



Skills act 4 Vet Skills

Herramienta de identificación

Informe final



31 MARZO 2020



## INDICE

1. Introducción sobre el producto resultado intelectual 1	3
2. El cuestionario	3
3. Los estudiantes	4
3.1. Países	4
3.2. Edades	4
3.3. La práctica	5
4. Profesores	3
4.1. Países	3
4.2. Cómo prepararon a los estudiantes para la movilidad	3
5. Empresas	4
5.1. Países	4
5.2. ¿Alguna vez ha alojado a estudiantes extranjeros para realizar prácticas en su empresa?	4
5.3. Ámbito de actividad de la empresa	8
5.4. Quién respondió de las empresas	8
6. Práctica	9
6.1. Duración de la práctica	9
6.2. País de acogida	9
6.3. Ámbito de la práctica	10
6.4. Sobre los idiomas	10
6.5. Impresión sobre una experiencia de movilidad	11
6.6. Dificultades durante la experiencia de movilidad	12
6.7. Lecciones aprendidas	14
7. La aplicación	15
8. Lista de habilidades más útiles	16
8.1. Lista de habilidades más importantes	16
8.2. Las cinco habilidades de nuestro modelo	18
8.2.1. PROACTIVIDAD	19
8.2.2. AUTO CONFIANZA	19
8.2.3. CONCIENCIA CULTURAL	19
8.2.4. SEGUIDORES	20
8.2.5. LECTURA DE ADAPTABILIDAD Y CONTEXTO	20
9. Conclusión	21
10. Tareas basadas en el trabajo	21



10.1.	Publicidad, relaciones públicas, marketing, fotografía	23
10.2.	Agricultura y jardinería	24
10.3.	Servicios de belleza (peluquerías y esteticistas)	25
10.4.	Libros, revistas y periódicos	26
10.5.	Constructores / instaladores	27
10.6.	Software y tecnología informática (TI)	28
10.7.	Electricidad y electrónica	29
10.8.	Gastronomía (ayudante de cocina, barista)	30
10.9.	Servicios de atención médica	31
10.10.	Logístico	32
10.11.	Mecánica y mecatrónica	33
10.12.	Organizaciones sin fines de lucro, ONG	34
10.13.	Administración Pública	35
10.14.	Escuela y Educación	36
10.15.	Turismo (museos, agencias de viajes, operadores turísticos)	37
10.16.	Hostelería (hoteles, catering, limpieza, recepción)	38
10.17.	Comercio / Economía (dependiente)	39



## 1. Introducción sobre el producto resultado intelectual 1

La herramienta de identificación de competencias Skills Act 4 VET es el resultado de una extensa investigación exploratoria. Su objetivo era identificar las cinco competencias transversales más requeridas o percibidas como necesarias por las pymes (empresas de acogida en el marco de la experiencia de aprendizaje basado en el trabajo en el extranjero), estudiantes y profesores.

La investigación nos permitió:

- seleccionar e identificar las cinco habilidades transversales objetivo;
- describir con precisión el contenido de cada habilidad transversal, enmarcada dentro de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes objetivo (de 14 a 18 años inscritos en la formación VET).

3

## 2. El cuestionario

Realizamos la investigación exploratoria enviando un cuestionario en línea. De esta manera, pudimos recopilar comentarios de profesores, estudiantes y empresas de acogida. Creamos tres tipos diferentes de cuestionarios, uno para cada grupo objetivo, y cada tipo de cuestionario se tradujo a cinco idiomas:

1. Inglés
2. Italiano
3. Español
4. Griego
5. Polaco

La información principal que recopilamos trata sobre:

- Principales **actividades de práctica** realizadas durante la experiencia de aprendizaje basadas en el trabajo (descripción del puesto, descripción de las tareas generales u otras tareas relacionadas y responsabilidades durante la práctica)
- Ejemplos de **cuestiones críticas**, dificultades experimentadas por todas las partes involucradas
- Principales **resultados de aprendizaje** percibidos por todas las partes en cuanto a competencias transversales
- Los cuestionarios estaban constituidos por un conjunto de preguntas encaminadas a **identificar las competencias transversales más requeridas y carentes** para utilizar como referencia para el proyecto. Como base para el análisis, proporcionamos una colección de habilidades transversales objetivo. Se incluyeron las que se han identificado durante el análisis preliminar de necesidades del proyecto realizado por Tribeka con sus 80 escuelas asociadas: trabajo en equipo, autoconfianza, capacidad para realizar análisis de contexto, gestión del tiempo, adaptabilidad, inteligencia emocional / capacidad para gestionar las emociones.

Después de unas semanas, recibimos muchos cuestionarios, de cada target, y cada país representados en el proyecto. En la siguiente tabla, informamos algunos números interesantes sobre esta investigación.

VET profesores	Los estudiantes	PYMES	Los países	Idiomas
226	705	100	11	5

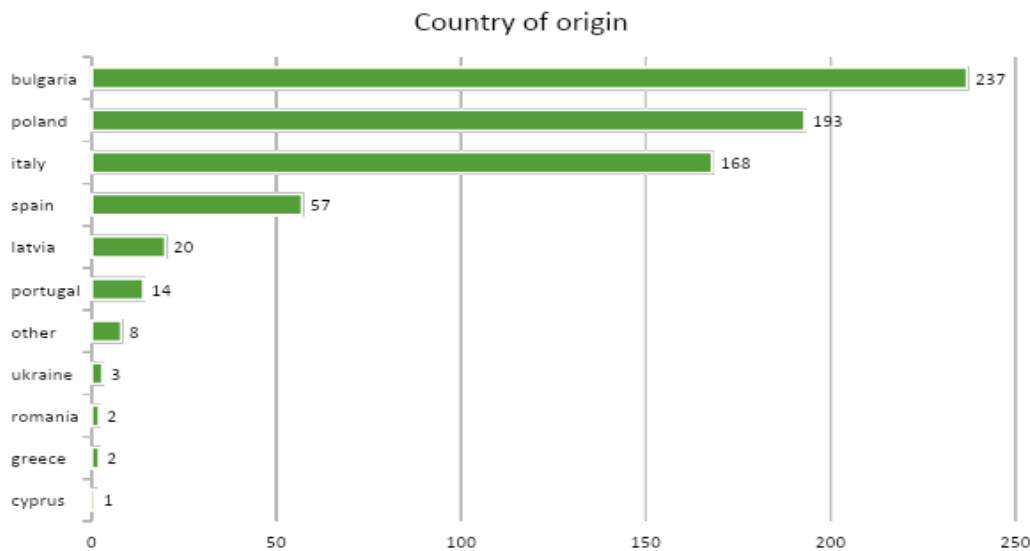
BIA coordinó el diseño y administración de los cuestionarios a las PYMES, contando con los insumos activos de todos los socios. Elidea dirigió el análisis y la presentación de informes de datos, mientras que BIA coordinó la administración de las herramientas de investigación y la



recopilación de datos. Contamos con la fuerte colaboración de todos los socios y Tribeka, el coordinador para la definición del contenido de las herramientas de investigación y su administración.

### 3. Los estudiantes

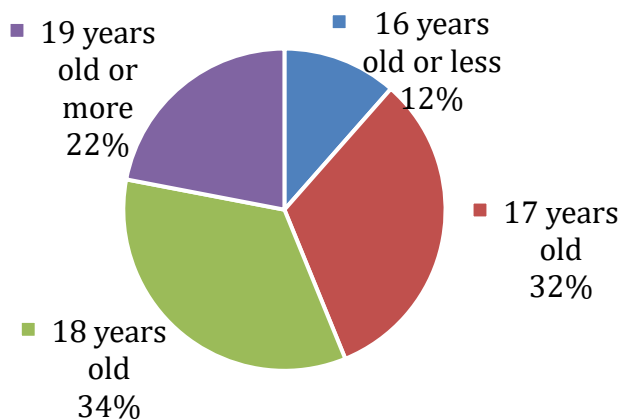
#### 3.1. Países



Como puede ver en los gráficos, los 705 estudiantes provienen de diferentes países. Los más representativos son Bulgaria, Polonia, Italia y España.

#### 3.2. Edades

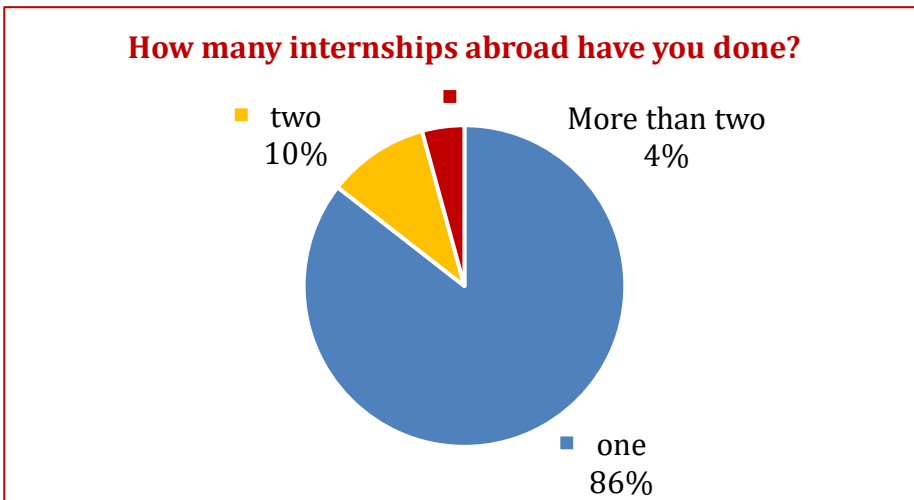
### How old were you when you did your last internship abroad?



Nuestros estudiantes eran muy jóvenes; la mayoría había realizado la práctica entre los 17 y los 18 años.

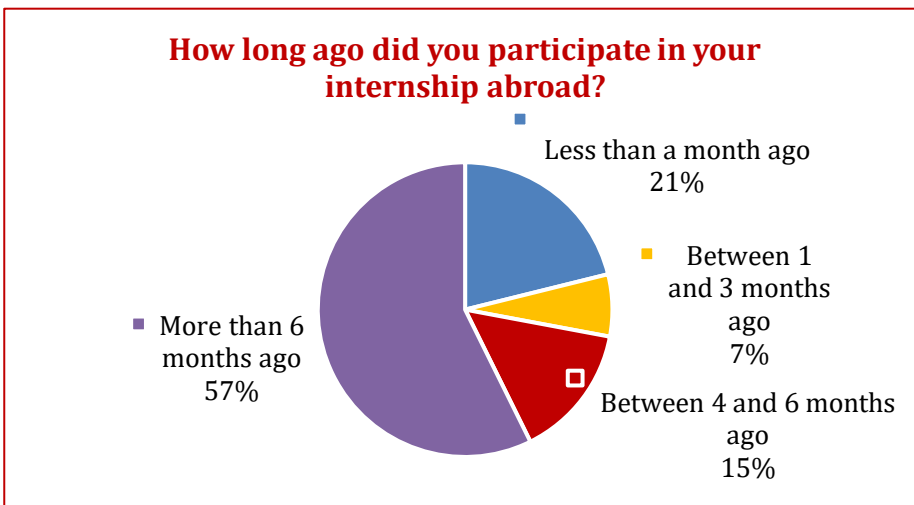


### 3.3. La práctica



5

La mayoría de la muestra informó haber realizado una práctica en el extranjero (86%).



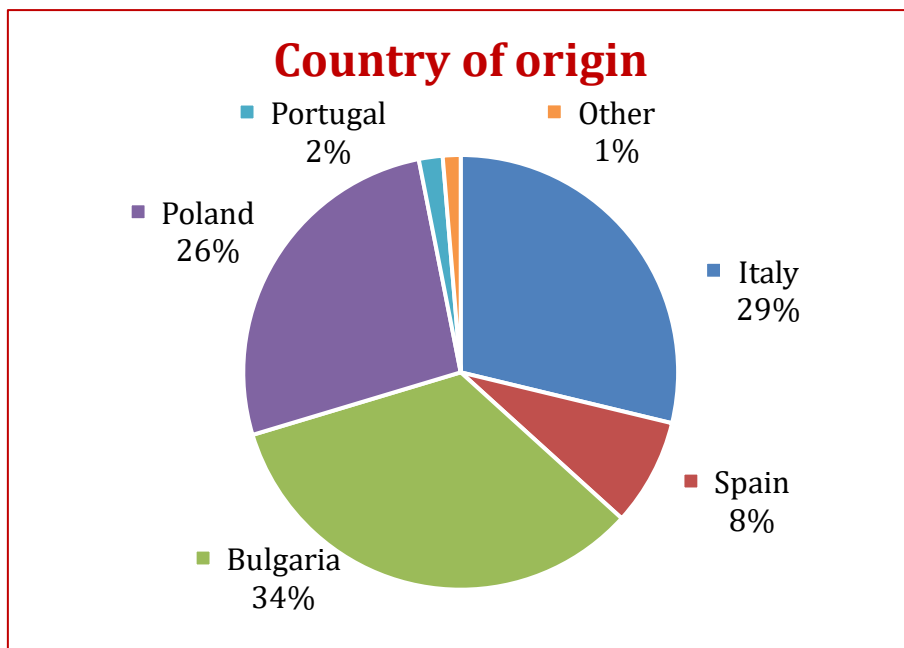
La mayoría de ellos reportó haber participado en la práctica en el extranjero hace más de seis meses (57%).



## 4. Profesores

### 4.1. Países

Recibimos 226 cuestionarios de profesores; vienen de 6 países. Los más representativos son Bulgaria, Italia y Polonia.



6

### 4.2. Cómo prepararon a los estudiantes para la movilidad

Esta pregunta fue abierta. Reunimos todas las respuestas y luego creamos alguna "categoría". Cada maestro pudo describir más de una actividad para sus alumnos.

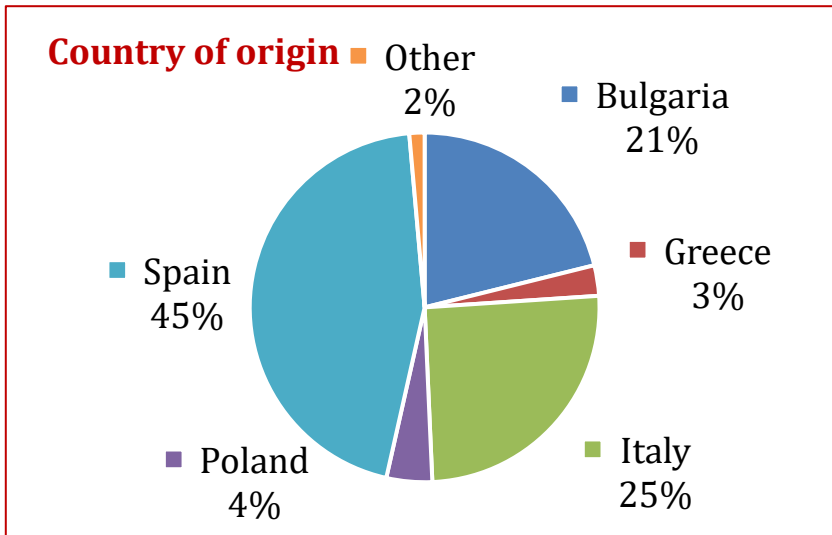
tipo de actividad	Cuántos profesores hacen esa actividad
Curso de idioma	113
Programa de formación intercultural	92
Preparación profesional	22
Capacitación	21
Formación educativa y psicológica específica	16
Ejercicios	12
Instrucciones para crear un CV y una carta de motivación	11
Conociendo el país anfitrión	10
Testimonios de alumnos de cursos anteriores de la escuela	3



## 5. Empresas

### 5.1. Países

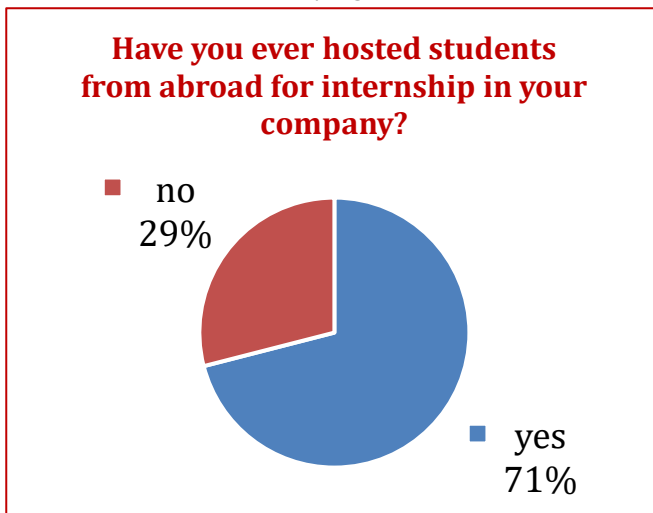
Recibimos 100 cuestionarios, casi la mitad de ellos eran de España.



7

### 5.2. ¿Alguna vez ha alojado a estudiantes extranjeros para realizar prácticas en su empresa?

Probablemente esta fue la pregunta más interesante. Preguntamos si las empresas ya han acogido a estudiantes para una práctica.



para una práctica.

De los 100 cuestionarios que recibimos, solo 71 eran de empresas que iban a realizar prácticas.

**Este resultado sugiere que hay una falta de comunicación; las empresas no conocen la posibilidad de acoger a estudiantes extranjeros para realizar prácticas.**

También recopilamos datos de las 29 empresas que no participaron en el proyecto. Se les preguntó la razón por la que no se unieron a un programa internacional de VET.





¿Por qué su empresa no ha participado en un programa de VET internacional?

No tiene información para dicho programa	19
No tiene la capacidad para administrar dicho programa	3
No tiene la capacidad para proporcionar tutoría a dicho programa	2
No tiene puestos adecuados que ofrecer	2
Algo más	2
La oportunidad nunca sea presentada	1

### 5.3. **Ámbito de la actividad de la empresa**

Según las empresas, la mayoría de ellos se encuentran en el ámbito del turismo, que incluye museos, agencias de viajes y operadores turísticos. Las áreas de Gastronomía (9) y Hostelería, incluyendo hoteles, catering y limpieza (8) Informática, software y tecnología (5) también mostraron altas frecuencias.



### 5.4. **Quién respondió de las empresas**

Recopilamos información sobre el papel del responsable de contestar el cuestionario. Como pudimos ver desde la mesa, la mayoría de las veces, era el propio director quien contestaba la encuesta.

