalidad abierta • Tratar a los demás por igual • Tener conciencia intercultural

BLOQUE TEMÁTICO N ° 2: HABILIDADES PARA RESOLVER PROBLEMAS

2.1. NOMBRE DE COMPETENCIA: Pensamiento crítico

Descripción de la competencia: Un profesional de IT necesita poder ver un problema u oportunidad, tratando de darle un enfoque innovador. Al aplicar el pensamiento crítico, los profesionales de IT tomarán mejores decisiones, quizás reduciendo el número de proyectos fallidos en el futuro. Al conceptualizar los resultados, los pensadores críticos son mejores en la resolución de problemas que las personas que simplemente memorizan información.

Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: identificar problemas y soluciones y obtener información útil para resolver un problema o mejorar una solución.

Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Tener conocimientos básicos del concepto de pensamiento crítico. • Saber obtener la información necesaria: fuentes de investigación	• Investigación de conducta • Practicar la observación	• Poder recopilar la información necesaria • Notar y predecir oportunidades, problemas y soluciones.

Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: analizar y evaluar la información recopilada, además de identificar problemas.

Conocimiento	Habilidades	Competencias

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

• Tener conocimientos básicos del concepto de pensamiento crítico. • Saber obtener la información necesaria: fuentes de investigación • Tener un conocimiento intermedio del concepto de pensamiento crítico. • Reconocer si la fuente es útil para la información que se necesita y qué preguntas ayudarán a evaluar la información	• Investigacion de conducta • Practicar la observación • Analizar información • Realizar evaluación	• Poder recopilar la información necesaria • Notar y predecir oportunidades, problemas y soluciones. • Comprender la información obtenida • Ser capaz de evaluar la información.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe ser capaz de: llegar a conclusiones basadas en información relevante, a través de una conexión lógica de ideas y un proceso de pensamiento sistemático.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Tener conocimientos básicos del concepto de pensamiento crítico. • Saber obtener la información necesaria: fuentes de investigación • Tener un conocimiento intermedio del concepto de pensamiento crítico. • Reconocer si la fuente es útil para la información que se necesita y qué preguntas ayudarán a evaluar la información. • Tener conocimientos avanzados del concepto de pensamiento crítico. • Saber cómo utilizar la información para deducir hechos y resultados importantes. • Predecir el posible impacto de las decisiones tomadas en base al conocimiento y la experiencia	• Investigación de conducta. • Practicar la observación • Analizar información • Realizar evaluación • Aplicar interpretación • Descubrir la reflexión • Asumir la responsabilidad de la toma de decisiones	• Poder recopilar la información necesaria • Notar y predecir oportunidades, problemas y soluciones. • Comprender la información obtenida. • Ser capaz de evaluar la información. • Conectar ideas de forma lógica, escudriñar y evaluar argumentos • Sacar conclusiones basadas en datos relevantes. • Identificar, analizar y resolver problemas de forma sistemática en lugar de hacerlo por intuición o instinto.
2.2. NOMBRE DE COMPETENCIA: Pensamiento analítico		
Descripción de la competencia: Un profesional de IT debe poder sacar conclusiones dividiendo información compleja en partes más pequeñas y analizando las partes más pequeñas, para resolver problemas de manera rápida y efectiva.		

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

Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: extraer datos relevantes para identificar las posibles causas del problema, centrándose en los hechos y la evidencia.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Tener conocimiento sobre los conceptos básicos del pensamiento analítico. • Identificar campos de investigación	• Demostrar curiosidad • Realizar observación	• Recopilar información y datos • Dividir la información relevante en partes más pequeñas
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: analizar información para determinar la causa más probable del problema, además de identificar únicamente los datos relevantes.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Tener conocimiento sobre los conceptos básicos del pensamiento analítico. • Identificar campos de investigación • Describir elementos del pensamiento analítico. • Reconocer las habilidades de interpretación de datos y métricas.	• Demostrar curiosidad • Realizar observaciones • Utilizar las habilidades organizativas • Aplicar la planificación	• Recopilar información y datos • Dividir la información relevante en partes más pequeñas • Examinar las partes y organizarlas para encontrar conexiones y relaciones, identificando elementos clave o importantes. • Ser capaz de identificar las posibles causas de un problema.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe ser capaz de: formular y probar teorías para prevenir o resolver el problema.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Tener conocimiento sobre los conceptos básicos del pensamiento analítico. • Identificar campos de investigación • Describir elementos del pensamiento analítico. • Reconocer las habilidades de interpretación de datos y métricas. • Definir diferentes técnicas para tener ideas innovadoras, es decir, lluvia de ideas. • Organizar informes • Saber hacer un plan de trabajo	• Demostrar curiosidad • Realizar observación • Utilizar las habilidades organizativas • Aplicar planificación • Expresar creatividad en su propio comportamiento. • Practicar la flexibilidad • Desarrollar habilidades de adaptabilidad	• Recopilar información y datos • Dividir la información relevante en partes más pequeñas • Examinar las partes y organizarlas para encontrar conexiones y relaciones, identificando elementos clave o importantes. • Ser capaz de identificar las posibles causas de un problema. • Ser capaz de dividir los grandes objetivos o problemas en pasos manejables y alcanzables.

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

		• Formular teorías y conclusiones a partir de los datos analizados que conduzcan a posibles soluciones. • Probar teorías, desarrollar posibles soluciones y evaluarlas después de su implementación.

2.3. NOMBRE DE LA COMPETENCIA: Creatividad		
Descripción de la competencia: Se espera de un profesional de IT que pueda abordar un problema y presentar una solución técnica, pero también que pueda plantear escenarios hipotéticos y proponer nuevas soluciones. La creatividad les ayudará a ser más innovadores en su trabajo.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: definir el problema y saber cómo realizar una investigación mientras es creativo.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir la creatividad y su importancia en la resolución de problemas. • Resumir el problema y realice una investigación	• Hacer observaciones • Establecer contactos con otros	• Ser capaz de definir el problema • Explorar nuevas formas de hacer uso de los recursos existentes • Encontrar ejemplos de productos, servicios y soluciones innovadores
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: utilizar técnicas de generación de ideas, inspirarse buscando en diferentes fuentes y desarrollar múltiples ideas.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir la creatividad y su importancia en la resolución de problemas. • Resumir el problema y realizar una investigación • Conoceer algunas técnicas sobre generación de ideas • Saber aprovechar sus conocimientos y experiencias pasadas para generar ideas originales	• Hacer observaciones • Establecer contactos con otros • Expresar mentalidad abierta • Investigar la conducta	• Ser capaz de definir el problema • Explorar nuevas formas de hacer uso de los recursos existentes • Encuentrar ejemplos de productos, servicios y soluciones innovadores • Ser capaz de pensar fuera de la caja. • Ser capaz de desarrollar múltiples ideas para crear valor.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe ser capaz de: transformar ideas en soluciones probadas que tengan la chispa de la creatividad.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias

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

• Definir la creatividad y su importancia en la resolución de problemas. • Definir el problema y realizar la investigación. • Conocer algunas técnicas sobre generación de ideas • Saber aprovechar sus conocimientos y experiencias pasadas para generar ideas originales • Diferenciar una idea que agrega valor de otra que no • Describir y explicar diferentes soluciones. • Conocer diferentes técnicas para probar ideas innovadoras con los usuarios finales.	• Hacer observaciones • Establecer contactos con otros • Expresar mentalidad abierta • Investigar la conducta • Introducir la innovación • Practicar experimentando • Prestar atención a la mejora constante	• Ser capaz de definir el problema • Explorar nuevas formas de hacer uso de los recursos existentes • Encontrar ejemplos de productos, servicios y soluciones innovadores • Ser capaces de pensar fuera de la caja. • Ser capaces de desarrollar múltiples ideas que creen valor. • Transformar ideas en soluciones que creen valor • Reunir, probar y perfeccionar prototipos que simulen el valor que desea crear. • Crear productos o servicios que aborden los problemas y necesidades del cliente.

2.4. NOMBRE DE COMPETENCIA Gestión de conflictos		
Descripción de la competencia: La gestión de conflictos es el proceso mediante el cual se resuelven las disputas, se minimizan los resultados negativos y se priorizan los resultados positivos. Para un profesional de IT, esta competencia es esencial para el trato diario con los clientes, ya que necesitan la capacidad de escuchar con paciencia los problemas y comunicar soluciones de manera eficaz.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: identificar y analizar un conflicto que surja.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Conocer los conceptos básicos de manejo de conflictos. • Identificar estilos de manejo de conflictos	• Realizar análisis de conflictos • Practicar la observación de situaciones	• Ser capaz de identificar los tipos de estilos de manejo de conflictos. • Ser capaz de analizar y comprender conceptos prácticos y teóricos clave de la gestión y resolución de conflictos.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe poder: comprender a su interlocutor y transmitir el mensaje correcto.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Conocer los conceptos básicos de manejo de conflictos. • Identificar estilos de manejo de conflictos	• Realizar análisis de conflictos • Practicae la observación de situaciones • Demostrar una escucha activa	• Ser capaz de identificar los tipos de estilos de manejo de conflictos.

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

• Comprender la importancia de las buenas habilidades de comunicación. • Recordar conceptos básicos de escucha activa. • Describir conceptos básicos de empatía.	• Expresar empatía parafraseando para mostrar comprensión.	• Ser capaz de analizar y comprender los conceptos prácticos y teóricos clave de la gestión y resolución de conflictos. • Ser capaz de utilizar la comunicación verbal y escrita para transmitir el mensaje correcto. • Ser capaz de asegurarse de que los oyentes lo comprendan haciendo preguntas y proporcionando aclaraciones.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe ser capaz de: resolver un conflicto de forma eficaz, teniendo en cuenta el proceso de toma de decisiones.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Conocer los conceptos básicos de gestión de conflictos. • Identificar estilos de gestion de conflictos • Comprender la importancia de las buenas habilidades de comunicación. • Recordar conceptos básicos de escucha activa. • Describir conceptos básicos de empatía. • Saber cómo desarrollar procedimientos adecuados para hacer frente a varios tipos de conflictos. • Indicar el proceso de toma de decisiones • Definir cómo hacer un plan de acción.	• Realizar análisis de conflictos • Practicar la observación de situaciones • Demostrar una escucha activa • Expresar empatía parafraseando para mostrar comprensión. • Colaboración de valor • Aplicar la toma de decisiones • Evaluar el desglose del grupo y la división en tareas individuales.	• Ser capaz de identificar los tipos de estilos de gestión de conflictos. • Ser capaz de analizar y comprender los conceptos prácticos y teóricos clave de la gestión y resolución de conflictos. • Ser capaz de utilizar la comunicación verbal y escrita para transmitir el mensaje correcto. • Ser capaz de asegurarse de que los oyentes lo comprendan haciendo preguntas y proporcionando aclaraciones. • Ser capaz de renunciar a los propios intereses antes de buscar un terreno común para llegar a una solución. • Ser capaz de hacer de la resolución de conflictos la prioridad en lugar de ganar o "tener la razón" • Llegar a una solución elaborando un plan de acción y definiendo cómo se supervisará el resultado

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

BLOQUE TEMÁTICO N ° 3: HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO		
3.1. NOMBRE DE COMPETENCIA: Gestión de personas		
Descripción de la competencia: Los profesionales de IT deben poder generar confianza en sus compañeros de equipo y respetarlos para lograr los mejores resultados y objetivos comunes, así como optimizar la productividad en el lugar de trabajo y promover el crecimiento profesional. Sin respeto y confianza, será difícil lograr buenos resultados.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: colaborar con otros empleados que son muy diferentes entre sí, que tienen diferentes culturas, diferentes formas de pensar o diferentes técnicas de trabajo, para dar como resultado un entorno de trabajo eficaz.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Conocer los principios básicos de la gestión de personas. • Detectar las diferencias y competencias de las personas y afrontar los problemas y resolverlos.	• Realizar observación de los comportamientos de los demás. • Realizar evaluación.	• Poder trabajar con diferentes personas. • Notar y aceptar las habilidades de las personas.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: identificar y realizar el proceso de funcionamiento de un equipo para cumplir objetivos comunes.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Conocer los principios básicos de la gestión de personas. • Detectar las diferencias y competencias de las personas para afrontar los problemas y resolverlos. • Reconocer las etapas de funcionamiento del equipo. • Realizar las etapas de formación de equipos	• Realizar observación de los comportamientos de los demás. • Realizar evaluación • Mejorar el desempeño en la gestión de personas	• Poder trabajar con diferentes personas. • Notar y aceptar las habilidades de las personas. • Organizar la formación de un equipo • Evaluar el desempeño de un equipo
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe ser capaz de: identificar y asignar las tareas en un equipo para realizar todas las tareas.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Conocer los principios básicos de la gestión de personas.	• Realizar observación de los comportamientos de los demás. • Realizar evaluación	• Poder trabajar con diferentes personas. • Notar, aceptar y predecir las habilidades y el desarrollo de las personas.

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

• Detectar las diferencias y competencias de las personas para afrontar los problemas y resolverlos. • Reconocer las etapas de funcionamiento del equipo. • Realizar las etapas de formación de equipos • Ser consciente de los roles en un equipo • Reconocer las habilidades y características de los demás.	• Mejorar el desempeño en la gestión de personas • Practica la reflexión para mejorar la gestión de personas • Aplicar la toma de decisiones en el proceso de gestión de personas	• Organizar la formación de un equipo • Evaluar el desempeño de un equipo • Demostrar el proceso de resolución de problemas.

3.2. NOMBRE DE COMPETENCIA: Adaptabilidad		
Descripción de la competencia: Los profesionales de IT deben ser flexibles y capaces de adaptarse a las diferentes circunstancias y situaciones a las que se puedan enfrentar, ya sea a nivel interno (in-company) o ante situaciones con representantes externos a la empresa.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: adaptarse y aceptar diferentes formas de trabajo y opiniones dentro o fuera del equipo.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Conocer los conceptos básicos de flexibilidad y adaptabilidad. • Continuar con la autorreflexión	• Investigar la conducta • Demostrar curiosidad	• Recopilar información y datos • Realizar autoevaluación
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe poder: adaptarse a nuevas situaciones dentro o fuera del equipo.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Conocer los conceptos básicos de flexibilidad y adaptabilidad. • Continuar con la autorreflexión • Conocer cómo obtener ventajas • Mejorar la resolución de problemas	• Investigar la conducta • Demostrar curiosidad • Observar • Practicar la reflexión para la adaptabilidad	• Recopilar información y datos • Realizar autoevaluación • Expresar responsabilidad para aumentar la productividad • Expresar actitud para aumentar el rendimiento.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe ser capaz de: adaptarse a las diferencias culturales dentro o fuera del equipo, teniendo en cuenta y respetando los diferentes puntos de vista, creencias y enfoques de situaciones o problemas.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Conocer los conceptos básicos de flexibilidad y adaptabilidad. • Continuar con la autorreflexión	• Investigacion de conducta • Demostrar curiosidad • Observar	• Recopilar información y datos • Auto evaluación

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

• Saber cómo obtener ventajas • Mejorar la resolución de problemas • Trabajar para crear un medio ambiente saludable • Motivar al personal	• Practicar la reflexión para la adaptabilidad • Demostrar una mentalidad abierta • Experimentar con el análisis de conflictos	• Expresar responsabilidad para aumentar la productividad • Expresar actitud para aumentar el rendimiento. • Mantenerse motivado para avanzar hacia la mejora • Practicar la gestión de la diversidad