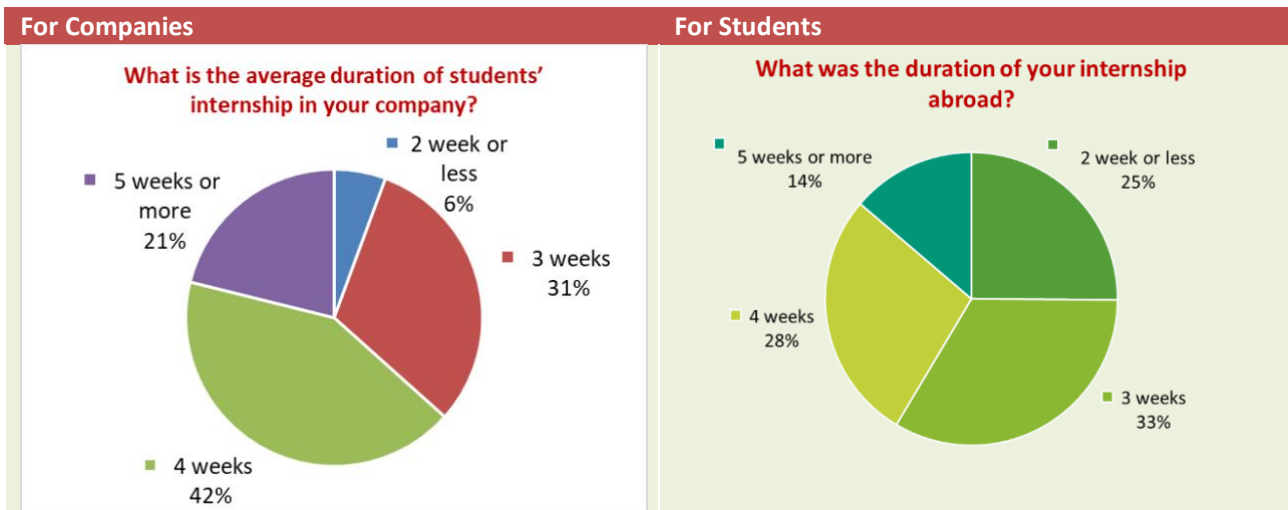
El rol	respondedor
Director	17
Emprendedores	9
CEO	6
Coordinador	7
socio	3
Jefe	3
gerente, gerente de proyectos	3
Secretario	2
Oficina frontal	2
Profesor	2
técnico de proyecto, socio de talento	2
Ingeniero de sistemas de información, desarrollador senior	2
otro	4



## 6. Práctica

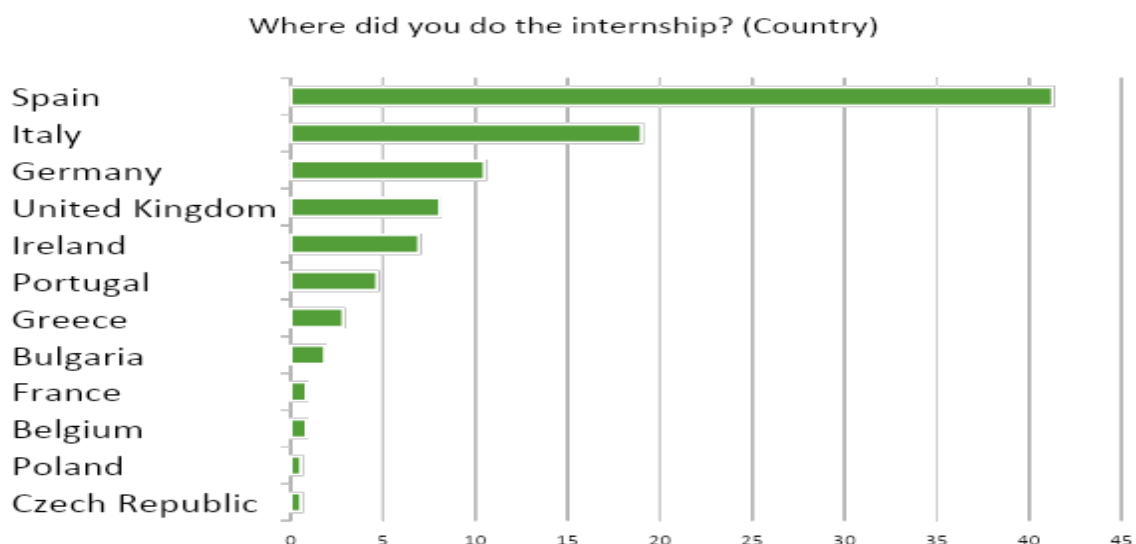
### 6.1. Duración de la práctica

Preguntamos a los estudiantes y a las empresas sobre la práctica. Como puedes ver en los gráficos, en promedio una práctica dura entre 3 y 4 semanas.



### 6.2. País de acogida

España fue el país que acogió a la mayoría de los estudiantes, con más del 40% de los estudiantes. Italia fue el segundo con casi un 20%.





### 6.3. **Ámbito de la práctica**

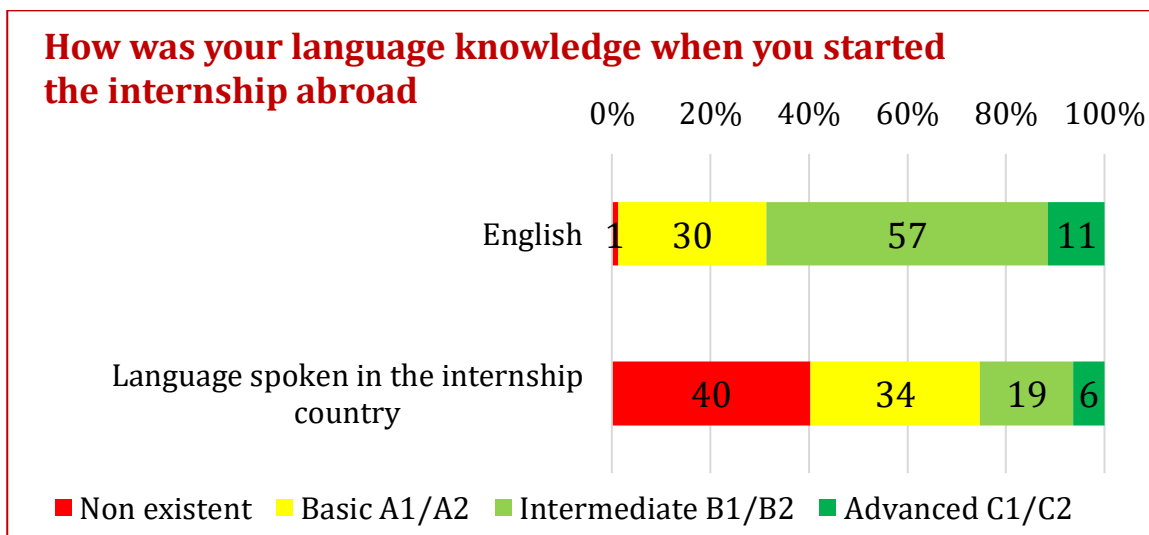
124 estudiantes informaron que la práctica se realizó en el área de Computación, software y tecnología. Debajo de las actividades de TI; están las actividades de turismo (91), gastronomía (78), hostelería (47).



### 6.4. **Sobre los idiomas**

Preguntamos a los estudiantes sobre sus habilidades lingüísticas antes de comenzar las prácticas en el extranjero. Se han establecido cuatro niveles: “inexistente”; “Básico A1 / A2”; “Intermedio B1 / B2”; “Avanzado C1 / C2”.

En cuanto a las competencias en inglés, el 68% tiene un nivel intermedio muy bueno y el 11% avanzado. En cambio, en cuanto al idioma hablado en el país de la práctica, la mayoría respondió: "inexistente" (40%).



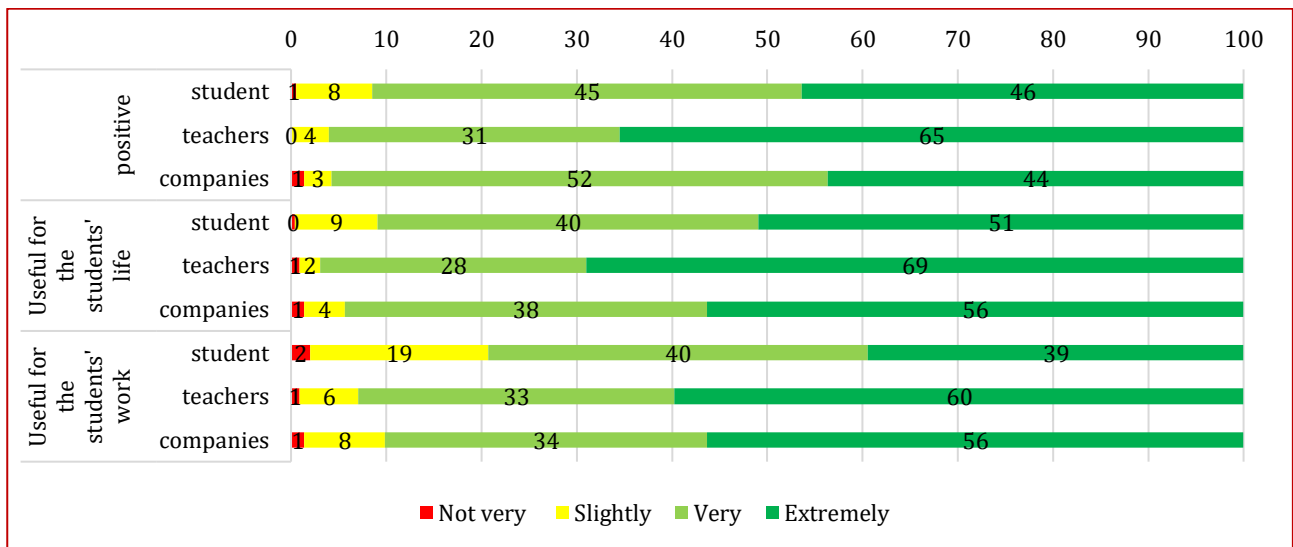


## 6.5. Impresión sobre una experiencia de movilidad

En la siguiente tabla, puede ver cómo los tres grupos destinatarios consideran la experiencia en el extranjero. Les dimos tres puntos de vista diferentes:

- positivo
- útil para la vida de los estudiantes
- útil para el trabajo de los estudiantes.

En general, las respuestas de los tres grupos son muy positivas.



## 6.6. Dificultades durante la experiencia de movilidad

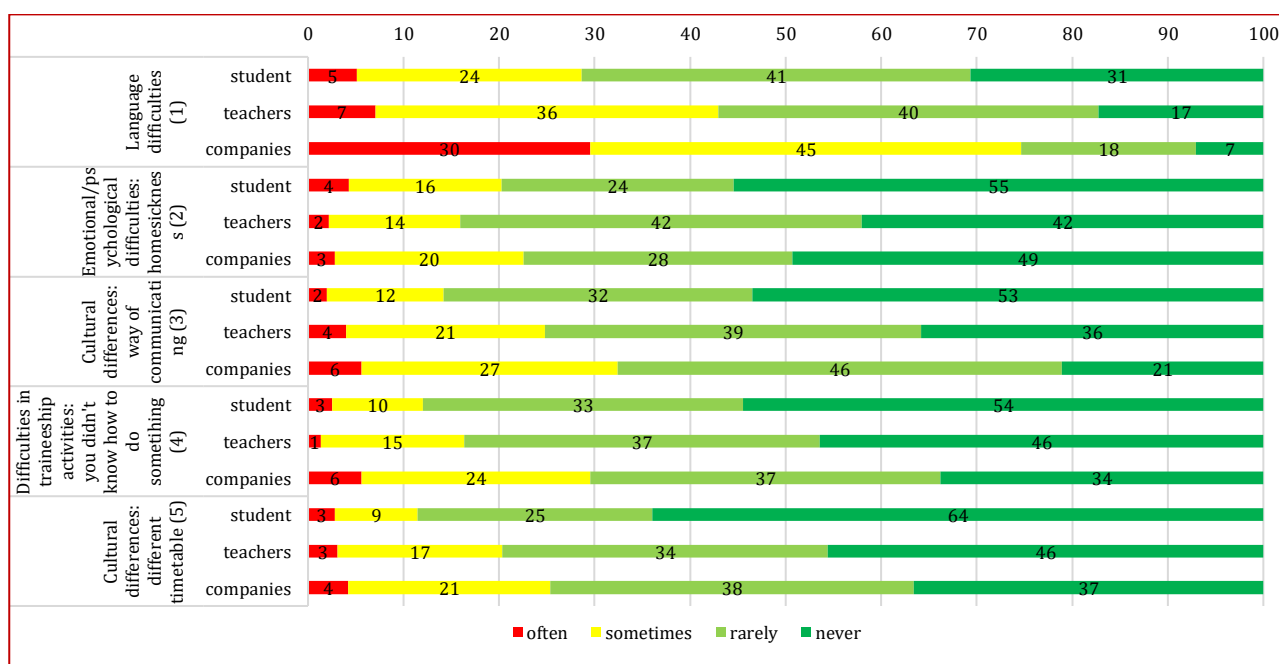
En la encuesta, preguntamos a estudiantes, profesores y empresas sobre las dificultades que encontraron a lo largo del proyecto. Los tres grupos anteponen las dificultades lingüísticas. Otra dificultad significativa, que se encuentra principalmente para los estudiantes, resulta ser la nostalgia, incluida en el grupo de dificultades emocionales / psicológicas.

En la tabla, puede ver en rojo el tipo de problemas más valorados según los tres grupos.

Lista de dificultades	Los estudiantes	Los profesores	Las empresas
<b>Dificultades del idioma</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Dificultades emocionales / psicológicas: nostalgia	2	7	6
<b>Diferencias culturales: la forma de comunicarse</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Dificultades en las actividades de prácticas: no sabía cómo hacer algo	4	8	3
Diferencias culturales: horario diferente	5	4	5
Con otros alumnos que compartieron esta experiencia con ellos	6	5	10
Diferencias culturales: la forma de trabajar	7	3	4
Diferencias culturales: espacio personal	8	9	7
Con los compañeros del alumno, el supervisor y las personas que trabajaron con el alumno y la empresa	9	5	9
Con profesores que acompañaron al alumno	10	15	12
Con el tutor de la empresa	11	10	11
Dificultades para moverse por la ciudad	12	14	8
Con la población local	13	11	14
Dificultades en las actividades de prácticas: las tareas eran demasiado difíciles	14	12	13
Dificultades emocionales / psicológicas: ataques de pánico	15	13	15

12

También preguntamos con qué frecuencia los estudiantes enfrentan este tipo de dificultades. En la tabla, ves la frecuencia de las respuestas.





Otra pregunta de la encuesta fue sobre las dificultades personales durante la práctica; esta era una pregunta abierta. Aquí las respuestas más frecuentes. Recopilamos las respuestas en macro categoría.

Dificultades del idioma	frecuencia
Experimenté dificultades debido a la barrera del idioma	55
Durante las asignaciones, cuando tuvimos que presentar en inglés	4
Comprender el acento la pronunciación de ciertas palabras	4
Tratando de aprender el idioma local	2

Dificultades emocionales / psicológicas: nostalgia	frecuencia
Extraño mi hogar	29
Cuando tuve algunos problemas de salud	9
Soledad	6
La zona de confort que hay que romper, al principio tuve dificultades para adaptarme, los primeros días período de adaptación a la nueva cultura, valores y hábitos del país extranjero	28
Cuando me despidió	3

Otro	freq
Realmente no sabía qué hacer	14
Algunas dificultades para adaptarse a la comida	15



## 6.7. Lecciones aprendidas

Preguntamos sobre la lección más importante de la práctica. La siguiente tabla muestra las principales categorías de respuesta para cada objetivo.

Algunas respuestas son en común con dos objetivos, veamos el principal:

- *Trabajo en equipo*: es una importante lección aprendida para todos los objetivos.
- *Aumento de la lengua extranjera*: es fundamental tanto para los alumnos como para el profesor
- *Mayor confianza en uno mismo*: es vital tanto para estudiantes como para profesores
- *Experiencia laboral real*: es fundamental para estudiantes y empresas

LOS ESTUDIANTES	LOS PROFESORES	LAS EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar las habilidades en idiomas extranjeros (83)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor confianza en sí mismo (40)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabajo en equipo (14)</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómo arreglárselas solo, aprendiendo cómo lidiar con las dificultades sí mismo (72)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son más abiertos y receptivo a nueva experiencias y culturas (23)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al cliente (12)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Como formar parte del equipo (71)</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor iniciativa propia y actitud proactiva (20)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia laboral real (9)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• experiencia laboral real (29)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoraron el lenguaje (17)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• salir de tu zona de confort te hace crecer (27)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una visión más integral del mundo laboral (15)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliación de mi conocimiento de los aspectos culturales (17)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabajo en equipo (11)</b></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicarse con gente nueva (17)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más comprensivo con otras personas (11)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómo vivir de acuerdo con las reglas, normas y tradiciones (17)</li> </ul>		



## 7. La aplicación

También preguntamos qué piensan los tres objetivos sobre la creación de una aplicación que mida este tipo de habilidades.

Como puede ver en el gráfico a continuación, la mayoría cree que la aplicación será muy / extremadamente útil, innovadora y de apoyo.







## 8. Lista de habilidades más útiles

### 8.1. Lista de habilidades más importantes

Varias preguntas fueron sobre las actitudes o comportamientos más útiles para tener la mejor experiencia de movilidad de aprendizaje en el extranjero. Según su experiencia, los encuestados tuvieron que ordenar las actitudes / comportamientos de más a menos útiles para tener la mejor experiencia de movilidad de aprendizaje en el extranjero.

En la siguiente tabla, informamos las diferentes habilidades que dimos para tener esta lista.