3.3. NOMBRE DE COMPETENCIA: Gestión del tiempo		
Descripción de la competencia: El tiempo es un factor clave que afecta el desarrollo de un producto en particular o el logro de un resultado planificado. La alta calidad del producto final solo se puede lograr siguiendo un marco de tiempo estricto y una planificación precisa de todas las tareas, recursos y diferentes pasos para crear, probar e introducir mejoras en el proceso de desarrollo. La adecuada gestión del tiempo es imprescindible para que un profesional pueda distribuir esfuerzos de la forma más productiva y eficiente posible.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: identificar y planificar adecuadamente las actividades diarias, completar las tareas dentro de un marco de tiempo predefinido, manteniéndose concentrado y evitando distracciones que puedan reducir la productividad y la eficiencia.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Tener conciencia sobre el concepto de tiempo, los principios básicos de la gestión del tiempo y su importancia clave en el ámbito profesional. • Tener conocimiento sobre las herramientas y técnicas adecuadas para respaldar la gestión eficaz del tiempo.	• Realizar una planificación eficaz. • Demostrar un fuerte enfoque.	• Asumir la responsabilidad de la creación de una lista diaria de tareas pendientes y el mantenimiento de un calendario de tareas. • Cumplir con los plazos. • Evitar los factores externos y mantenerse enfocado en una tarea.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: priorizar las tareas de acuerdo con los plazos, la importancia y el impacto, pero también establecer objetivos claros a corto, medio y largo plazo y cumplir expectativas que sean medibles, relevantes y realistas.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Tener conciencia sobre el concepto de tiempo, los principios básicos de la gestión del tiempo y su importancia clave en el ámbito profesional. • Tener conocimiento sobre las herramientas y técnicas adecuadas para respaldar la gestión eficaz del tiempo.	• Realizar una planificación eficaz. • Demostrar un fuerte enfoque. • Realizar análisis y estimaciones. • Fijar metas • Priorizar y organizar	• Asumir la responsabilidad de la creación de una lista diaria de tareas pendientes y el mantenimiento de un calendario de tareas. • Cumplir con los plazos.

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

• Diferenciar entre metas y planes a corto, medio y largo plazo. • Demostrar conciencia sobre las diferencias, los beneficios, los peligros y la importancia de pensar a corto y largo plazo. • Identificar y reconocer los aspectos y componentes clave de una tarea y predecir el tiempo necesario para completarla.		• Evitar los factores externos y mantenerse enfocado en una tarea. • Estimar con precisión el tiempo necesario para completar correctamente una tarea y lograr una meta. • Agrupar tareas según su importancia (urgentes, importantes, no obligatorias, para delegar, para eliminar) • Agrupar tareas similares • Dividir una gran tarea en varias más pequeñas
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe ser capaz de: reflejar y analizar el trabajo realizado y los resultados obtenidos, monitorear los resultados y hacer ajustes cuando sea necesario, comunicarse con los compañeros de equipo y delegar tareas adecuadamente, pero también ser consciente de sus propias habilidades y aplicar estrategias de manejo del estrés.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Tener conciencia sobre el concepto de tiempo, los principios básicos de la gestión del tiempo y su importancia clave en el ámbito profesional. • Tener conocimiento sobre las herramientas y técnicas adecuadas para respaldar la gestión eficaz del tiempo. • Diferenciar entre metas y planes a corto, mediano y largo plazo. • Demostrar conciencia sobre las diferencias, los beneficios, los peligros y la importancia de pensar a corto y largo plazo. • Identificar y reconocer los aspectos y componentes clave de una tarea y predecir el tiempo necesario para completarla. • Expresar conciencia sobre la dinámica del equipo, fortalezas, habilidades y destrezas de cada miembro individual. • Reconocer métodos/técnicas de evaluación eficaces para el seguimiento y la evaluación del proceso de trabajo.	• Realizar una planificación eficaz • Demostrar un fuerte enfoque • Realizar análisis y estimaciones • Fijar metas • Priorizar y organizar • Realizar procesos de toma de decisiones • Proporcionar una comunicación clara y delegación de tareas. • Realizar reflexión y evaluación • Generar autoconciencia para una gestión eficaz del tiempo.	• Asumir la responsabilidad de la creación de una lista diaria de tareas pendientes y el mantenimiento de un calendario de tareas. • Cumplir con los plazos. • Evitar los factores externos y mantenerse enfocado en una tarea. • Estimar con precisión el tiempo necesario para completar correctamente una tarea y lograr una meta. • Agrupar tareas según su importancia (urgentes, importantes, no obligatorias, para delegar, para eliminar) • Agrupar tareas similares juntas • Dividir una gran tarea en varias más pequeñas • Asignar tareas a otros miembros del equipo • Evaluar los resultados obtenidos y el trabajo realizado • Aplicar medidas correctivas/gestión de riesgos

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

• Reconocer y manejar sus propias habilidades, fortalezas y estrategias exitosas de gestión del estrés.		• Demostrar autocontrol, gestión del estrés y capacidad para hacer frente a los obstáculos.
3.4. NOMBRE DE COMPETENCIA: Competencia intercultural		
Descripción de la competencia: En el mundo cada vez más globalizado de hoy y en el sector de las tecnologías de la información en particular, muy a menudo el entorno es multicultural, por lo que la necesidad de una excelente conciencia, sensibilidad y competencias interculturales es crucial. Tener el conocimiento y las habilidades culturales adecuadas facilitará la interacción entre compañeros de equipo y/o clientes/proveedores, reduciendo significativamente la posibilidad de mala comunicación o contratiempos y contribuirá a la creación de un espacio de trabajo inclusivo, efectivo, productivo y próspero.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: comprender y captar la naturaleza dinámica del concepto de cultura, definir sus propios antecedentes y predisposiciones culturales y dar forma a un trampolín para una comprensión más profunda de la influencia de la cultura en el entorno laboral.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Comprender el concepto de cultura, su naturaleza y características clave. • Tener conciencia de sí mismo sobre la propia identidad cultural, antecedentes, normas, valores y comportamientos.	• Realizar análisis y pensamiento crítico • Realizar autorreflexión sobre la interculturalidad	• Desarrollar una mentalidad imparcial y objetiva. • Definir su propia zona de confort cultural con prácticas, normas, puntos de vista y valores familiares y aceptables de vida social, profesional y personal.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: reconocer y ser consciente del alcance total de la diversidad cultural, comparar y contrastar diferentes culturas y comprender cómo la identidad cultural podría afectar la actitud de una persona en el lugar de trabajo.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Comprender el concepto de cultura, su naturaleza y características clave. • Tener conciencia de sí mismo sobre la propia identidad cultural, antecedentes, normas, valores y comportamientos. • Tener un conocimiento específico de la cultura y una comprensión profunda de las experiencias, los estilos de comunicación, los hábitos de trabajo, las creencias y los comportamientos sociales / laborales.	• Realizar análisis y pensamiento crítico • Realizar autorreflexión sobre la interculturalidad • Ser un buen oyente • Observar los comportamientos de los demás. • Demostrar paciencia hacia los demás. • Demostrar perseverancia	• Desarrollar una mentalidad imparcial y objetiva. • Definir su propia zona de confort cultural con prácticas, normas, puntos de vista y valores familiares y aceptables de vida social, profesional y personal. • Desarrollar tolerancia y aceptación de la ambigüedad. • Mostrar curiosidad, empatía y franqueza (reteniendo el juicio)

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

• Comprender las diferencias y similitudes entre culturas, las variaciones entre normas culturales y encontrar hilos comunes mediante el uso de técnicas y análisis comparativos.		
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe ser capaz de: interactuar, comunicarse y coexistir profesionalmente en el ámbito de un entorno de trabajo culturalmente diverso, sentirse cómodo trabajando junto a personas de diferentes orígenes culturales y cooperar eficazmente con ellos.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Comprender el concepto de cultura, su naturaleza y características clave. • Tener conciencia de sí mismo sobre la propia identidad cultural, antecedentes, normas, valores y comportamientos. • Tener un conocimiento específico de la cultura y una comprensión profunda de las experiencias, los estilos de comunicación, los hábitos de trabajo, las creencias y los comportamientos sociales/laborales. • Comprender las diferencias y similitudes entre culturas, las variaciones entre normas culturales y encontrar hilos comunes mediante el uso de técnicas y análisis comparativos. • Ser consciente de los factores que influyen en el proceso de comunicación. • Demostrar conciencia sociolingüística • Tener conocimientos básicos sobre tendencias, problemas y hechos globales que pueden obstaculizar o acelerar la cooperación interpersonal e intercultural.	• Realizar análisis y pensamiento crítico • Realizar autorreflexión sobre la interculturalidad • Ser un buen oyente • Observar los comportamientos de los demás. • Demostrar paciencia hacia los demás. • Demostrar perseverancia • Hacer una comunicación intercultural efectiva y constructiva. • Ser flexible y estar preparado para situaciones de adaptabilidad • Mostrar sociabilidad	• Desarrollar una mentalidad imparcial y objetiva. • Definir su propia zona de confort cultural con prácticas, normas, puntos de vista y valores familiares y aceptables de vida social, profesional y personal. • Desarrollar tolerancia y aceptación de la ambigüedad. • Mostrar curiosidad, empatía y franqueza (reteniendo el juicio) • Articular las principales variaciones y diferencias culturales en la comunicación verbal y no verbal. • Construir y mantener relaciones fructíferas • Aplicar diferentes perspectivas y puntos de vista de un tema en particular. • Crear sinergias • Manejar los conflictos de manera efectiva