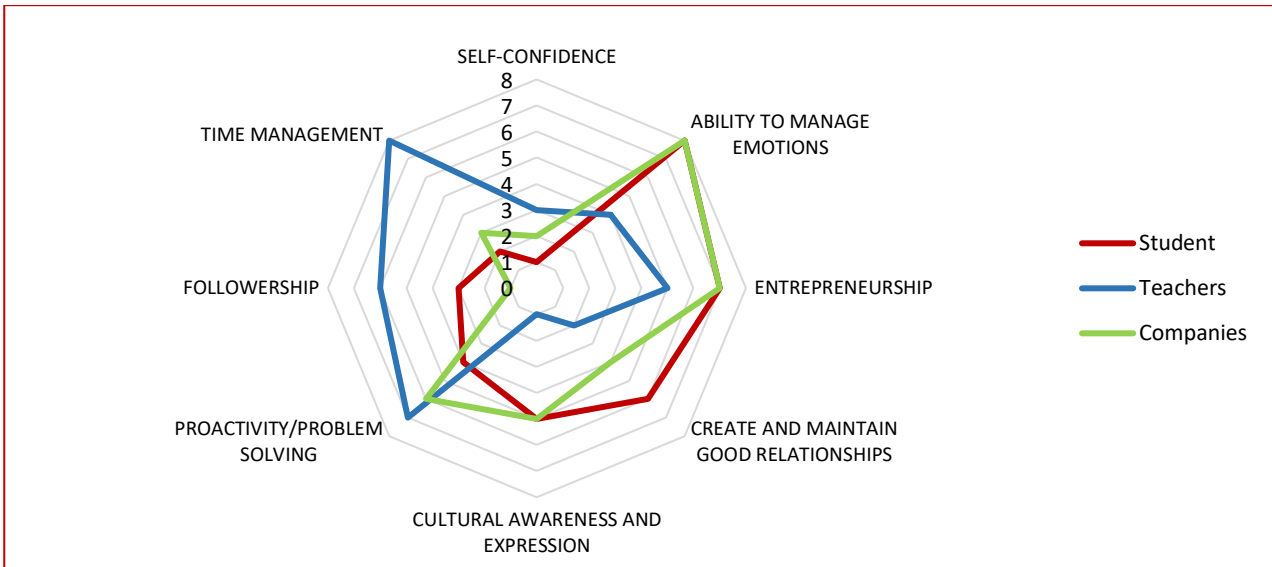
Nombre de la habilidad	Definición de la habilidad
1. CONFIANZA EN UNO MISMO	Tener confianza en sí mismo, confiar en tus propias habilidades, reconocer tus fortalezas y debilidades, actuar correctamente para alcanzar las metas.
2. GESTIÓN DEL TIEMPO	Organizar y planificar cómo dividir su tiempo entre actividades específicas. Trabaje de forma más inteligente y haga más en menos tiempo
3. SEGUIMIENTO	Apoyar a su propio referente / superior y compañeros de trabajo en el lugar de trabajo. Demostrar colaboración, confianza en los miembros del grupo y capacidades de cohesión.
4. PROACTIVIDAD/RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Actuar antes de una situación futura, en lugar de simplemente reaccionar. Significa tomar el control de los problemas en situaciones difíciles y así encontrar las soluciones adecuadas.
5. COCIENCIA Y EXPRESIÓN CULTURAL	Respetar y ser consciente de las diferencias culturales y trabajar eficazmente con personas de diversos orígenes sociales y culturales. También es la capacidad de ser tolerante y responder con mentalidad abierta a diferentes ideas y valores.
6. CREAR Y MANTENER BUENAS RELACIONES	Crear y mantener una relación positiva con los demás. Expresarse y reconocer las necesidades de los demás, dejándoles espacio para expresar su pensamiento.
7. EMPRENDIMIENTO	Convertir ideas en acción, que incluye ser creativo, innovador y ser capaz de planificar y gestionar proyectos para alcanzar los objetivos.
8. HABILIDAD PARA GESTIONAR EMOCIONES	Estar abierto a los sentimientos y modularlos para promover la comprensión personal. En situaciones difíciles o nuevas, tener el control de las emociones negativas.

El siguiente gráfico de radar se ha extrapolado de las tres listas de prioridades diferentes. Cuanto más cerca del centro significa más importante, cuanto más lejos significa, menos importante.

La línea ROJA son las respuestas de los estudiantes

La línea AZUL son las respuestas de los profesores

La línea VERDE son las respuestas de las empresas



De los gráficos, podemos ver que los tres grupos tienen en común algunas ideas:

- **La confianza en sí mismo** se considera fundamental; está en la mejor posición para todos los objetivos: 1° para estudiantes, 2° para profesores, 3° para empresas
- **Proactividad** Está en el medio de cada grupo: 4° para estudiantes, 5° para profesores, 6° para empresas

Los tres grupos tienen una percepción diferente de otras habilidades. Los estudiantes y las empresas dieron respuestas más similares que los profesores.

- **Gestión del tiempo** Es fundamental para estudiantes y empresas (2º y 3º respectivamente) menos crítico para los profesores (8º)
- **Emprendimiento** Es tan importante como para los estudiantes y las empresas (7º) más crucial para los profesores (4º)
- **Conciencia y expresión cultural** Es importante para los estudiantes y las empresas (5ª) pero más importante para los profesores (1º)
- **Capacidad para gestionar las emociones** Es menos vital para estudiantes y empresas (8ª) pero muy importante para los profesores (4ª)



## 8.2. Las cinco habilidades de nuestro modelo

Cruzando las dificultades con las habilidades útiles destacadas por los encuestados, encontramos cinco dimensiones consideradas habilidades blandas críticas para prepararse para la experiencia de movilidad.

DIFICULTADES	HABILIDADES SUAVES	BREVE DESCRIPCIÓN (en la encuesta)
Dificultades del idioma	<b>LECTURA DE CONTEXTO Y ADAPTABILIDAD</b>	Es la capacidad de actuar adecuadamente en contextos nuevos y conocidos, adaptándose a sus características específicas y reconociendo los valores, creencias, recursos y límites del entorno y de las personas.
Diferencias culturales: una forma de comunicar		Es la capacidad de reconocer sus expectativas y las de otros roles. En contextos multiculturales, esta capacidad implica la adaptación lingüístico-comunicativa a un entorno específico.
Dificultades emocionales /psicológicas: nostalgia	<b>AUTO CONFIANZA</b>	Reconociendo nuestras fortalezas y debilidades
Dificultades en las actividades de prácticas	<b>SEGUIMIENTO</b>	Apoyar a su propio referente / superior y compañeros de trabajo en el lugar de trabajo y demostrar colaboración, confianza en los miembros del grupo y capacidades de cohesión
Diferencias culturales horario diferente	<b>CONCIENCIA CULTURAL</b>	Respetar y ser consciente de las diferencias culturales y trabajar eficazmente con personas de diversos orígenes sociales y culturales.
<i>TODO LO ANTERIOR</i>	<b>PROACTIVIDAD</b>	Actuar antes de una situación futura, en lugar de simplemente reaccionar.

1. En respuesta a *“las dificultades del lenguaje y las diferencias culturales de la forma de comunicarse”* se ha asociado con las habilidades blandas de Lectura Contextual y Adaptabilidad.
2. En respuesta a la *“dificultad emocional / psicológica de la nostalgia”* se ha asociado con la habilidad blanda de la autoconfianza.
3. En respuesta a las *“dificultades en las actividades de prácticas”* se ha asociado con la habilidad blanda de Seguidores.
4. En respuesta a las *“diferencias culturales de los diferentes horarios”* se ha asociado la habilidad blanda del consejo Cultural.
5. En cambio, la habilidad blanda de Proactividad se ha asociado en respuesta a todas estas dificultades.

El nombre, las definiciones y los indicadores de comportamiento describen cada una de las habilidades transversales identificadas.



### 8.2.1. PROACTIVIDAD

<i>Definición</i>	<i>indicadores de comportamiento</i>
<p>Actuar antes de una situación futura, en lugar de simplemente reaccionar.</p> <p>Capacidad para buscar oportunidades, tomar la iniciativa para mejorar las circunstancias actuales o crear nuevas y perseverar para lograr un cambio significativo. Actúe por su propia inspiración, realice las tareas antes de que sean requeridas, invente nuevas formas de hacer las cosas y realice diferentes tareas o procesos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Él / ella busca estímulos, oportunidades de mejora;</li> <li>• Él / ella a menudo propone de forma espontánea ideas, observaciones, interpretaciones y soluciones, también innovadoras.</li> <li>• Actúa involucrándose a sí mismo y a otros en esfuerzos adicionales.</li> <li>• Él / ella identifica y utiliza los recursos sociales,</li> <li>• Él / ella utiliza información, consejos, ayuda práctica y apoyo emocional de otros.</li> <li>• Él / ella visualiza el éxito, anticipa problemas futuros, planea cómo lidiar con ellos.</li> <li>• La iniciación, la reflexión, la planificación y la prevención son parte de sus estrategias de afrontamiento.</li> </ul>

### 8.2.2. AUTO CONFIANZA

<i>Definición</i>	<i>indicadores de comportamiento</i>
<p>La confianza del individuo en sus propias habilidades, capacidades y juicios, reconociendo sus propias fortalezas y debilidades, creencia de que puede enfrentar con éxito los desafíos y demandas del día a día.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Él / ella reflexiona sobre sí mismo y muestra conciencia de sus propias emociones.</li> <li>• Él / ella posee una percepción realista de sus fortalezas y debilidades.</li> <li>• Él / ella reconoce el impacto que los comportamientos pueden tener en sí mismos y en las personas.</li> <li>• Él / ella es autodirigido incluso en presencia de incertidumbres y presiones.</li> <li>• Él / ella puede hacer frente a diferentes situaciones y no se da por vencido cuando surgen dificultades.</li> <li>• No generalizar derrotas y victorias, atribuyéndose a las causas correctas.</li> </ul>

### 8.2.3. CONCIENCIA CULTURAL

<i>Definición</i>	<i>indicadores de comportamiento</i>
<p>La capacidad del individuo para funcionar y administrar de manera efectiva en entornos culturalmente diversos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar motivado para aprender sobre otras culturas, conocer la etiqueta cultural.</li> <li>• interpretar los gestos ambiguos y desconocidos de alguien de la forma en que lo harían sus compatriotas.</li> <li>• extraer del comportamiento de una persona o de un grupo aquellas características que serían ciertas para todas las personas y todos los grupos,</li> </ul>



- No tener miedo de cometer errores (desatinos), superar obstáculos y contratiempos.
- capacidad de reflejar las costumbres y los gestos de las personas que te rodean
- La conciencia cultural también implica hacer ajustes y adaptaciones según sea necesario en diferentes situaciones sociales y profesionales.
- No exagere con amplias generalizaciones.

### 8.2.4. SEGUIDORES

<i>Definición</i>	<i>indicadores de comportamiento</i>
<p>Es la capacidad de apoyar al jefe (o al referente) en el lugar de trabajo, responsabilizándose del objetivo común y participando activamente en cualquier tarea o cambio que necesite el grupo. Es la capacidad de demostrar colaboración, confianza en los miembros del grupo y capacidades de cohesión.</p> <p>Tres micro-habilidades: Apoyar al líder, Pensamiento crítico, Autonomía</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyando a su gerente o jefe</li> <li>• Capacidad para promover relaciones laborales colaborativas y respetuosas</li> <li>• Estar comprometido con el trabajo</li> <li>• Sentirse comprometido e involucrado en un equipo</li> <li>• Ayudar a los colegas incluso si no tiene ningún beneficio para él / ella.</li> <li>• Expresar acuerdo con los objetivos del grupo.</li> <li>• Sentirse responsable incluso en situaciones desafiantes</li> <li>• Apoyar a colegas que atraviesan dificultades.</li> <li>• Capaz de expresar su punto de vista de manera positiva evitando cualquier crítica.</li> <li>• Le gusta recibir comentarios y compartir ideas con los jefes.</li> <li>• Él / ella sus contribuciones son consideradas constructivas por los jefes.</li> </ul>

### 8.2.5. LECTURA DE ADAPTABILIDAD Y CONTEXTO

<i>Definición</i>	<i>indicadores de comportamiento</i>
<p>Es la capacidad de actuar adecuadamente en contextos nuevos y conocidos, adaptándose a sus características específicas y reconociendo los valores, creencias, recursos y límites del entorno y de las personas.</p> <p>Es la capacidad de reconocer sus expectativas y las de otros roles. En contextos multiculturales, esta capacidad implica la adaptación lingüístico-comunicativa a un entorno específico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentirse a gusto incluso en situaciones nuevas o desconocidas</li> <li>• Poniendo la atención en los procesos relacionales entre personas</li> <li>• Conocer la cultura y los estilos comunicativos del contexto.</li> <li>• Capaz de comprender las relaciones jerárquicas formales e informales entre las personas en el contexto del lugar de trabajo</li> <li>• Capaz de reconocer las expectativas de los demás.</li> <li>• Establecer relaciones considerando las características del contexto</li> </ul>



- Capaz de mejorar las habilidades siguiendo el desarrollo de la organización.

## 9. Primera conclusión

Las habilidades transversales no son fáciles de extrapolar del contexto y no son fáciles de cuantificar o medir. La herramienta de identificación de Skills Act 4 VET abordó este problema, ofreciendo una solución innovadora que podría utilizarse como referencia también más allá del entorno de VET.

Las habilidades transversales (y por lo tanto, la herramienta de identificación) se pueden integrar en cualquier actividad de aprendizaje, ya que están fuertemente vinculadas y conectadas con habilidades tanto duras como básicas. Las habilidades transversales no están asociadas con ningún conocimiento o habilidad técnica específica, como es el caso de las habilidades duras. Las habilidades blandas son verdaderas “transversales” a cualquier actividad social o profesional, refiriéndose a un rol operativo, técnico, especializado, directivo o emprendedor. Y esto se debe a que las habilidades transversales se refieren a la forma en que pensamos, sentimos, actuamos en diferentes situaciones ya que describen la “forma” en que hacemos las cosas y no el “qué” hacemos.

Esta característica intrínseca del elemento principal de análisis del proyecto hace que la herramienta de identificación de Skills Act 4 VET, al igual que el resto de los resultados del proyecto, se pueda transferir rápidamente y adaptar en otros contextos y situaciones de aprendizaje.

## 10. Tareas basadas en el trabajo

Para recopilar datos útiles para el resultado 2 “*Skills Act 4 VET Work-based tasks map*”, pedimos a los estudiantes y empresas que indicarán las principales tareas necesarias durante una práctica.

Cada respondedor dio información sobre un área específica. De acuerdo con la experiencia de nuestro coordinador y los demás socios, les dimos a los estudiantes y empresas una lista de áreas:

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicidad / Relaciones públicas / Marketing / Fotografía</li> <li>• Agricultura y jardinería</li> <li>• Servicios de belleza (peluquerías y esteticistas)</li> <li>• Libros, revistas y periódicos</li> <li>• Constructores / Montadores</li> <li>• Software y tecnología informática (TI)</li> <li>• Electricidad y electrónica</li> <li>• Gastronomía (ayudante de cocina, barista)</li> <li>• Servicios de atención médica</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logístico</li> <li>• Mecánica y mecatrónica</li> <li>• Organizaciones sin fines de lucro, ONG</li> <li>• Administración Pública</li> <li>• Escuela y Educación</li> <li>• Turismo (museos, agencias de viajes, operadores turísticos)</li> <li>• Hostelería (hoteles, catering, limpieza, recepción)</li> <li>• Comercio / Economía (dependiente)</li> </ul> |
|--|---|

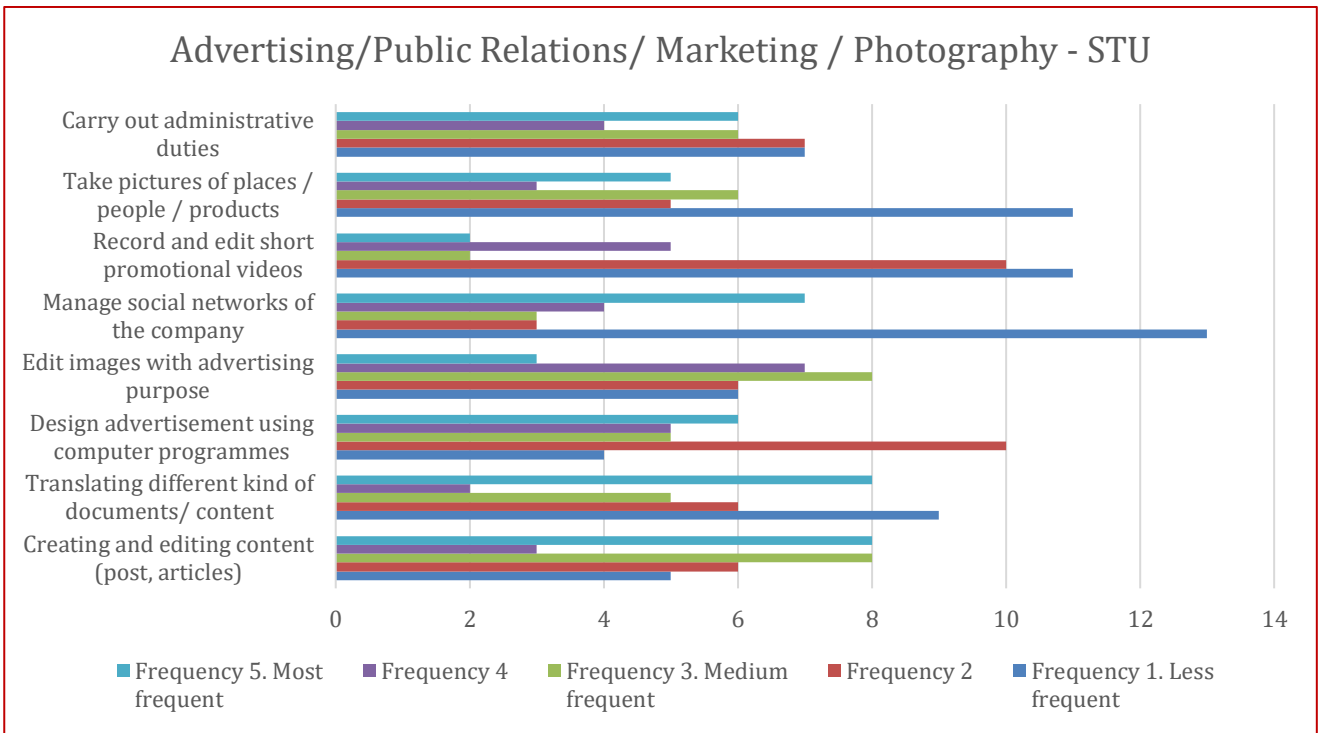
Después de elegir el área, de acuerdo con su experiencia, el respondedor puede ordenar la lista de tareas. En las siguientes páginas puedes ver los gráficos que muestran las respuestas:



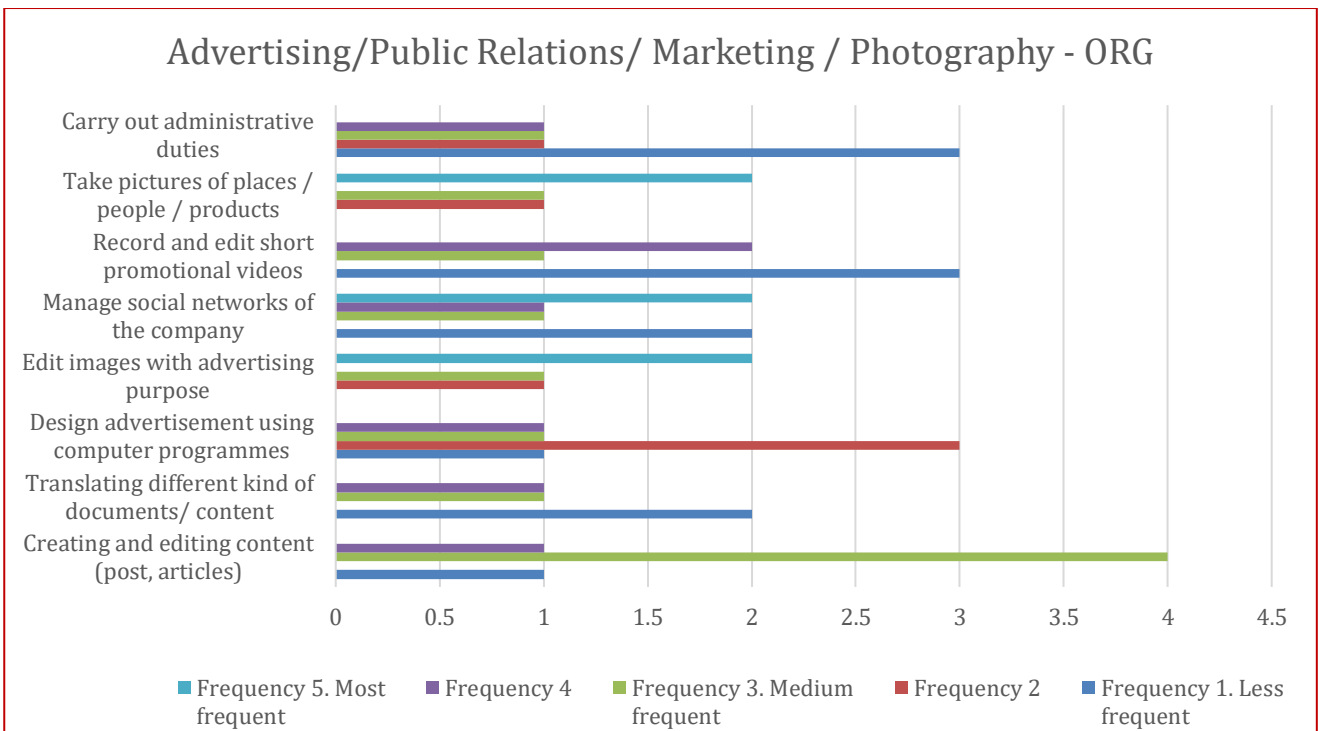
- Para cada área (el capítulo)
- Para estudiantes y empresas (cada gráfico se denomina "STU" y "ORG")