BLOQUE TEMÁTICO N ° 4: HABILIDADES ORGANIZACIONALES

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

4.1. NOMBRE DE LA COMPETENCIA: Multitarea		
Descripción de la competencia: La preferencia o capacidad para realizar múltiples tareas o manejar dos o más fuentes de información de manera simultánea, efectiva y eficiente. Implica un cambio consciente en la atención durante un tiempo relativamente corto. La multitarea es de importancia práctica para los profesionales de IT que a menudo deben realizar múltiples tareas entre diferentes proyectos, dispositivos y plataformas digitales.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: definir la multitarea y sus beneficios, así como identificar el conjunto de atributos cognitivos, funcionales y conductuales que promueven la multitarea eficaz.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir multitarea • Enumerar las ventajas de la multitarea	• Identificar los requisitos de una adecuada metodología de trabajo multitarea. • Examinar el conjunto de atributos funcionales y de comportamiento de la multitarea.	• Idear formas de adaptarse a un entorno de trabajo multitarea • Establecer el terreno para un espacio de trabajo multitarea
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: gestionar y supervisar su propio trabajo y el trabajo de otros que operan en el contexto de equipos multitarea, así como identificar y revisar posibles limitaciones de rendimiento derivadas de entornos multitarea de alta exigencia.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir multitarea • Enumerar las ventajas de la multitarea • Definir el coste del tiempo de cambio • Reconocer las trampas de la multitarea	• Identificar los requisitos de una adecuada metodología de trabajo multitarea. • Examinar el conjunto de atributos funcionales y de comportamiento de la multitarea. • Analizar el impacto de la multitarea • Determinar los desafíos para una multitarea eficaz	• Idear formas de adaptarse a un entorno de trabajo multitarea • Establecer el terreno para un espacio de trabajo multitarea • Desarrollar la propia capacidad para cambiar de contexto de manera efectiva a la multitarea. • Adoptar métodos de trabajo de multitarea efectivos
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe ser capaz de: gestionar situaciones complejas para realizar múltiples tareas, así como diseñar estrategias de mitigación y afrontamiento para mejorar el desempeño propio y el desempeño de los demás como multitarea de una manera sostenible.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir multitarea • Enumerar las ventajas de la multitarea • Definir el coste del tiempo de cambio • Reconocer las trampas de la multitarea	• Identificar los requisitos de una adecuada metodología de trabajo multitarea. • Examinar el conjunto de atributos funcionales y de comportamiento de la multitarea.	• Idear formas de adaptarse a un entorno de trabajo multitarea • Establecer el terreno para un espacio de trabajo multitarea

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

• Enumerar situaciones/tareas que pueden (o no) ser multitarea • Enumerar la diferencia entre la preferencia por la multitarea y la capacidad para realizar múltiples tareas de manera eficiente • Resumir las razones de la multitarea ineficaz	• Analizar el impacto de la multitarea • Determinar los desafíos para una multitarea eficaz • Aplicar habilidades multitarea • Explorar la interconexión entre la multitarea y la planificación, la priorización y la delegación • Descubrir estrategias de afrontamiento para minimizar los efectos de tensión de la multitarea	• Desarrollar la propia capacidad para cambiar de contexto de manera efectiva cuando se realizan múltiples tareas. • Adoptar métodos de trabajo de multitarea efectivos • Crear estrategias para mejorar la multitarea • Resaltar las propias habilidades multitarea al solicitar un puesto de trabajo • Utilizar estrategias de afrontamiento para minimizar los efectos de tensión de la multitarea

4.2. NOMBRE DE LA COMPETENCIA: Priorización		
Descripción de la competencia: La priorización o el establecimiento de prioridades es fundamental para los profesionales de IT, ya que implica planificar y administrar el tiempo propio y de los demás, así como organizar las tareas de acuerdo con su importancia relativa. Se trata de focalizar la atención, el esfuerzo y los recursos teniendo en cuenta la importancia y urgencia de las tareas necesarias para cumplir una meta determinada.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: definir la priorización y enumerar sus beneficios, explorar los atributos y métodos organizativos que promueven una priorización eficaz, así como adoptar procedimientos que concurran para desarrollar aún más las habilidades de establecimiento de prioridades.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir la priorización • Enumerar las ventajas de la priorización	• Examinar el conjunto de atributos organizacionales que son clave para una priorización eficaz. • Explorar las metodologías de priorización	• Sentar las bases para una priorización eficaz • Idear formas de desarrollar habilidades para priorizar
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: gestionar y supervisar las prioridades propias y de los demás cuando se trabaja en un proyecto o equipo, así como identificar y revisar las posibles limitaciones de rendimiento derivadas de entornos de trabajo muy exigentes.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir la priorización • Enumerar las ventajas de la priorización	• Examinar el conjunto de atributos organizacionales que son clave para una priorización eficaz.	• Sentar las bases para una priorización eficaz • Idear formas de desarrollar habilidades para priorizar

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

• Reconocer la diferencia entre tareas urgentes e importantes. • Reconocer las trampas de exagerar la priorización	• Explorar las metodologías de priorización • Aplicar la técnica del objetivo SMART • Hacer uso de una matriz urgente versus importante	• Desarrollar la capacidad de categorizar de manera efectiva los objetivos y las tareas. • Adoptar metodologías organizativas para fomentar una priorización eficiente
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe ser capaz de: gestionar situaciones complejas vis a vis la priorización, así como diseñar estrategias de mitigación y afrontamiento para mejorar su propio desempeño / habilidades y el desempeño de los demás de una manera sostenible.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir la priorización • Enumere las ventajas de la priorización • Reconocer la diferencia entre tareas urgentes e importantes. • Enumerar las trampas de exagerar la priorización • Definir procrastinación • Dibujar la diferencia entre planificación y priorización • Resumir las razones del establecimiento de prioridades ineficaz	• Examinar el conjunto de atributos organizacionales que son clave para una priorización eficaz. • Explorar las metodologías de priorización • Aplicar la técnica del objetivo SMART • Hacer uso de la matriz urgente versus importante • Hacer uso de listas de tareas pendientes • Determinar los desafíos que rodean la priorización efectiva • Explorar estrategias para hacer frente a la procrastinación	• Sentar las bases para una priorización eficaz • Idear formas de desarrollar habilidades para priorizar • Desarrollar la capacidad de categorizar de manera efectiva los objetivos y las tareas. • Crear rutinas de planificación y priorización • Crear estrategias para mejorar la orientación a las soluciones/necesidades de los clientes. • Ser sensible y respetuoso con el tiempo de los demás. • Prever lo que fomentará o dificultará el logro de una meta/proyecto.
4.3. NOMBRE DE LA COMPETENCIA: Gestión de la presión		
Descripción de la competencia: Saber gestionar la presión se relaciona con la forma en que uno reacciona cuando se le presiona en un contexto laboral. Implica pensar con claridad y mantener la calma al lidiar con limitaciones, cambios o problemas imprevistos y situaciones desafiantes. La gestión de la presión es una habilidad clave para los profesionales de IT, ya que a menudo operan con plazos ajustados y cargas de trabajo pesadas.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: identificar las habilidades cognitivas, conductuales y emocionales necesarias para manejar la presión en el trabajo, así como seleccionar y aplicar métodos básicos para hacer frente a la presión.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir lo que significa presión • Definir asfixia bajo presión	• Examinar los mecanismos operativos de presión en el lugar de trabajo.	• Preparar el terreno para gestionar la presión de forma eficaz

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

	• Explorar el impacto de la presión en el desempeño laboral	• Idear formas de mejorar las habilidades de manejo de la presión
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: gestionar la presión y ser sensible a la presión ejercida sobre los demás cuando trabaja en un proyecto o equipo, así como identificar y revisar las posibles limitaciones de rendimiento derivadas de entornos de trabajo muy exigentes.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir lo que significa presión • Definir asfixia y agarre bajo presión • Enumere los factores de tensión en el lugar de trabajo. • Enumere la diferencia entre la presión externa e interna	• Examinar los mecanismos operativos de presión en el lugar de trabajo. • Explore el impacto de la presión en el desempeño laboral • Aplicar técnicas para hacer frente a la presión en el lugar de trabajo. • Abordar la presión como una oportunidad para crecer	• Prepara el terreno para gestionar la presión de forma eficaz • Idear formas de mejorar las habilidades de manejo de la presión • Gestionar las propias expectativas y las expectativas de los demás para afrontar mejor la presión en el trabajo. • Previsión y planificación anticipada
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe ser capaz de: abordar situaciones complejas frente a la gestión de la presión, así como diseñar estrategias de mitigación y afrontamiento para mejorar su propio desempeño / habilidades y el desempeño de los demás de una manera sostenible.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir lo que significa presión • Definir asfixia bajo presión • Enumerar los factores de tensión en el lugar de trabajo. • Enumerar la diferencia entre la presión externa e interna • Enumerar la diferencia entre presión y estrés • Definir un punto de presión óptimo • Definir el manejo del estrés	• Examinar los mecanismos operativos de presión en el lugar de trabajo. • Explorar el impacto de la presión en el desempeño laboral • Aplicar técnicas para hacer frente a la presión en el lugar de trabajo. • Abordar la presión como una oportunidad para crecer • Estructurar estrategias de prevención para mitigar los efectos negativos de la presión. • Identificar el punto de presión óptimo propio y el de los demás. • Revisar las habilidades de inteligencia emocional para manejar la presión en el trabajo.	• Preparar el terreno para gestionar la presión de forma eficaz • Idear formas de mejorar las habilidades de manejo de la presión • Gestionar las propias expectativas y las expectativas de los demás para afrontar mejor la presión. • Previsión y planificación anticipada • Comprometerse con una respuesta saludable a la presión • Sersensible y respetuoso con respecto a los efectos de la presión sobre los demás. • Decidir cuándo dar un paso atrás si se estima que la presión es demasiado alta

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

4.4. NOMBRE DE LA COMPETENCIA: Agilidad organizacional		
Descripción de la competencia: La agilidad organizacional está relacionada con el conocimiento de uno sobre cómo opera la organización y cómo hacer las cosas tanto a través de canales formales como de redes informales. Es una habilidad blanda de importancia para los profesionales de IT que a menudo se enfrentan a situaciones complejas, que requieren que comprendan la lógica detrás de las políticas, prácticas y procedimientos clave, así como la cultura de su empresa y de las organizaciones de los clientes.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: definir la agilidad organizacional y enumerar sus beneficios, explorar los atributos que promueven efectivamente la agilidad organizacional, así como adoptar procedimientos que fomenten el desarrollo de habilidades básicas de agilidad organizacional.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir agilidad organizacional • Enumerar las ventajas de la agilidad organizacional	• Examinar el conjunto de atributos funcionales y de comportamiento inherentes a la agilidad organizacional. • Identificar diferentes perfiles en la organización (porteros, expedidores, tapones, resistentes, guías, buenos samaritanos e influencers)	• Sentar las bases para la agilidad organizativa • Idear formas de mejorar la agilidad organizacional
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: determinar la cultura organizacional y adoptar el cambio cuando sea necesario para cumplir con los objetivos de la empresa y las necesidades de los clientes, así como identificar y revisar los procedimientos que limitan la agilidad organizacional.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir agilidad organizacional • Enumerar las ventajas de la agilidad organizacional • Definir cultura organizacional • Enumerar la diferencia entre agilidad y adaptabilidad	• Examinar el conjunto de atributos funcionales y de comportamiento inherentes a la agilidad organizacional. • Identificar diferentes perfiles en la organización (porteros, expedidores, tapones, resistentes, guías, buenos samaritanos e influencers) • Aplicar habilidades de agilidad organizacional para lidiar con el cambio organizacional de manera positiva	• Sentar las bases para la agilidad organizativa • Idear formas de mejorar la agilidad organizacional • Adaptarse a los cambios organizacionales • Adaptarse a los cambios de prioridades

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

	• Alterar los procedimientos normales para adaptarse a situaciones específicas y hacer las cosas.	
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe ser capaz de: adoptar plenamente la agilidad organizativa y apoyar a otros para mejorar sus habilidades de agilidad organizativa, pero también debe poder aprender de la experiencia, así como hacer frente a la ambigüedad de una manera sostenible.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir agilidad organizacional • Enumerar las ventajas de la agilidad organizacional • Definir cultura organizacional • Enumerar la diferencia entre agilidad y adaptabilidad • Definir proactividad • Definir mejora continua • Enumerar formas efectivas de fomentar la agilidad organizacional	• Examinar el conjunto de atributos funcionales y de comportamiento inherentes a la agilidad organizacional. • Identificar diferentes perfiles en la organización (porteros, expedidores, tapones, resistentes, guías, buenos samaritanos e influencers) • Aplicar habilidades de agilidad organizacional para lidiar con el cambio organizacional de manera positiva • Alterar los procedimientos normales para adaptarse a situaciones específicas y hacer las cosas. • Discutir la importancia de la tolerancia hacia la imprevisibilidad y la ambigüedad. • Analizar lecciones aprendidas a través de la experiencia • Desarrollar una mentalidad de mejora continua	• Sentar las bases para la agilidad organizativa • Idear formas de mejorar la agilidad organizacional • Adaptarse a los cambios organizacionales • Adaptarse a los cambios de prioridades • Gestionar la imprevisibilidad y la ambigüedad • Anticiparse a cambios, amenazas y oportunidades • Responder rápidamente a los cambios y las necesidades de los clientes, beneficiándonos de ellos optimizando los procedimientos.
BLOQUE TEMÁTICO N ° 5: HABILIDADES INTERPERSONALES		
5.1. NOMBRE DE COMPETENCIA: Influir		

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

Descripción de la competencia: Poder influir en el lugar de trabajo puede resultar gratificante a nivel personal y para la empresa. Influir ayudará a los líderes de equipo a coordinar mejor su equipo o a transmitir mejor sus puntos en reuniones y negociaciones.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: identificar las habilidades cognitivas y prácticas que debe tener para comprender la importancia de influir en un entorno de trabajo y ganar influencia en las actividades/tareas diarias, así como para aplicar métodos básicos para ejercer la influencia con los colegas, superiores y clientes.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir qué es influir • Reconocer las estrategias de influencia	• Sugerir optimizaciones simples al equipo • Apoyar los contextos en los que influir podría ser útill	• Mejoras de desarrollo de software de soporte • Fomentar el cumplimiento de tareas en contextos de IT.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: ejercer influencia en un entorno de trabajo, generar soluciones mediante la aplicación de estrategias de influencia adecuadas, revisar y desarrollar el desempeño de sí mismo y de los demás en el campo de la influencia.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir qué es influir • Reconocer las estrategias de influencia • Reconocer las estrategias de influencia positivas y negativas. • Explicar las estrategias de influencia. • Indicar situaciones en las que influir podría ser útil.	• Sugerir optimizaciones simples al equipo • Apoyar los contextos en los que influir podría ser útil • Seleccionar estrategias de influencia adecuadas • Aplicar estrategias de influencia adecuadas para lograr soluciones en contextos de IT. • Proponer adaptaciones a soluciones estándar en contextos específicos	• Mejoras de desarrollo de software de soporte • Fomentar el cumplimiento de tareas en contextos de IT. • Convencer y persuadir a la contraparte del lugar de trabajo de IT. • Permitir que los miembros del equipo desarrollen su potencial de influencia.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe poder: participar y liderar actividades o proyectos profesionales en los que se requieren estrategias de influencia, asumen la responsabilidad de la toma de decisiones mediante el uso de estrategias de influencia, pero también enseñan al personal subalterno cómo mejorar su propia influencia con los compañeros de trabajo, subcontratistas y clientes.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir qué es influir • Reconocer las estrategias de influencia • Reconocer las estrategias de influencia positivas y negativas.	• Sugerir optimizaciones simples al equipo • Apoyar los contextos en los que influir podría ser útill • Seleccionar estrategias de influencia adecuadas	• Mejoras de desarrollo de software de soporte • Fomentar el cumplimiento de tareas en contextos de IT