## 10.1. Publicidad, relaciones públicas, marketing, fotografía



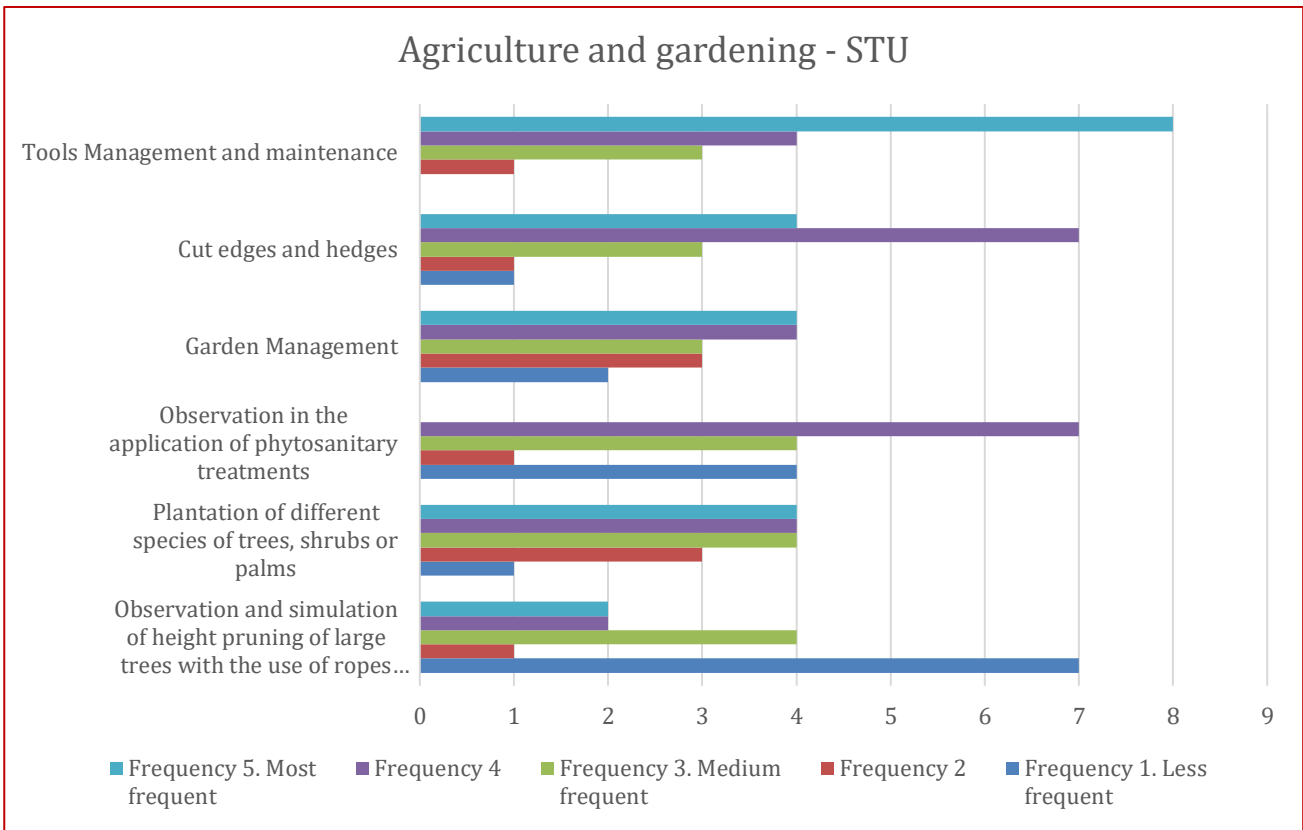
23



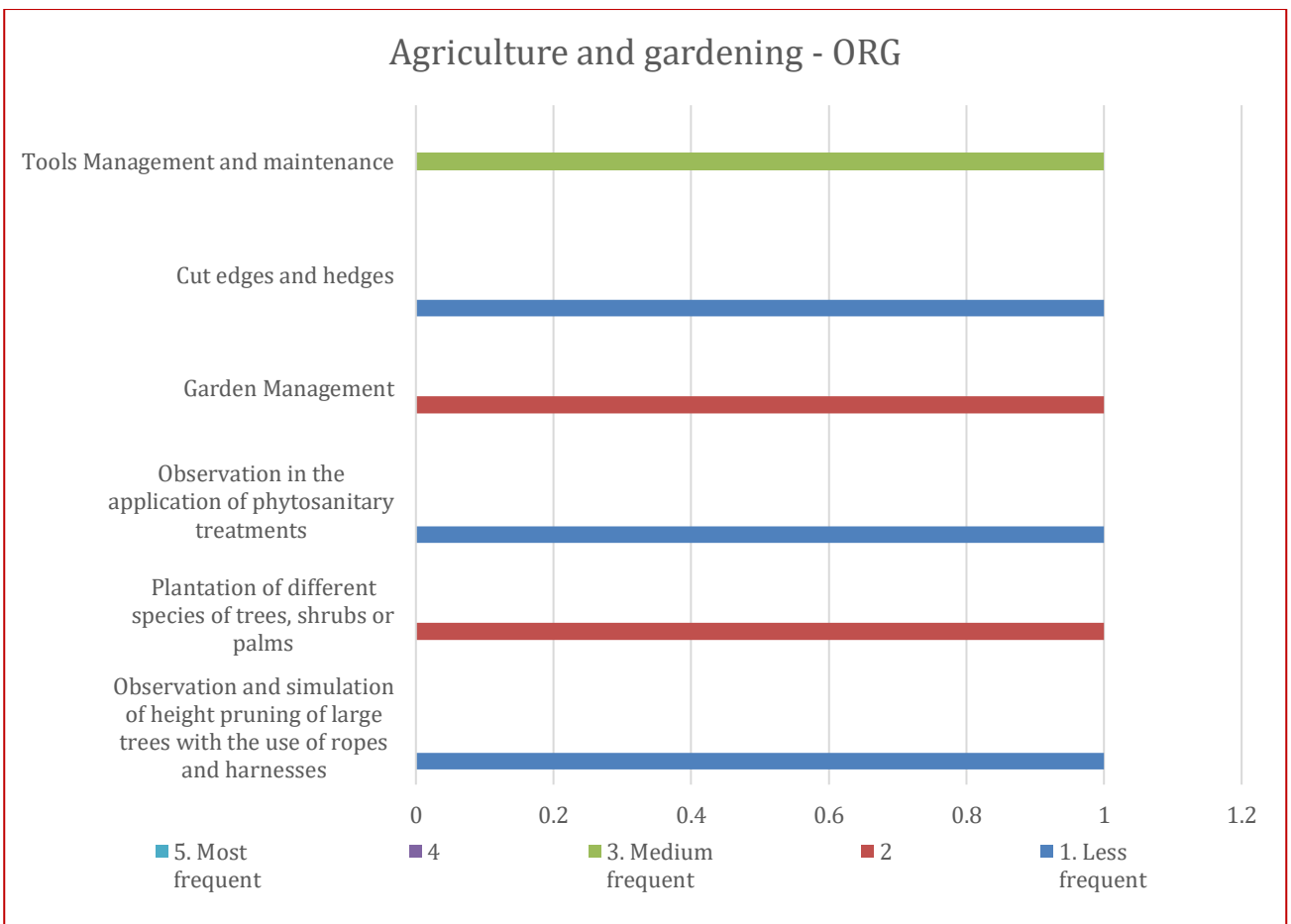




## 10.2. Agricultura y jardinería

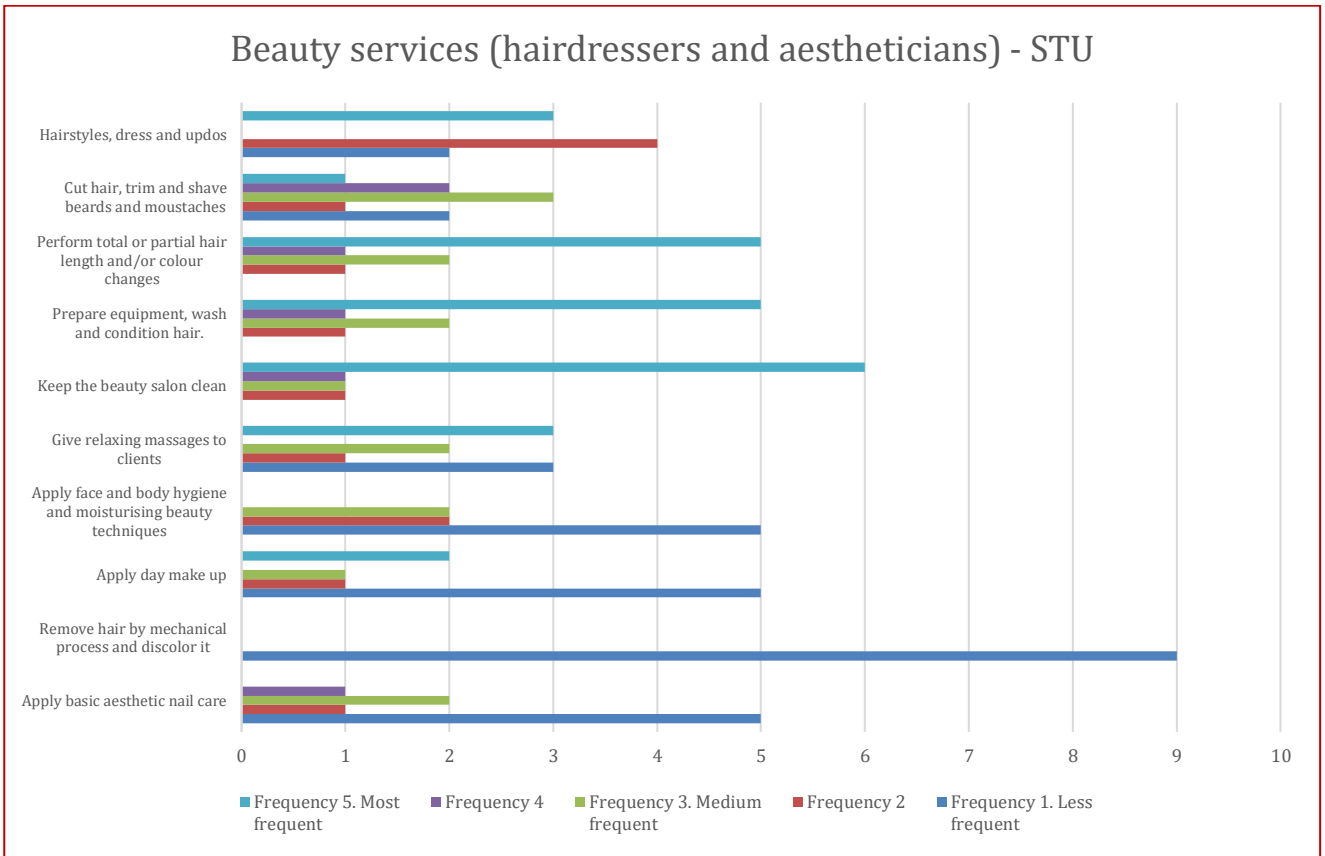


24

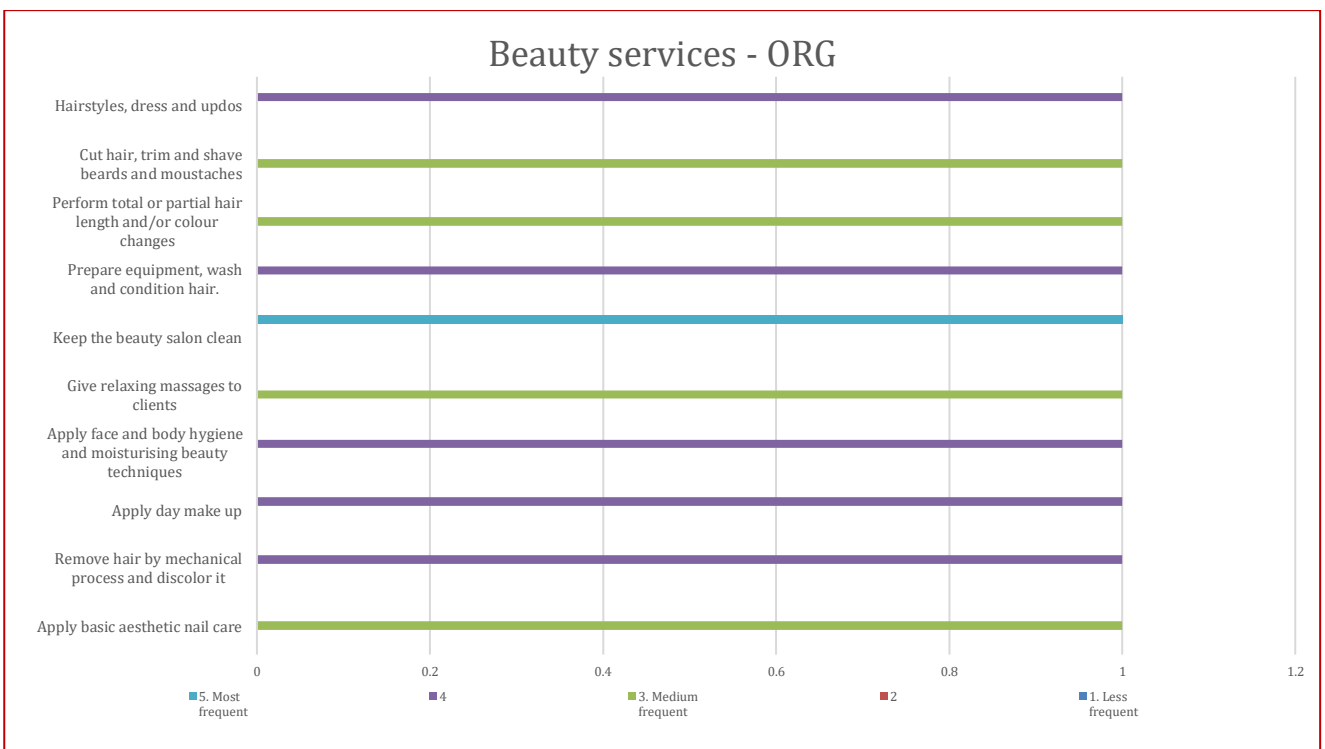




### 10.3. Servicios de belleza (peluquerías y esteticistas)

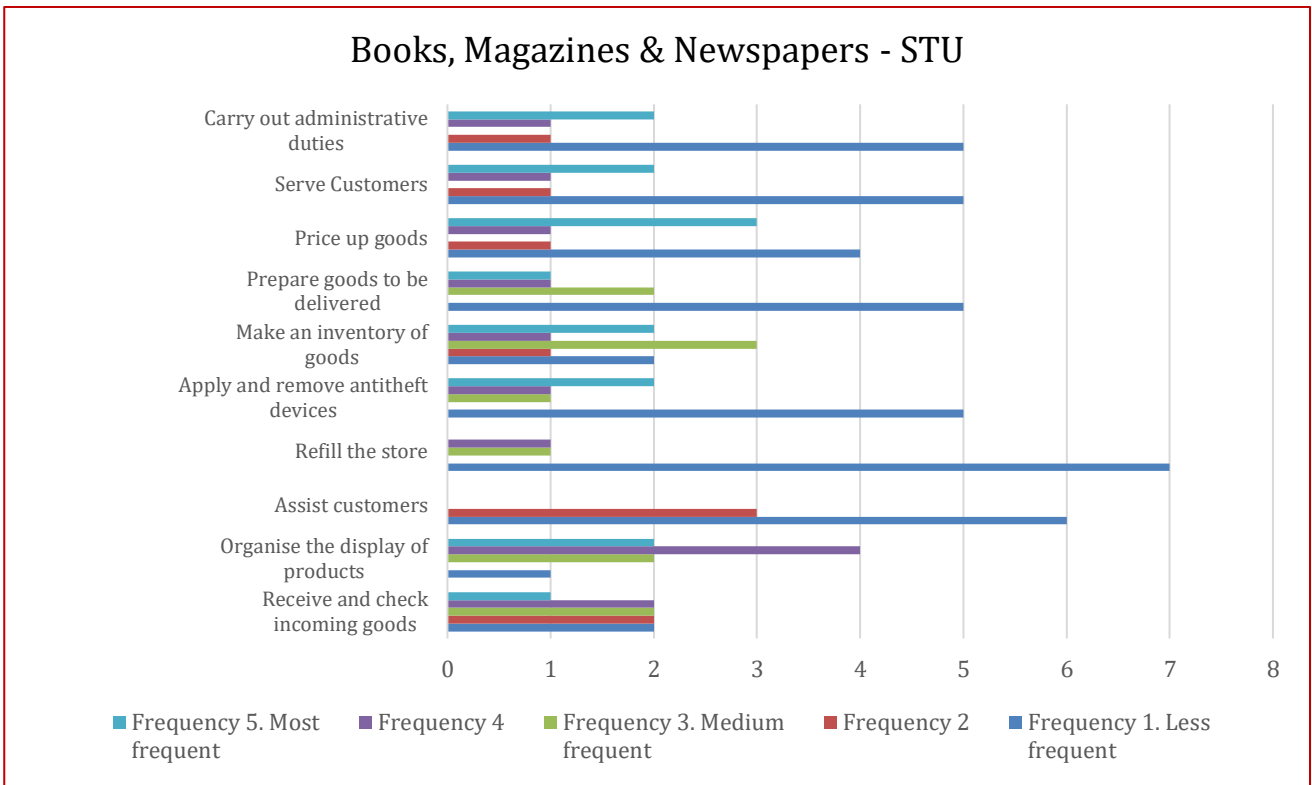


25

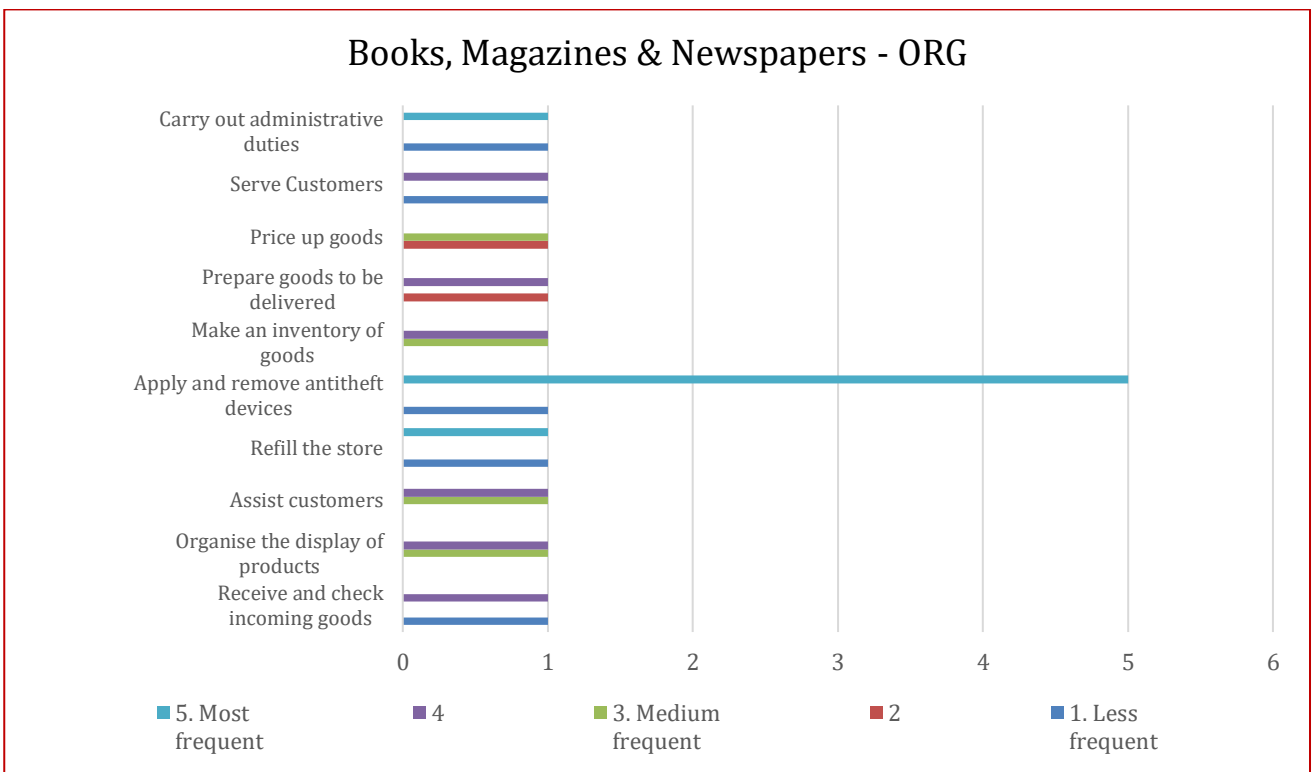




## 10.4. Libros, revistas y periódicos



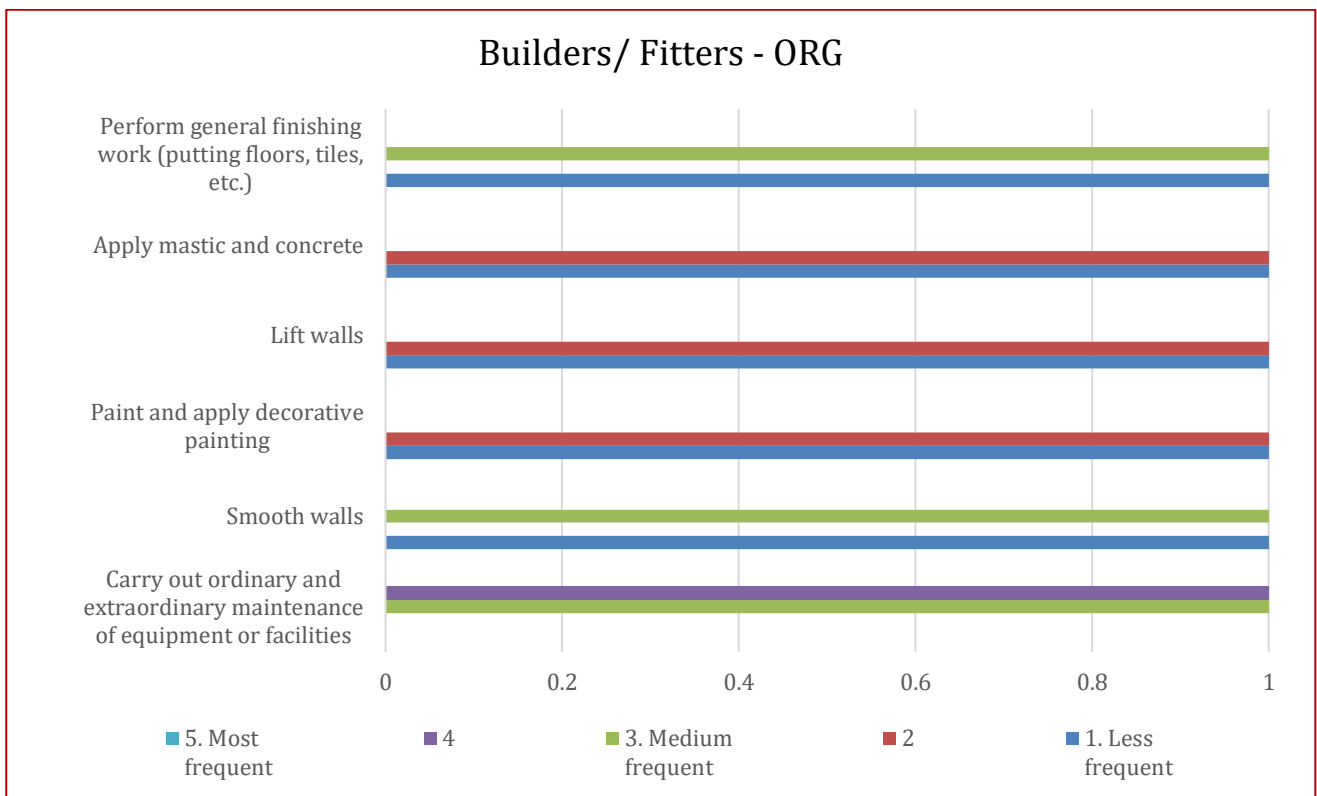
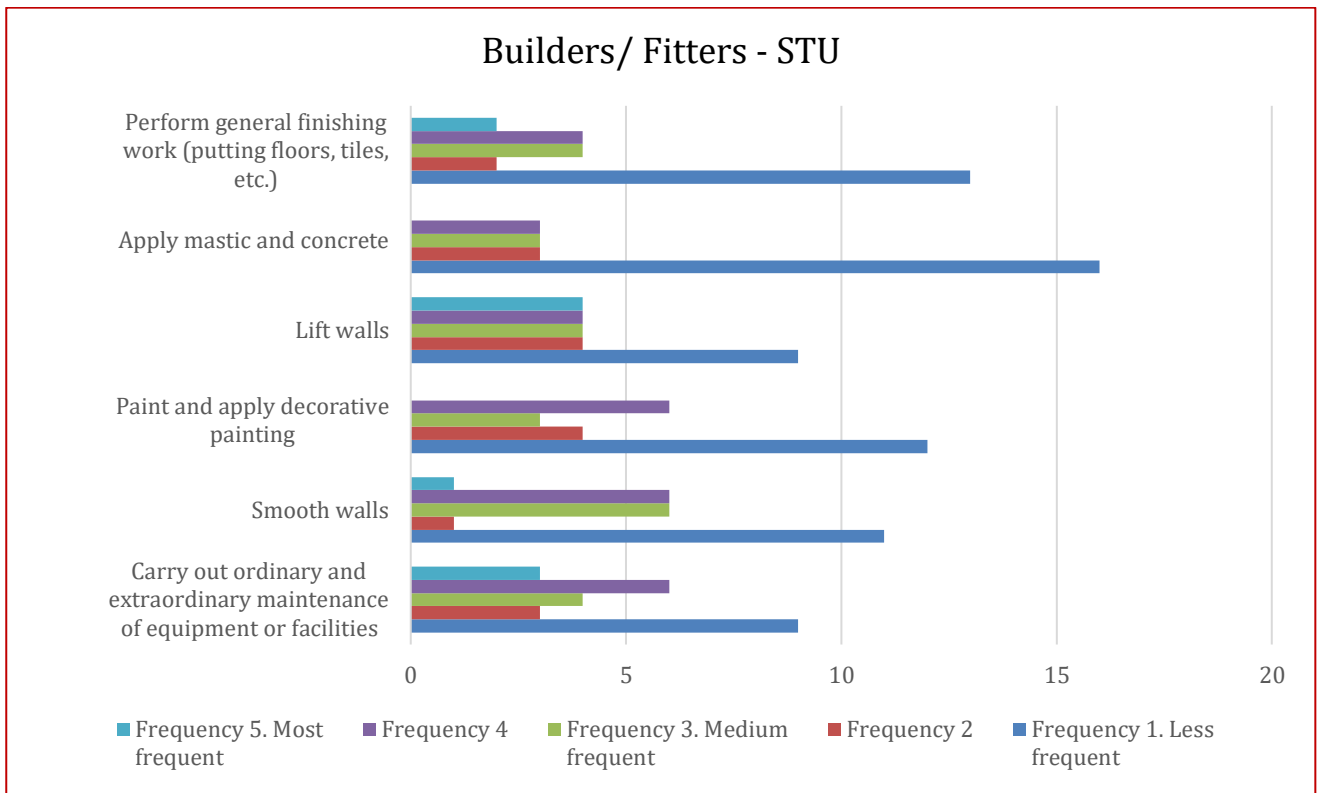
26





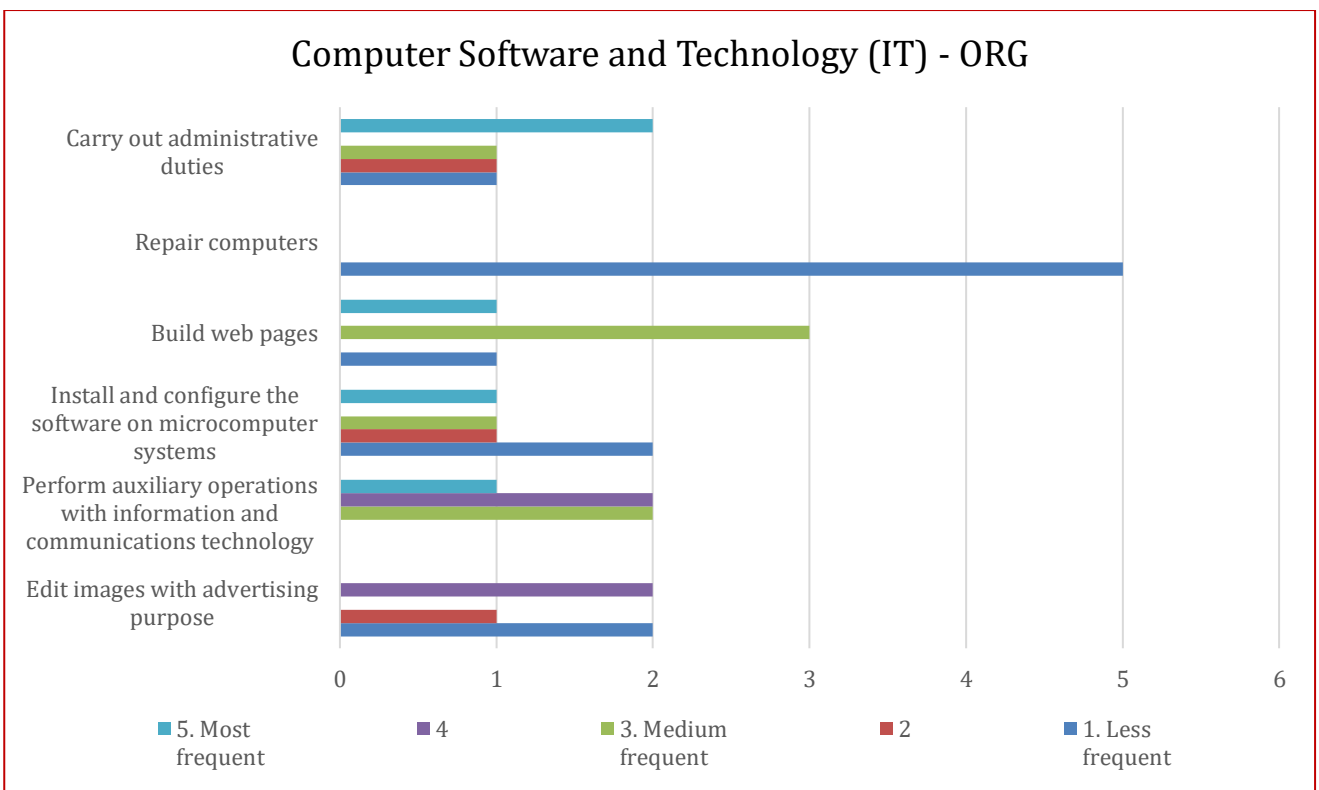
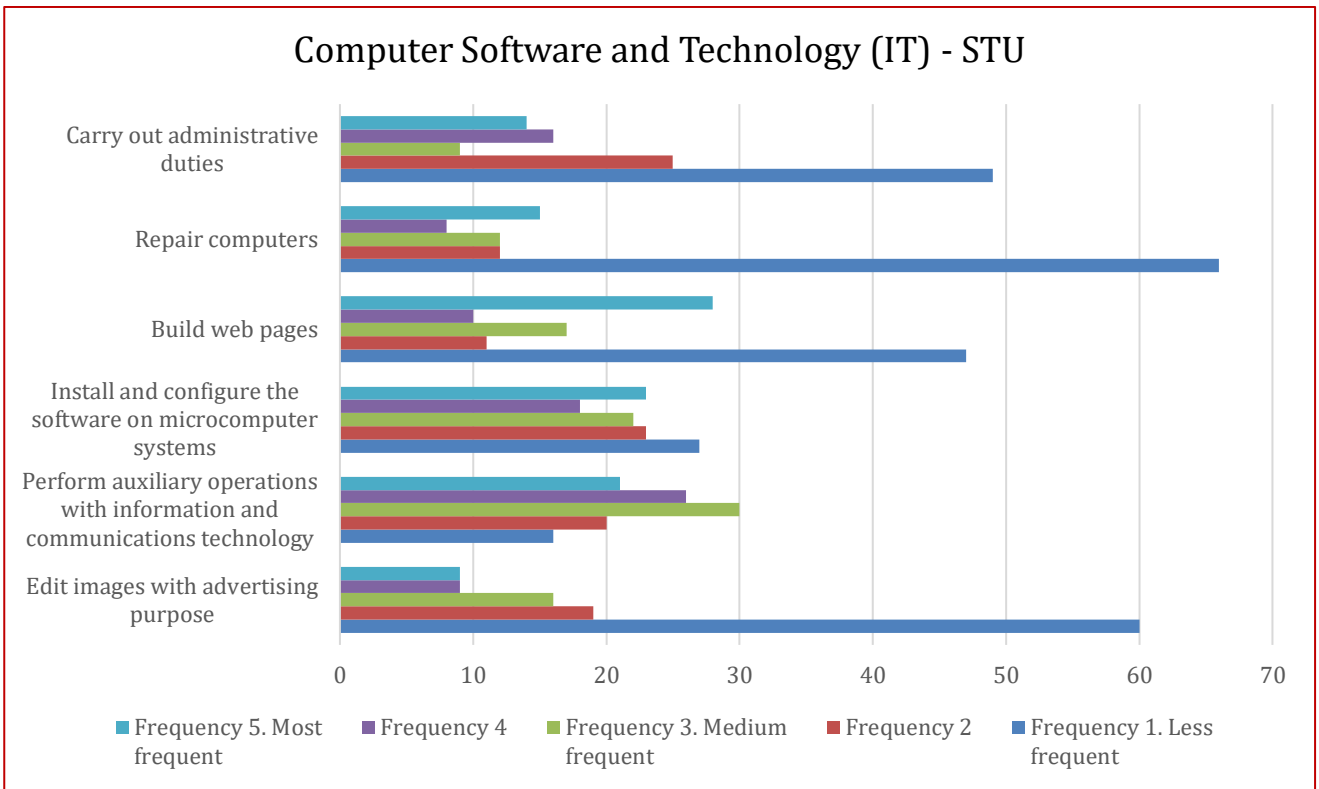
## 10.5. Constructores/ instaladores