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

• Explicar las estrategias de influencia. • Indicar situaciones en las que influir podría ser útil • Discutir diferentes estrategias de influencia. • Revisar las estrategias de influencia adecuadas.	• Aplicar estrategias de influencia adecuadas para lograr soluciones en contextos de IT. • Seleccionar estrategias de influencia adecuadas en nuevos contextos de IT • Aplicar una variedad de estrategias de influencia en contextos de IT • Seleccionar estrategias de influencia adecuadas de forma flexible e intuitiva en nuevos contextos • Evaluar estrategias de influencia apropiadas en nuevos contextos.	• Convencer y persuadir a la contraparte del lugar de trabajo de IT • Convencer y persuadir a la contraparte en nuevos contextos de IT • Permitir que los miembros del equipo desarrollen su potencial de influencia • Evaluar el propio progreso en la aplicación de estrategias de influencia. • Habilitar con facilidad estrategias de influencia adecuadas en situaciones nuevas e impredecibles. • Asumir la responsabilidad de desarrollar el conocimiento y las habilidades de otros miembros del equipo.

5.2. NOMBRE DE COMPETENCIA: Construcción de confianza		
Descripción de la competencia: Trabajar en un ambiente de confianza es uno de los elementos centrales del alto rendimiento. Si los empleados confían entre sí, se sientan las bases para una buena colaboración y comunicación. De ahí que el equipo y la empresa se beneficien del intercambio de ideas, opiniones, implicación y creatividad, también en términos de eficiencia.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: identificar las habilidades cognitivas y prácticas que debe tener para comprender la importancia del fomento de la confianza en un entorno laboral y mejorar la confianza en el lugar de trabajo, así como para aplicar métodos básicos de fomento de la confianza con sus colegas, superiores y clientes.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir qué es la construcción de confianza • Reconocer los elementos que fomentan la confianza	• Apoyar las ac • tividades del equipo para mejorar la creación de confianza • Establecer una relación activa y consciente con los miembros del equipo.	• Apoyar la alineación en el desarrollo de software • Habilitar relaciones de confianza en contextos de IT.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: establecer una atmósfera de confianza en el entorno laboral, generar soluciones mediante la aplicación de estrategias adecuadas de fomento de la confianza, así como revisar y desarrollar el desempeño de sí mismo y de los demás en el campo del fomento de la confianza.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias

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

• Definir qué es la construcción de confianza • Reconocer los elementos que fomentan la confianza • Explicar las estrategias para generar confianza. • Identificar situaciones en las que el fomento de la confianza puede resultar útil • Comprender cómo la confianza previene los conflictos y gestiona las diferencias.	• Apoyar las actividades del equipo que implican el fomento de la confianza. • Establecer una relación activa y consciente con los miembros del equipo. • Aplicar estrategias adecuadas de creación de confianza en el lugar de trabajo de IT. • Modificar las estrategias adecuadas de creación de confianza de acuerdo con los contextos de IT. • Generar confianza de manera estratégica y sistemática a nivel de contenido y a nivel emocional	• Apoyar la alineación en el desarrollo de software • Habilitar relaciones de confianza en contextos de IT. • Crear un ambiente de confianza entre el equipo. • Involucrar al equipo en nuevas actividades • Desarrollar y mantener relaciones sólidas en equipos y contextos de IT.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe poder: participar y liderar actividades profesionales o proyectos basados en la confianza, asumir la responsabilidad de la toma de decisiones mediante el uso de estrategias de fomento de la confianza, pero también poder enseñar al personal subalterno cómo mejorar sus propias habilidades de fomento de la confianza al tratar con compañeros de trabajo, subcontratistas y clientes.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir qué es la construcción de confianza • Reconocer los elementos que fomentan la confianza • Explicar las estrategias para generar confianza. • Identificar situaciones en las que el fomento de la confianza puede resultar útil. • Comprender cómo la confianza previene los conflictos y gestiona las diferencias. • Discutir diferentes situaciones en las que el fomento de la confianza puede resultar útil. • Discutir las ventajas de la confianza en el lugar de trabajo. • Comprender cómo el modelo a seguir de la creación de confianza apoya el desarrollo del personal junior.	• Apoyar las actividades del equipo que implican el fomento de la confianza. • Establecer una relación activa y consciente con los miembros del equipo. • Aplicar estrategias adecuadas de creación de confianza en el lugar de trabajo de IT. • Modificar las estrategias adecuadas de creación de confianza de acuerdo con los contextos de IT. • Generar confianza de manera estratégica y sistemática a nivel de contenido y a nivel emocional. • Aplicar de forma flexible e intuitiva una variedad de estrategias de creación de confianza en contextos de IT. • Evaluar las estrategias adecuadas de creación de confianza en contextos de IT en un nuevo contexto.	• Apoyar la alineación en el desarrollo de software • Habilitar relaciones de confianza en contextos de IT. • Crear un ambiente de confianza entre el equipo. • Involucrar al equipo en nuevas actividades • Desarrollar y mantener relaciones sólidas en equipos y contextos de IT. • Habilitar con facilidad estrategias de influencia adecuadas en situaciones nuevas e impredecibles. • Asumir la responsabilidad de desarrollar el conocimiento y las habilidades de otros miembros del equipo.

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

	• Demostrar cómo se puede generar confianza a nivel de contenido y a nivel emocional.	

5.3. NOMBRE DE COMPETENCIA: Motivación		
Descripción de la competencia: La motivación es importante para el éxito del equipo y de la empresa en su conjunto. Los trabajadores motivados tienen un mejor desempeño, están más comprometidos con la tarea y la empresa y están más satisfechos a nivel personal.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: identificar las habilidades cognitivas y prácticas que debe tener para comprender la importancia de la motivación en un entorno laboral y estar motivado en las actividades/ tareas diarias, así como aplicar métodos básicos para motivarse a sí mismo, compañeros, superiores y clientes.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir qué es la motivación • Reconocer la importancia de la motivación en el lugar de trabajo.	• Reconocer la motivación en el lugar de trabajo. • Actividades de apoyo para motivarse a sí mismo y a los demás.	• Animar al equipo a participar en actividades que potencien su motivación. • Apoyar la motivación en el equipo
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: motivar a sus compañeros de trabajo en un entorno de trabajo, optimizar la motivación en el lugar de trabajo, revisar y desarrollar la motivación de sí mismo y de los demás para mejorar su propio desempeño en colaboración con compañeros de trabajo, clientes y consumidores.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir qué es la motivación • Reconocer la importancia de la motivación en el lugar de trabajo. • Identificar diferentes teorías de motivación. • Discutir diferentes teorías de la motivación.	• Reconocer la motivación en el lugar de trabajo. • Actividades de apoyo para motivarse a sí mismo y a los demás. • Analizar el estado motivacional de tu equipo • Aplicar las teorías de la motivación al lugar de trabajo de IT.	• Animar al equipo a participar en actividades que potencien su motivación. • Apoyar la motivación en el equipo • Crear proyectos de IT centrados en la motivación • Permitir que los miembros de su equipo encuentren su motivación personal
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe poder: participar y liderar actividades profesionales o proyectos con motivación, pero también ser capaz de enseñar al personal junior cómo potenciar su propia motivación y la de los compañeros de trabajo, subcontratistas y clientes de la empresa.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Definir que es la motivación • Reconocer la importancia de la motivación en el lugar de trabajo.	• Reconocer la motivación en el lugar de trabajo. • Actividades de apoyo para motivarse a sí mismo y a los demás.	• Animar al equipo a participar en actividades que potencien su motivación. • Apoyar la motivación en el equipo

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

• Identificar diferentes teorías de motivación. • Discutir diferentes teorías de la motivación. • Emparejar las teorías de la motivación con la práctica en el lugar de trabajo • Discutir las ventajas de la motivación en el lugar de trabajo.	• Analizar el estado motivacional de tu equipo • Aplicar las teorías de la motivación al lugar de trabajo de IT. • Aplicar de forma flexible e intuitiva una gama de estrategias de motivación en nuevos contextos. • Evaluar estrategias de motivación adecuadas en el contexto de IT.	• Crear proyectos de IT centrados en la motivación • Permitir que los miembros de su equipo encuentren su motivación personal • Habilitar con facilidad estrategias de motivación adecuadas en situaciones nuevas e impredecibles. • Asumir la responsabilidad de desarrollar el conocimiento y las habilidades de otros miembros del equipo.

5.4. NOMBRE DE COMPETENCIA: Negociación		
Descripción de la competencia: Ser capaz de negociar puede ser útil a nivel personal, cuando se piensa en el avance profesional, así como en el lugar de trabajo. La capacidad de negociación será fundamental entre otras cosas a la hora de pedir un mayor salario o un mejor puesto en la empresa, pero también a la hora de pedir más recursos para concluir un proyecto informático.		
Resultados de aprendizaje en los niveles EQF 3 y 4	El alumno debe ser capaz de: identificar las habilidades cognitivas y prácticas que debe tener para comprender la importancia de la negociación en un entorno laboral, así como aplicar métodos básicos para introducir estrategias de negociación al colaborar con colegas, superiores y clientes.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Comprender los principios de la negociación. • Describir los principios de la negociación.	• Apoyar al equipo en las actividades de negociación. • Participar activamente en las actividades de negociación.	• Apoyar las actividades de negociación sugeridas en el lugar de trabajo de IT. • Fomentar las actividades de negociación en contextos de IT.
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 5	El alumno debe ser capaz de: negociar en un entorno laboral aplicando estrategias de negociación adecuadas, revisando y desarrollando un desempeño eficaz de sí mismo y hacia los demás en el campo de la influencia.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Comprender los principios de la negociación. • Describir los principios de la negociación. • Identificar situaciones en las que la negociación puede resultar útil • Discutir estrategias de negociación en situaciones específicas.	• Apoyar al equipo en las actividades de negociación. • Participar activamente en las actividades de negociación. • Seleccionar estrategias de negociación conocidas y adecuadas	• Apoyar las actividades de negociación sugeridas en el lugar de trabajo de IT • Fomentar las actividades de negociación en contextos de IT • Participar en actividades de negociación

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

	• Aplicar estrategias de negociación adecuadas en contextos de IT • Desarrollar soluciones WIN-WIN	• Permitir que los miembros del equipo desarrollen su potencial de negociación • Implementar soluciones WIN-WIN en contextos de IT con pares, superiores, socios y clientes
Resultados de aprendizaje en el nivel EQF 6	El alumno debe poder: participar y liderar actividades profesionales o proyectos en los que se requieren estrategias de negociación, y asumir la responsabilidad de la toma de decisiones negociando con superiores, clientes y consumidores, pero también ser capaz de enseñar al personal subalterno cómo mejorar sus propias habilidades de negociación con compañeros de trabajo, contratistas y clientes de la empresa.	
Conocimiento	Habilidades	Competencias
• Comprender los principios de la negociación. • Describir los principios de la negociación. • Identificar situaciones en las que la negociación puede resultar útil • Discutir estrategias de negociación en situaciones específicas. • Discutir las ventajas de la negociación en el lugar de trabajo. • Esquema de estrategias de negociación en situaciones nuevas. • Comprender cómo desarrollar las habilidades de negociación del personal subalterno.	• Apoyar al equipo en las actividades de negociación. • Participar activamente en las actividades de negociación. • Seleccionar estrategias de negociación adecuadas • Aplicar estrategias de negociación adecuadas en contextos de IT • Desarrollar soluciones WIN-WIN • Aplicar de forma flexible e intuitiva una gama de estrategias de negociación en nuevos contextos de IT • Evaluar estrategias de negociación adecuadas en nuevos contextos de IT. • Instruir el uso de estrategias de negociación coherentes.	• Apoyar las actividades de negociación sugeridas en el lugar de trabajo de IT • Fomentar las actividades de negociación en contextos de IT • Participar en actividades de negociación • Permitir que los miembros del equipo desarrollen su potencial de negociación • Implementar soluciones WIN-WIN en contextos de IT con pares, superiores, socios y clientes • Habilitar con facilidad estrategias de negociación adecuadas en situaciones nuevas e impredecibles. • Asumir la responsabilidad de desarrollar el conocimiento y las habilidades de otros miembros del equipo. • Supervisar la entrega estratégica de acuerdos de negociación en proyectos de IT.

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

Aspectos de EQAVET

CRITERIOS DE CALIDAD BASADOS EN EL MODELO CUATROFÁSICO Descriptores indicativos a nivel del sistema FP	
Fase 1: Planificación	Después de realizar una evaluación de necesidades para el grupo específico de profesionales de IT, donde se identifican los objetivos de formación, las actividades y las características del aprendizaje, los formadores de FP diseñarán una formación orientada a tareas en habilidades blandas teniendo en cuenta los 3 niveles diferentes de EQF estudiados en este proyecto y el nivel de estas habilidades en el (los) aprendiz (ces). La formación debe estar estructurada de tal manera que aborde las necesidades y las carencias de habilidades de los aprendices en relación con su profesión/ocupación. Con objetivos de formación claros (a corto y largo plazo), el siguiente paso es la preparación del material de formación con el fin de desarrollar los resultados de aprendizaje descritos para la mejora de competencias específicas. Los capacitadores pueden utilizar recursos educativos abiertos, material de capacitación preparado por usted mismo o buscar el apoyo de capacitadores de habilidades blandas con experiencia para cumplir con los objetivos de la capacitación. Se deben tomar diferentes acciones dependiendo de las peculiaridades del grupo. Tras la formación, el aprendiz conoce los conceptos clave explicados y los ha puesto en práctica a través de las actividades propuestas durante la formación, aumentando sus habilidades blandas y competencias. Los procedimientos de evaluación, así como un cronograma detallado de la capacitación, se proporcionarán a los aprendices.
Fase 2: Implementación	Los profesionales de IT (los aprendices) conocerán las competencias que desarrollarán de acuerdo con el nivel EQF que refleja sus conocimientos, habilidades y competencias en términos de habilidades sociales, pero también el nivel de responsabilidad en sus puestos de trabajo. Se alentará a los

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

	aprendices a contribuir a dar forma al programa de capacitación en el que participarán y en aras de la precisión del tema, aumentando la motivación y eliminando el desajuste de habilidades. La formación ofrecida no solo se adaptará a las lagunas de habilidades de los aprendices y las peculiaridades del trabajo de IT, sino también a las necesidades del mercado laboral. Se recomienda a los formadores que sean flexibles en la elección de los recursos de enseñanza y aprendizaje, que estarán respaldados por los materiales disponibles que hayan sido utilizados previamente por ellos mismos o sus compañeros. La metodología práctica debe acompañar los conocimientos teóricos, como la propuesta de estudios de caso o la implementación de juegos de roles durante los cuales el (los) aprendiz (ces) pueden practicar los conocimientos aprendidos. Se informará a los alumnos sobre los recursos que deben preparar para beneficiarse plenamente de la formación en el período de tiempo asignado para la formación en habilidades blandas. Se aconseja que las herramientas digitales apoyen las actividades formativas debido a su uso común por parte del grupo objetivo.
Fase 3: Evaluación	La evaluación se llevará a cabo de forma periódica y por diferentes organismos. Se recomienda que el plan de estudios y el programa de formación de habilidades blandas sean evaluados por expertos externos certificados en FP, y sus comentarios repercutan en la introducción de mejoras en los programas de formación futuros. Los formadores también buscarán apoyo entre pares para intercambiar opiniones y recopilar comentarios sobre la calidad de la formación impartida. La evaluación también abarca la observación y la reflexión. Un modelo para medir la efectividad del entrenamiento es el modelo de Kirkpatrick, Donald Kirkpatrick, Evaluating Training Programs, 3rd ed. (San Francisco: Berrett-Koehler, 2006) desarrollado en la década de 1950. Se aconseja a los formadores que sigan los cuatro pasos para la evaluación de su formación / enseñanza. 1. Reacción: ¿Cómo reaccionaron los participantes al programa de formación? 2. Aprendizaje: ¿En qué medida los participantes mejoraron sus conocimientos y habilidades? 3. Comportamiento: ¿Cambió el comportamiento como resultado de la capacitación? 4. Resultados: ¿Qué beneficios para la organización resultaron de la capacitación? También se debe pedir a los alumnos que completen una actividad de evaluación al final de la formación (o en momentos críticos, decididos por el formador). El capacitador puede desarrollar una evaluación en línea, usar una aplicación o iniciar un juego de roles; el tipo de actividad dependerá de si la evaluación será individual o grupal, en línea o en el aula, así como si será una autorreflexión o requieren la retroalimentación del capacitador. La evaluación del progreso del alumno proporcionará una forma eficaz de comprobar el desarrollo de las habilidades básicas. El formador informará a los alumnos sobre el resultado final de la formación y los posibles caminos de desarrollo futuros que pueden considerar seguir.