27



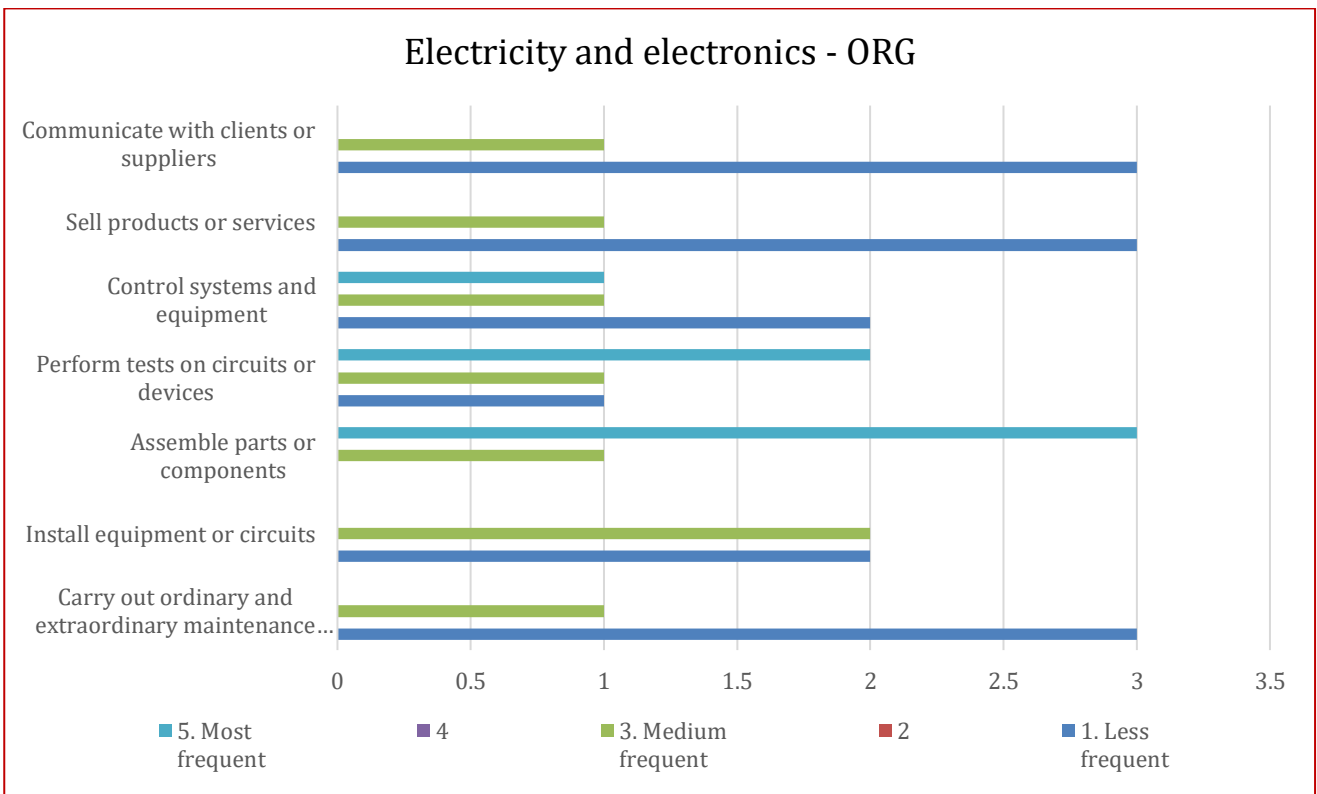
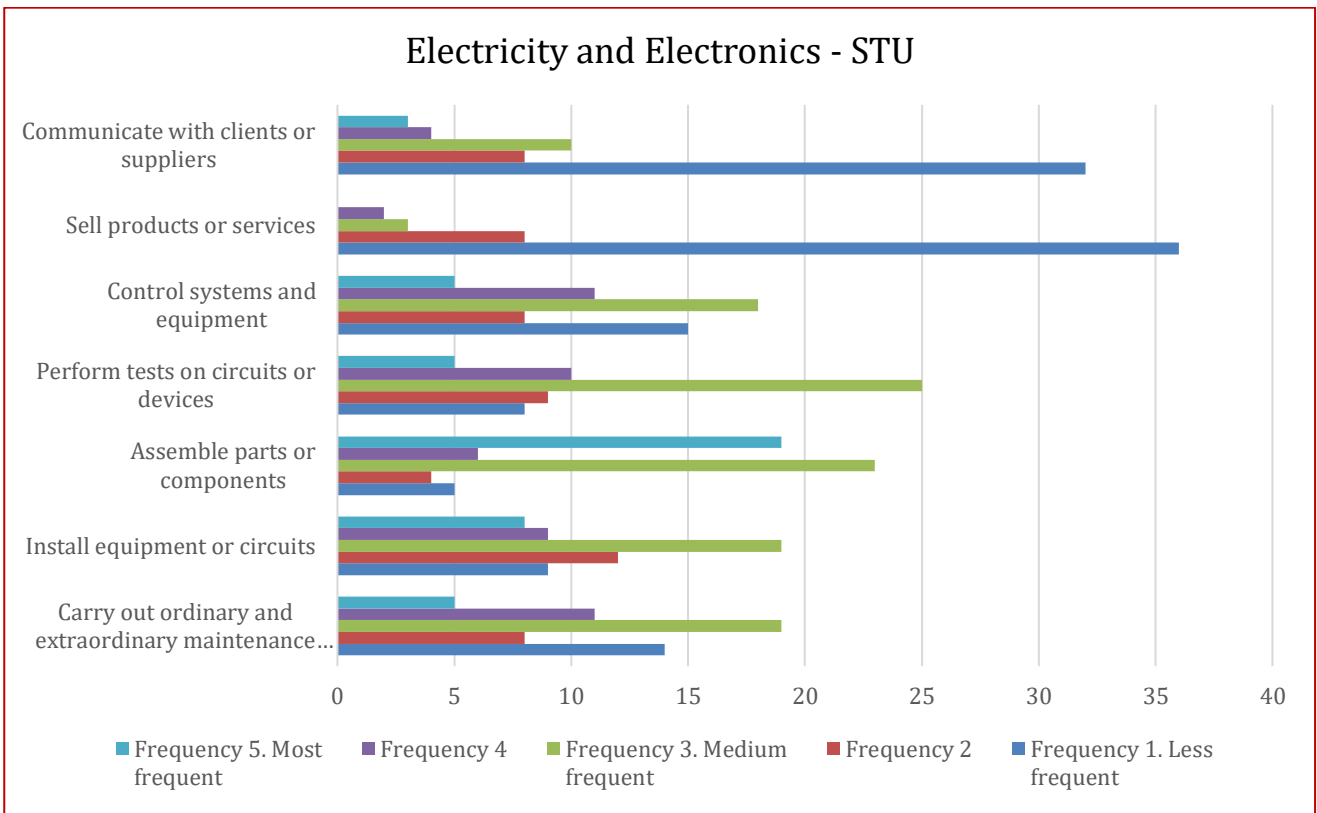


## 10.6. Software y tecnología informática (TI)



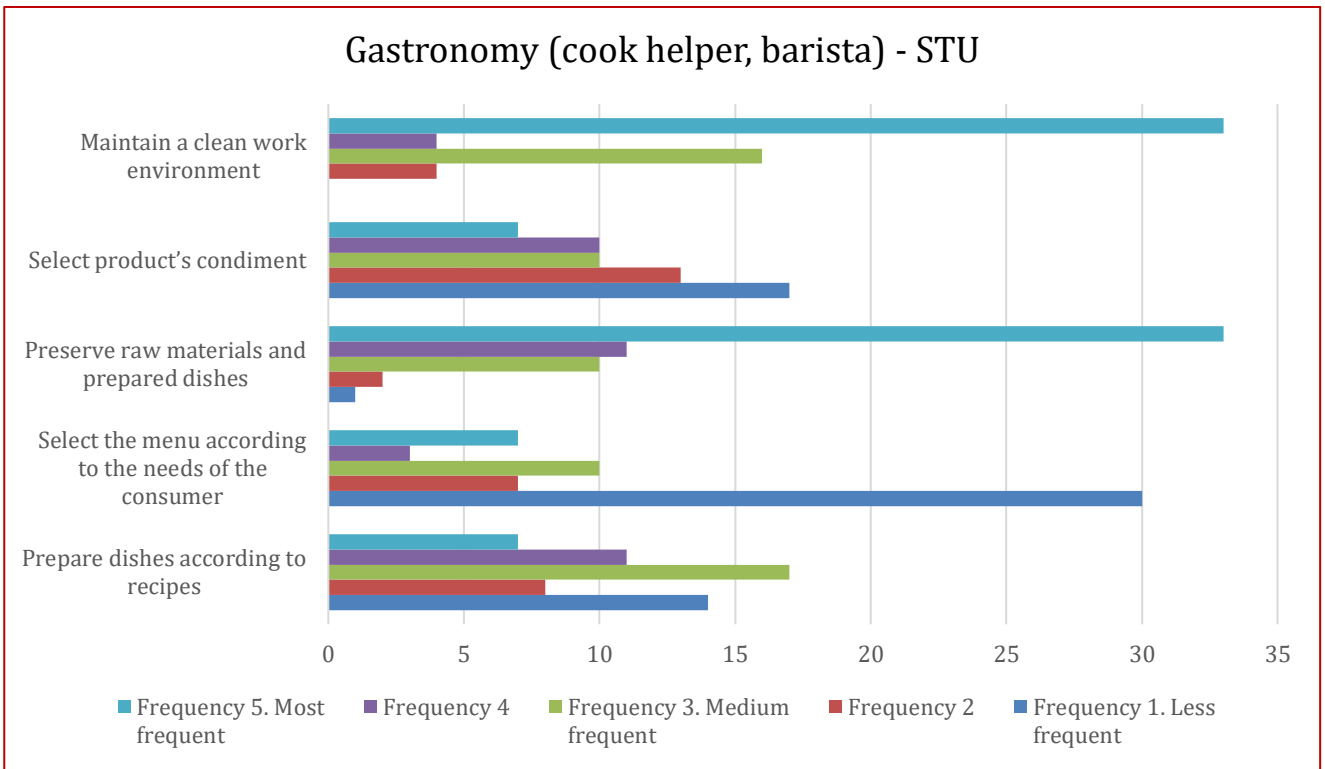


## 10.7. Electricidad y electrónica

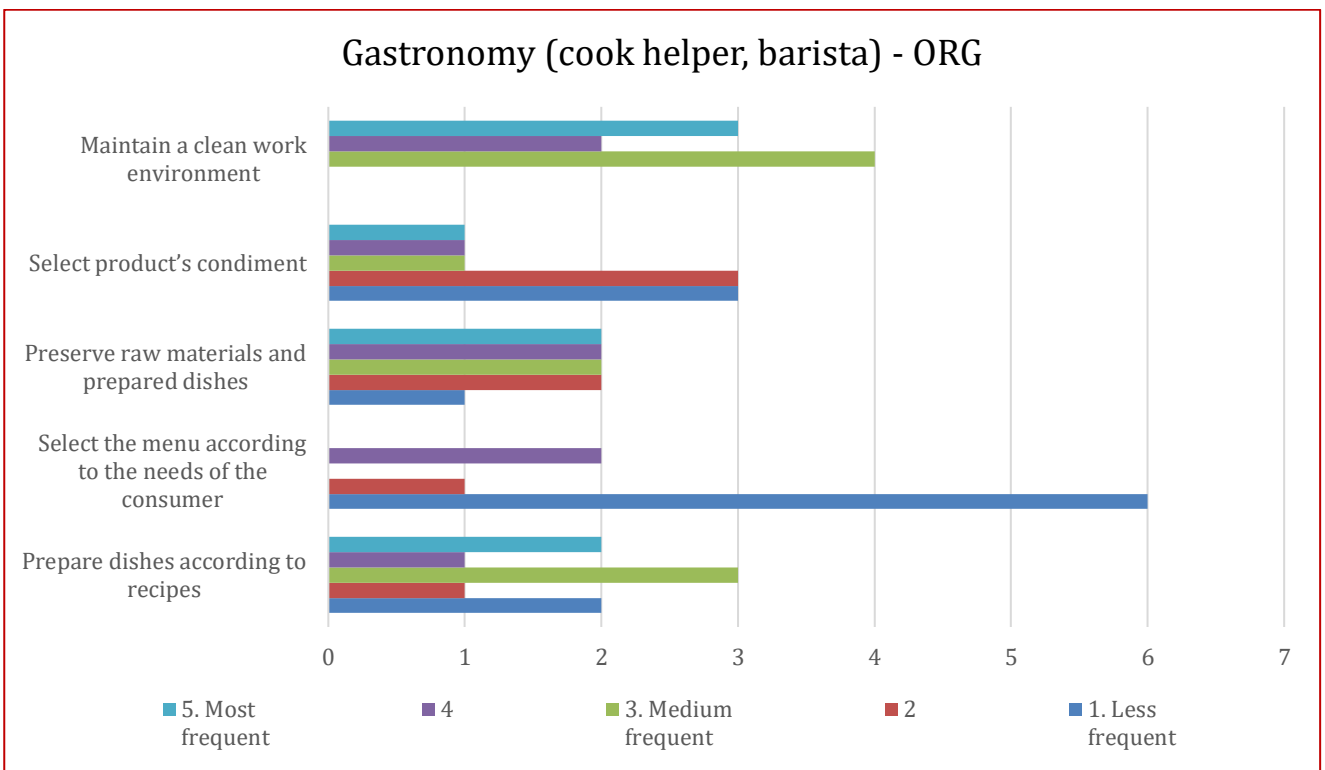




## 10.8. Gastronomía (ayudante de cocina, barista)

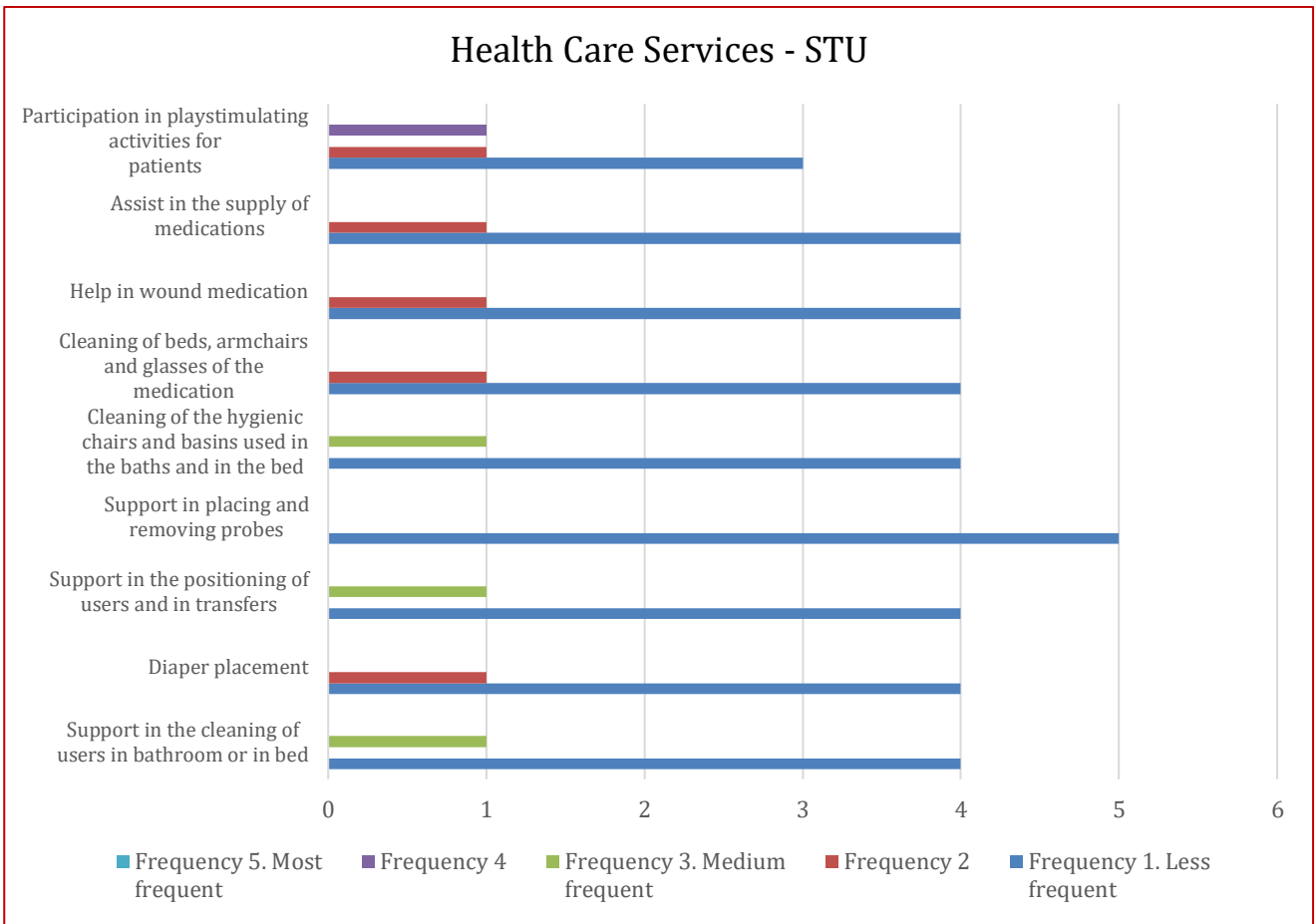


30

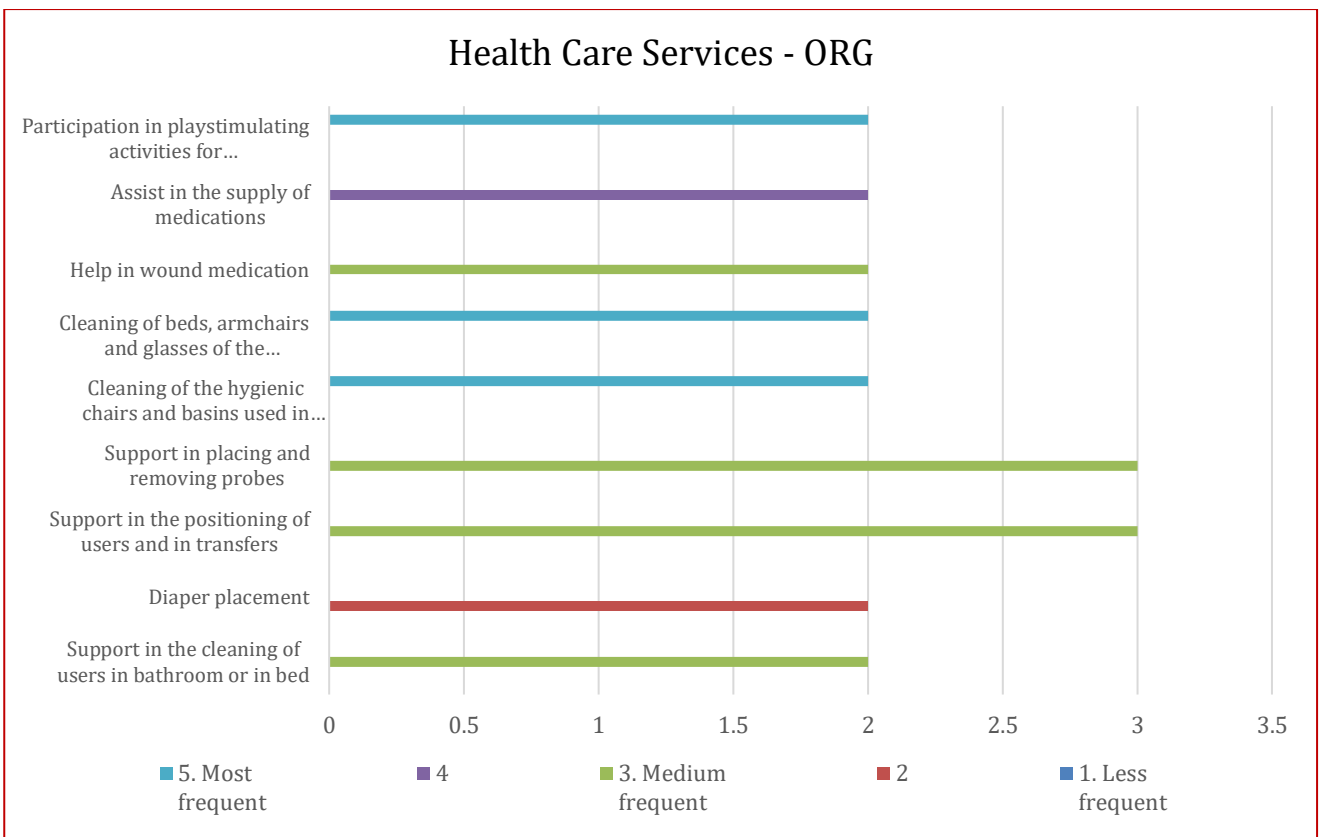




## 10.9. Servicios de atención médica



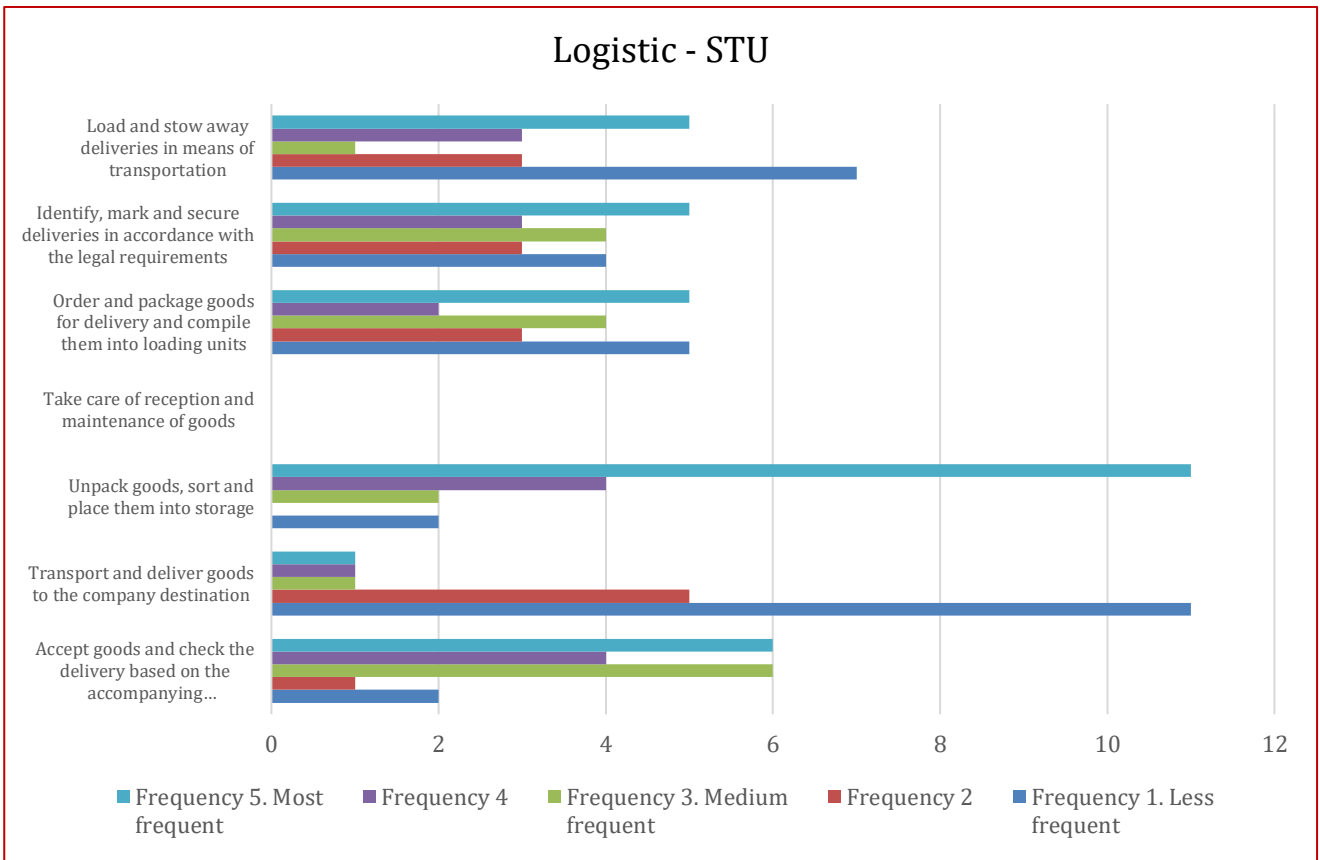
31



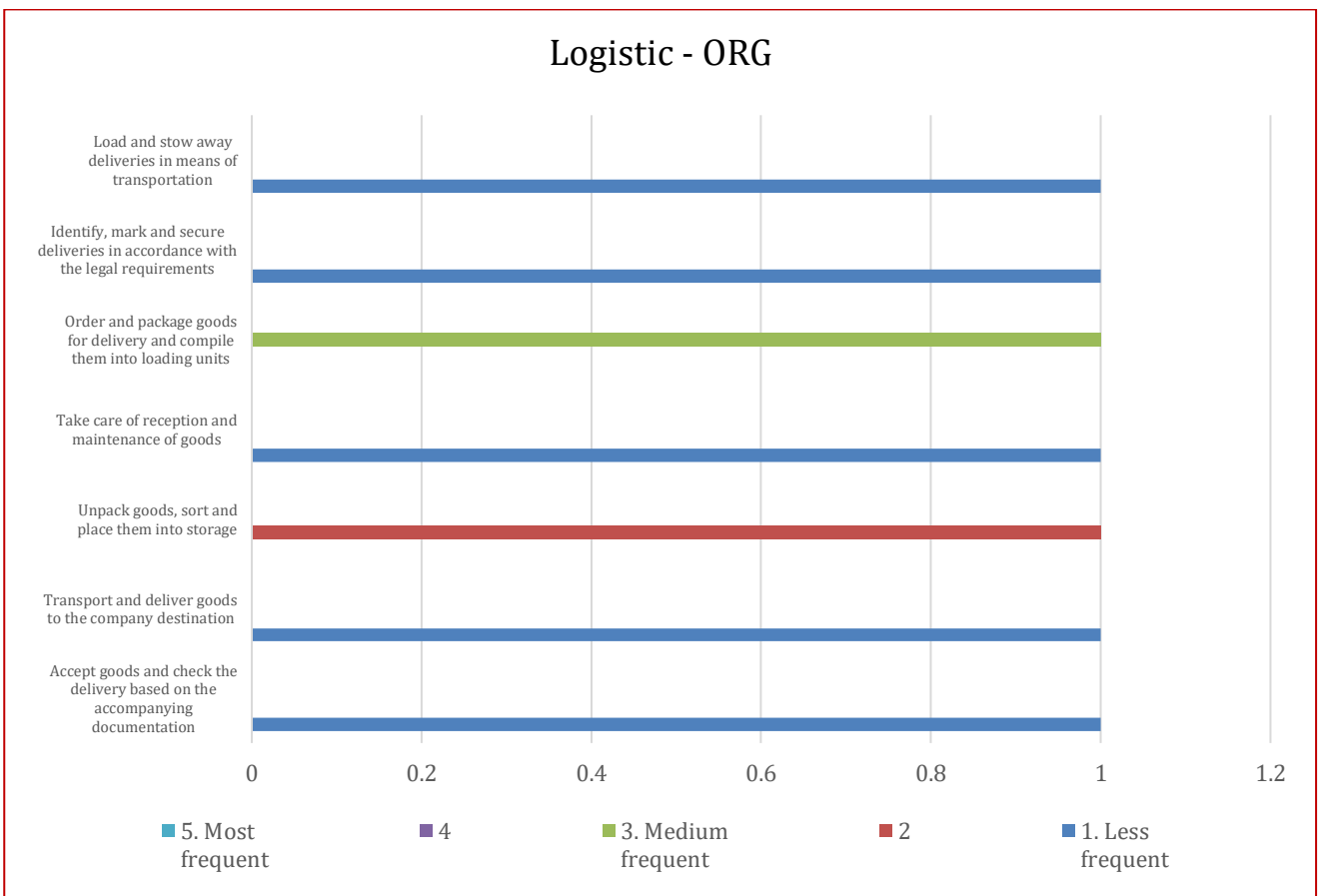




## 10.10. Logístico

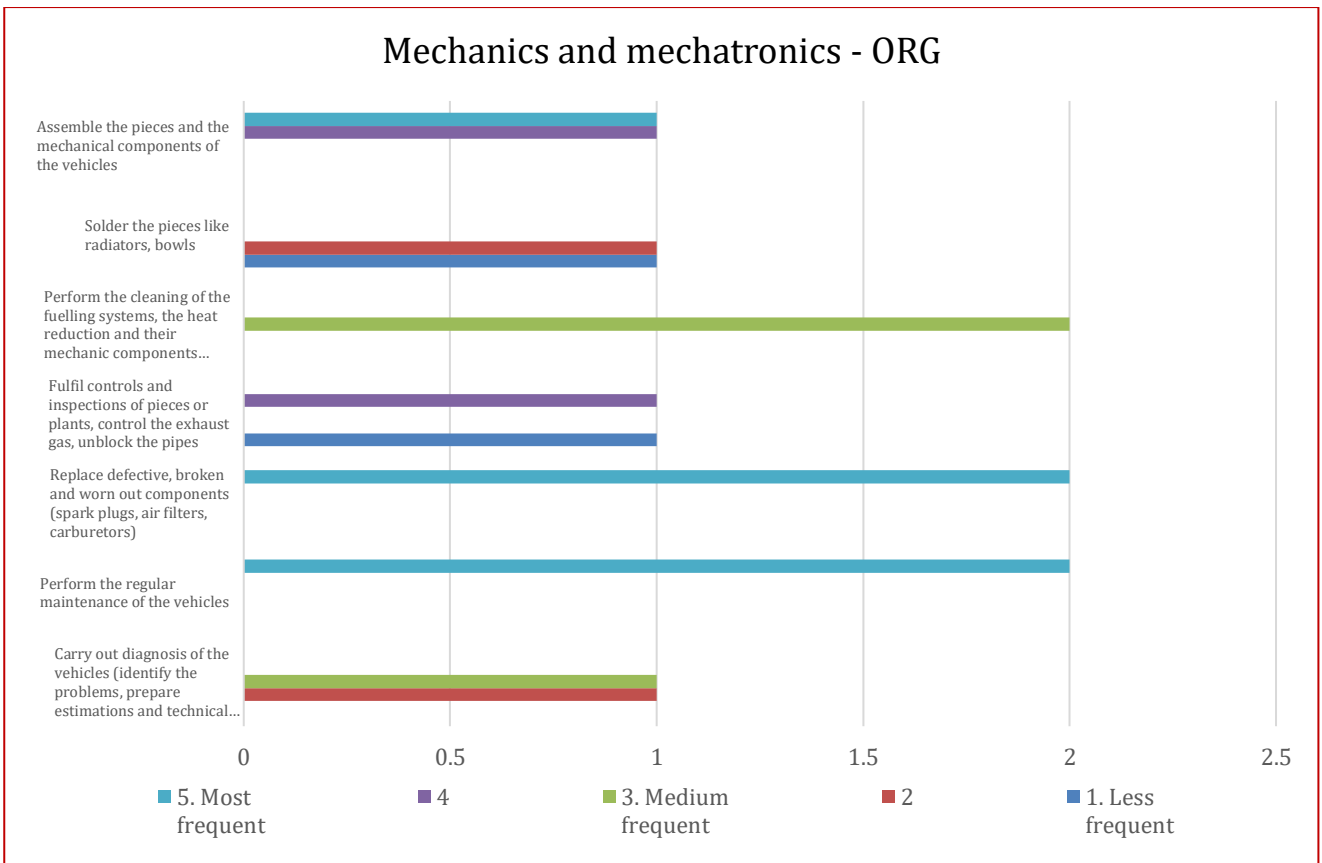
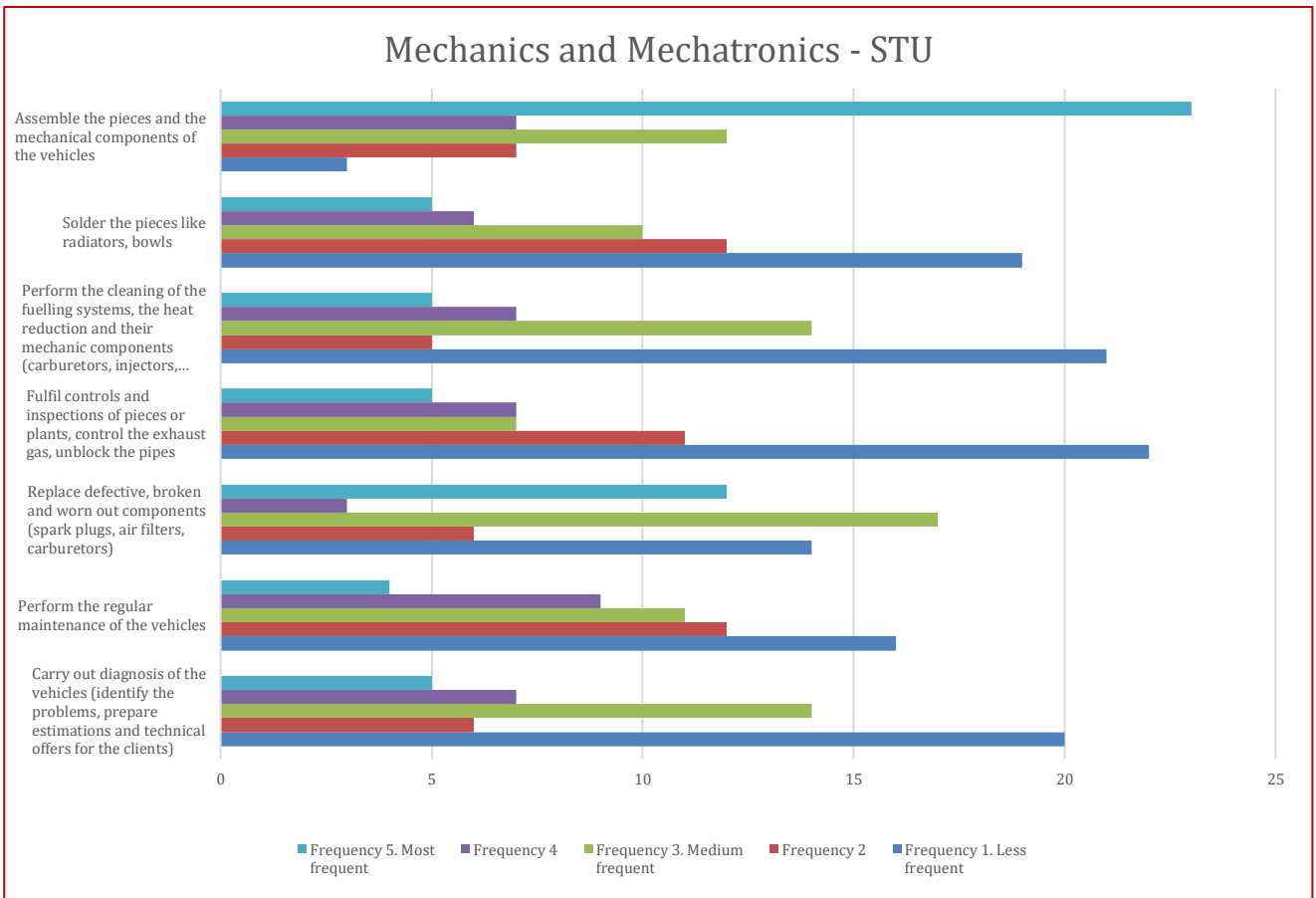