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

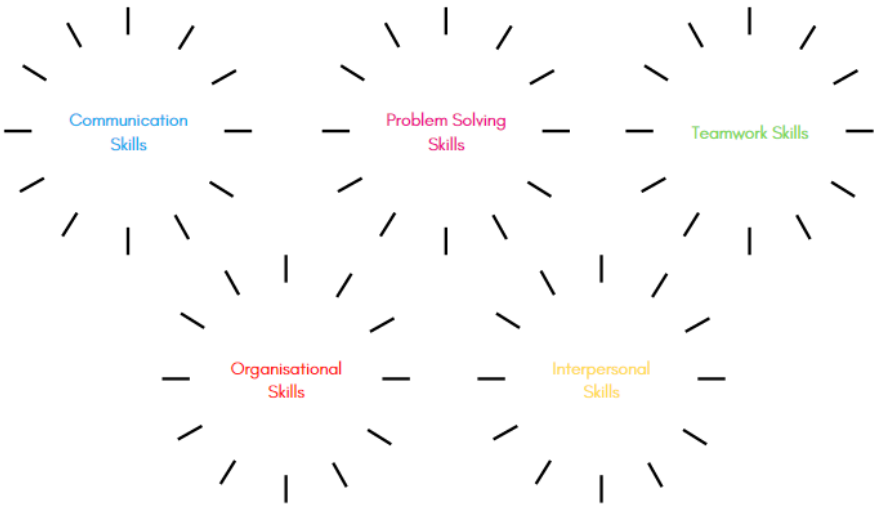
Fase 4: Revisión	Después de su participación en la formación, el profesional de IT debe recibir más apoyo para utilizar de forma eficaz las habilidades recién adquiridas. Se recomienda realizar encuestas para dar cuenta de las mejoras en las actividades futuras de aprendizaje y enseñanza y con el fin de evaluar la satisfacción de los alumnos con el proceso educativo. A otros profesionales, tal vez del sector de recursos humanos o formadores de habilidades blandas, se les pedirá retroalimentación con el fin de proporcionar más recomendaciones sobre las habilidades cubiertas. Las sugerencias y mejoras, proporcionadas por los aprendices, pares o expertos, se considerarán de acuerdo con el nivel de EQF, es decir, cualquier comentario o recomendación para mejorar los esquemas de capacitación se basará en el nivel de EQF, el lenguaje y la complejidad combinados proporcionando una comprensión completa de ambos. el formador (para enseñar) y el aprendiz (para aprender).

Nota resumida: Las actividades relacionadas con la planificación, implementación, evaluación y revisión deben llevarse a cabo sobre la base de un enfoque holístico con prácticas de aseguramiento de la calidad. Para más información recurra alEnfoque EQAVET + - Complemento de EQAVET, donde encontrará información sobre el modelo de cuatro fases;Indicadores EQAVET para revisar el impacto que tendrá su formación en los alumnos dentro de los programas FP, y el Guía para los puntos de referencia nacionales (autocontrol de los proveedores de FP mediante el uso de la caja de herramientas de indicadores EQAVET), especialmente con el propósito de autocontrol.

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

Recomendaciones de desarrollo de habilidades blandas para profesiones de IT comunes seleccionadas

La información proporcionada en la sección anterior de este documento sirve como punto de referencia para hacer coincidir las habilidades blandas con las profesiones de IT.



Se ha observado que en algunos niveles de competencia, la empatía, adaptabilidad y multitarea son habilidades sociales clave para todas las profesiones de IT, mientras que comunicación verbal y habilidades de presentación son los siguientes esenciales.

Debe destacarse la importancia de las habilidades blandas independientemente del tipo de ocupación, sin embargo, dependiendo de la ocupación, se puede requerir un subconjunto diferente de habilidades blandas. Esto depende en gran medida del tipo de interacciones que enfrenta la persona, las peculiaridades del trabajo y el nivel de competencias seleccionadas que ya tiene, así como su apertura para hacer nuevos contactos, transmitir información y participar en actividades mutuas, ya sea con integrantes del equipo propio o con clientes de la empresa. La observación de los comportamientos de los demás y la construcción de relaciones positivas basadas en la confianza y la comunicación ya sea verbal o no verbal, son los primeros pasos para mejorar las habilidades blandas.

> Profesiones como **Gerente de sistemas de información, Gerente de IT y Key Account Manager (Gerente de cuentas clave)** también requieren habilidades interpersonales bien desarrolladas, habilidades de escucha activa y competencias de influencia, pero no menos importante para ellos es la ejecución de gestión de conflictos, gestión del tiempo, gestión de personas, gestión de presión y priorización.
>
> Profesiones como **Ingeniero de IT, técnico de IT y especialista en soporte técnico** requieren fuertes habilidades de comunicación (verbal y no verbal) y habilidades de resolución de problemas, incluido el pensamiento analítico, lógico y crítico, entre otros.
>
> Las profesiones como **desarrollador de software, programador y diseñador web** deben ser oyentes activos, creativos, demostrar pensamiento analítico, pero también estar abiertos a la adaptabilidad y multitarea motivados.

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

Profesiones como **Especialista en redes, Especialista en investigación y desarrollo y Administrador de bases de datos** requieren habilidades analíticas, flexibilidad y habilidades organizativas.

Referencias

(EQAVET), EQ (nd). https://www.eqavet.eu/. Obtenido de https://www.eqavet.eu/About-Us/Mission

CEDEFOP. (Dakota del Norte). Marco Europeo de Cualificaciones (EQF). Obtenido de https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-eqf

Comisión, E. (sin fecha). Habilidades Competencias Europeas Cualificaciones y Ocupaciones. Obtenido de https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation?resetLanguage=true&newLanguage=en

EOPPEP. (Dakota del Norte). Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y Orientación Vocacional (EOPPEP). Obtenido de https://www.eoppep.gr/index.php/en/: https://www.eoppep.gr/index.php/en/qualifications-certification-en

EQAVET. (Dakota del Norte). https://www.eqavet.eu/. Obtenido de European Quality Assurance Reference Framework

EQAVET. (Dakota del Norte). https://www.eqavet.eu/. Obtenido de https://www.eqavet.eu/About-Us/Network-Members/National-Reference-Points

EQAVET. (Dakota del Norte). https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-Quality-Assurance-Reference-Framework/Overview. Obtenido de https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-Quality-Assurance-Reference-Framework/Overview

EUROPASS, UE (sin fecha). Descripción de los 8 niveles EQF. Obtenido de https://europa.eu/europass/en/description-eight-eqf-levels

Unión, C. o. (2009). Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en educación y formación («ET 2020»). Brusells: del europeo (2009 / C 119/02).

Union, E. (sin fecha). Folleto e infografías de Europass EQF. Obtenido de https://europa.eu/europass/en/eqf-brochure-and-infographic

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

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

SayIT

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