32



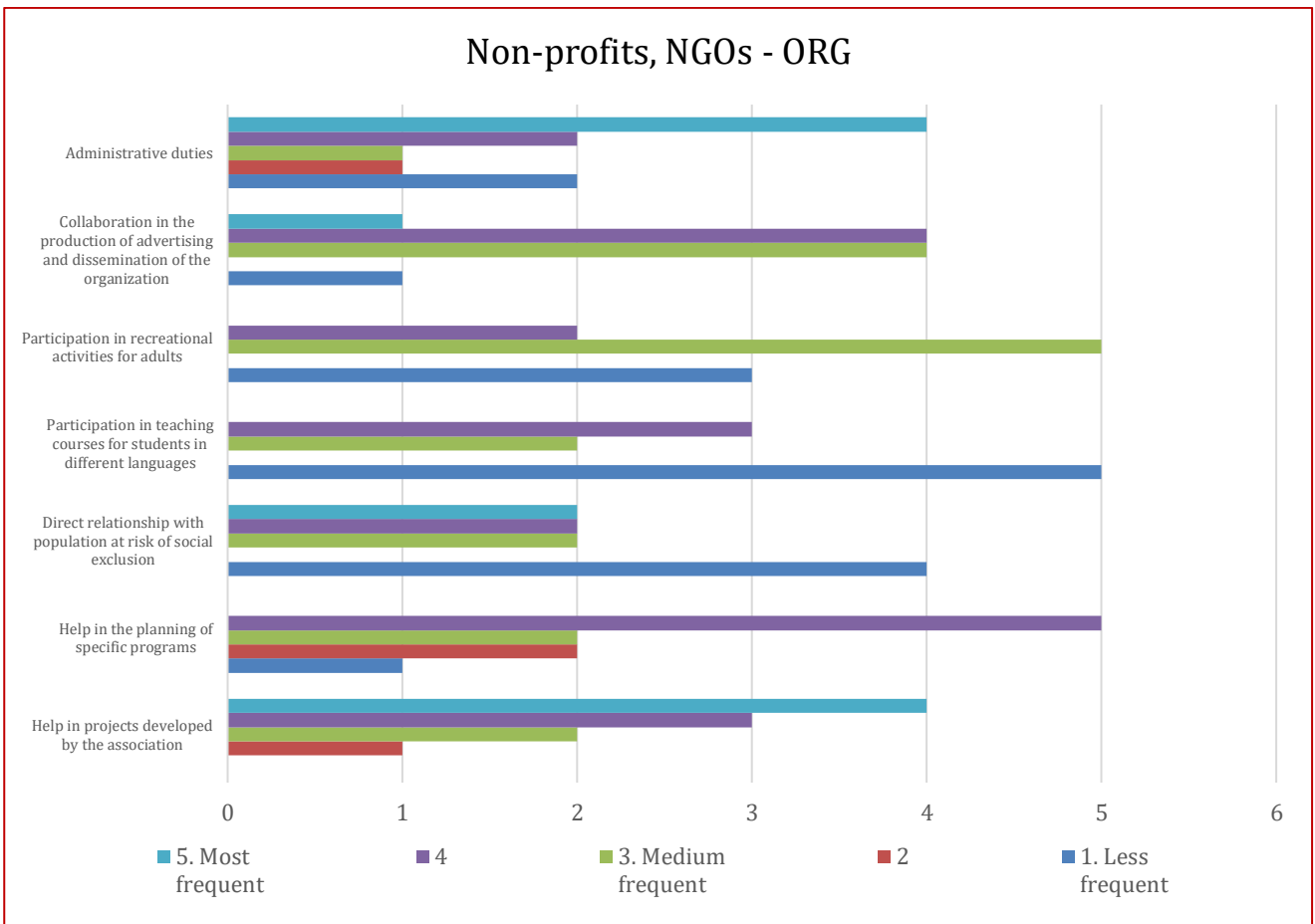
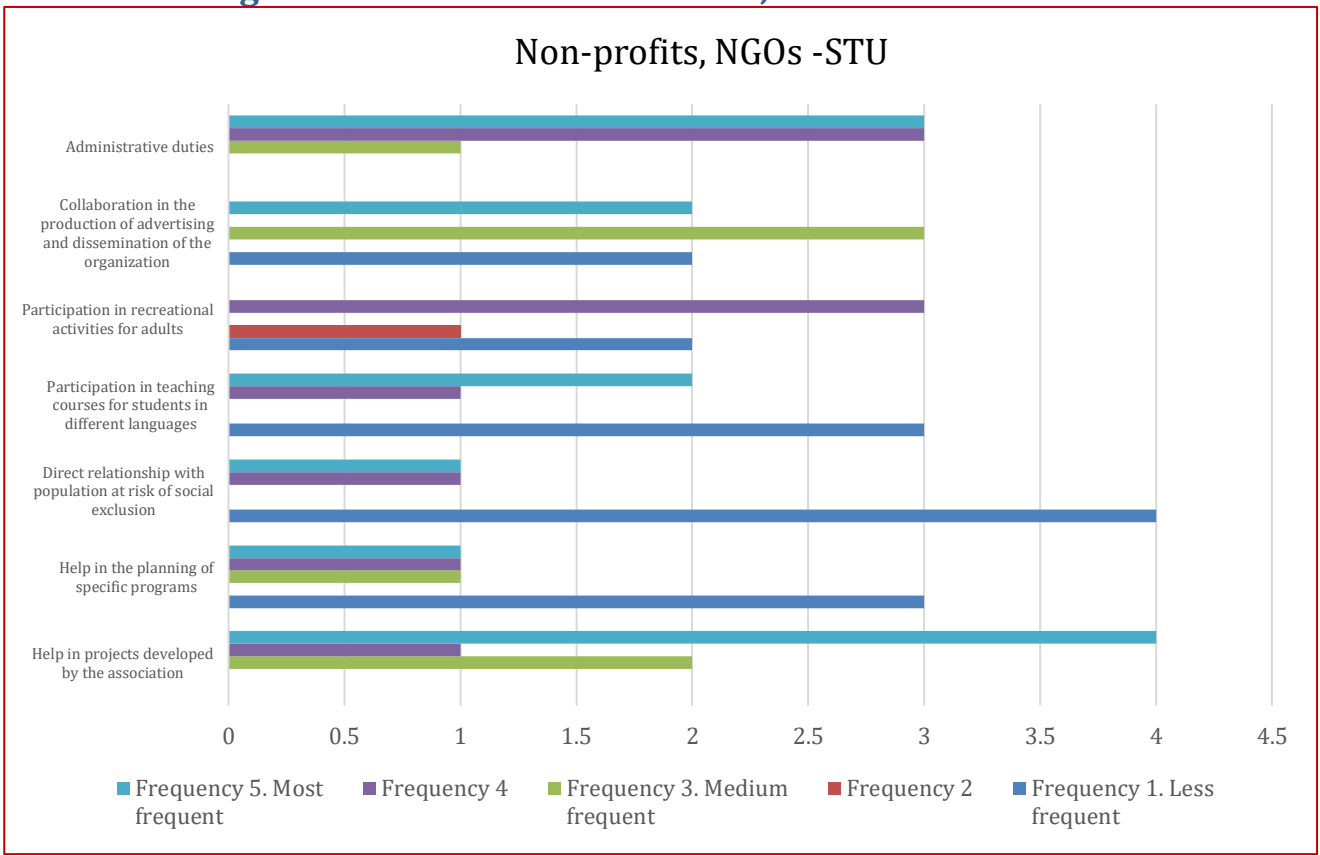


## 10.11. Mecánica y mecatrónica



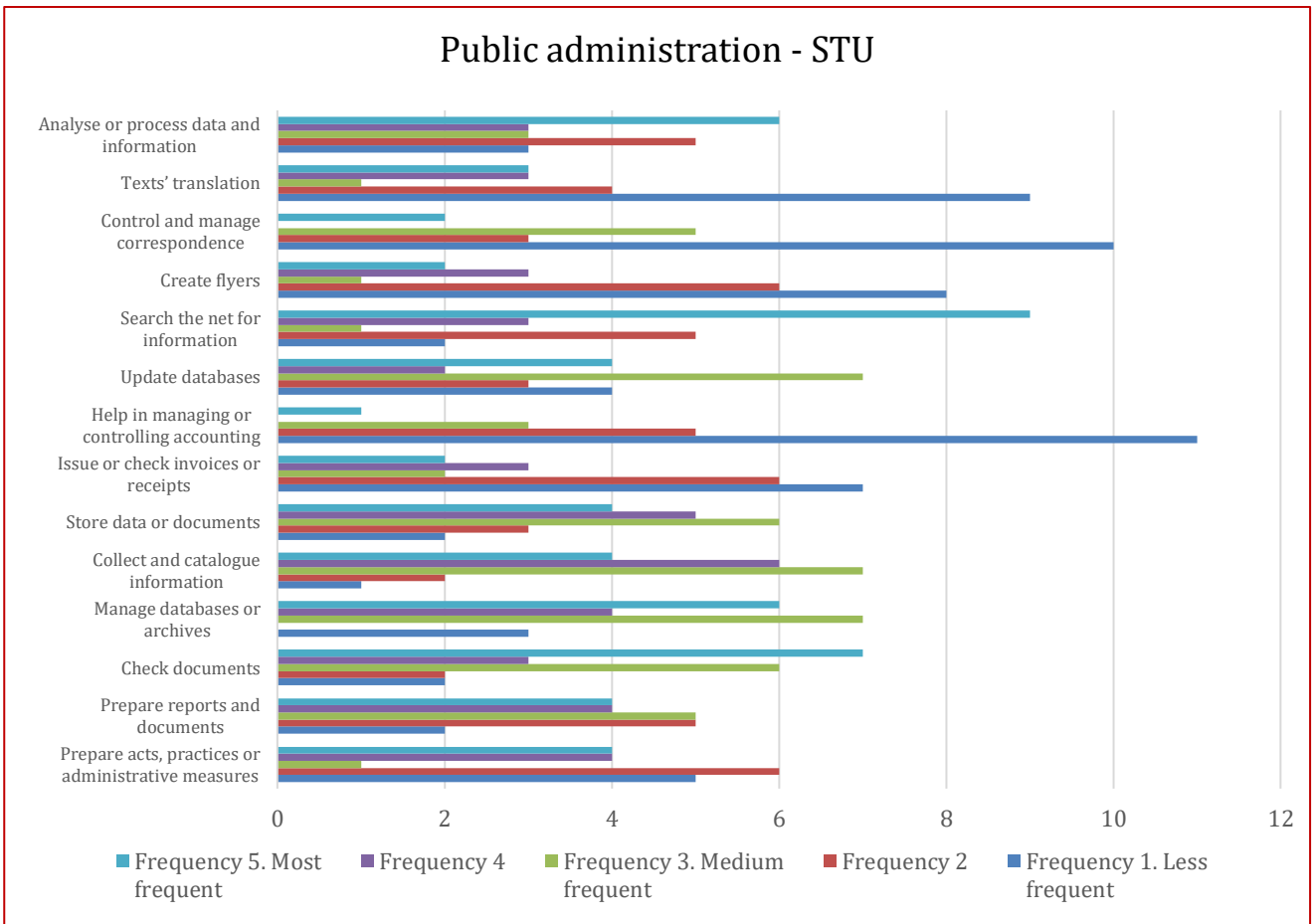


## 10.12. Organizaciones sin fines de lucro, ONG

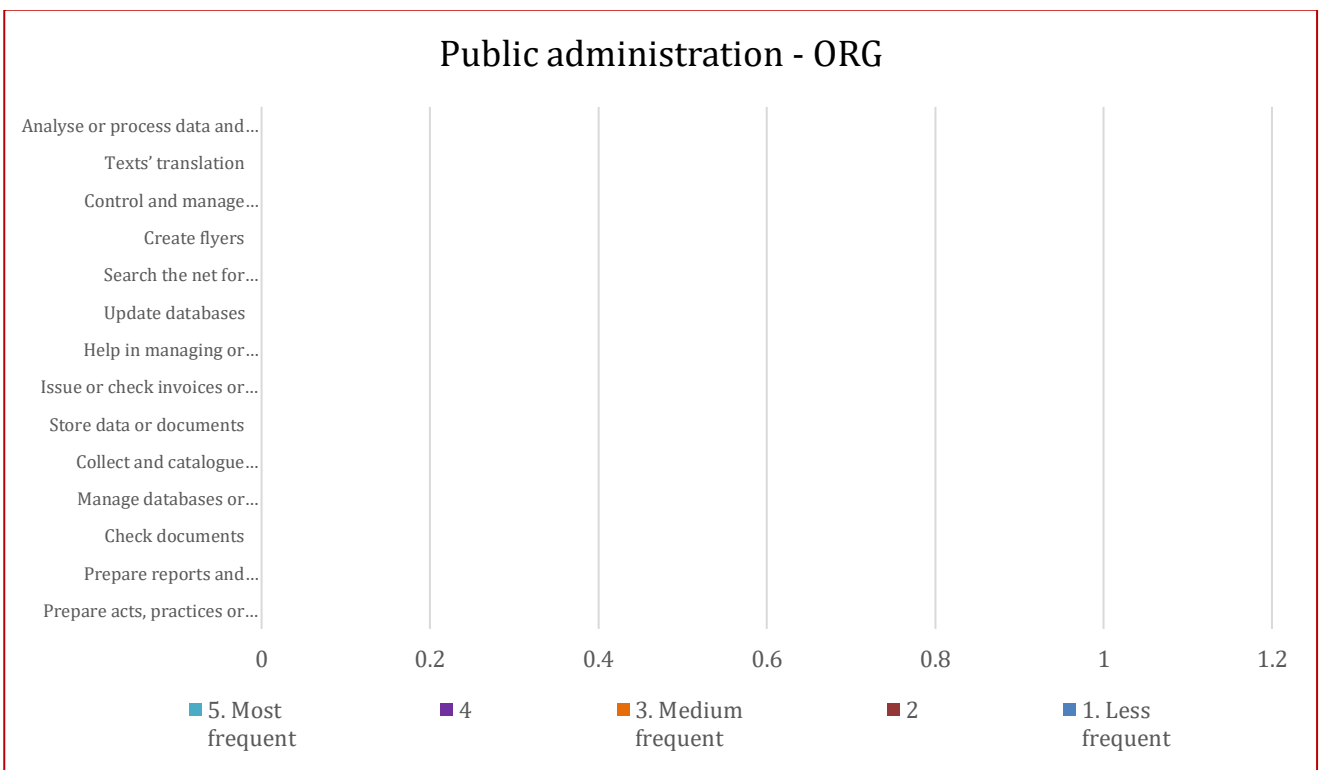




### 10.13. Administración pública

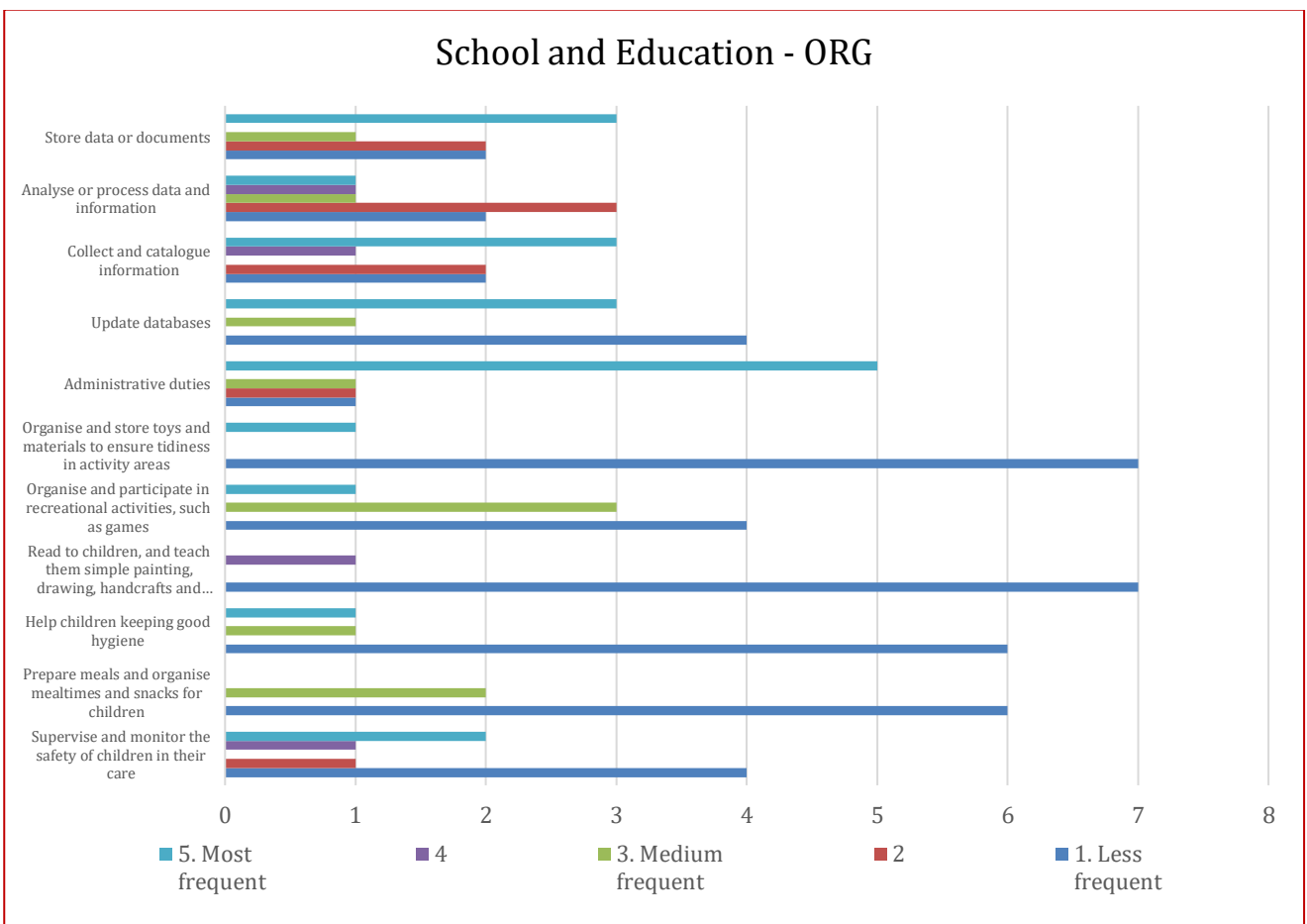
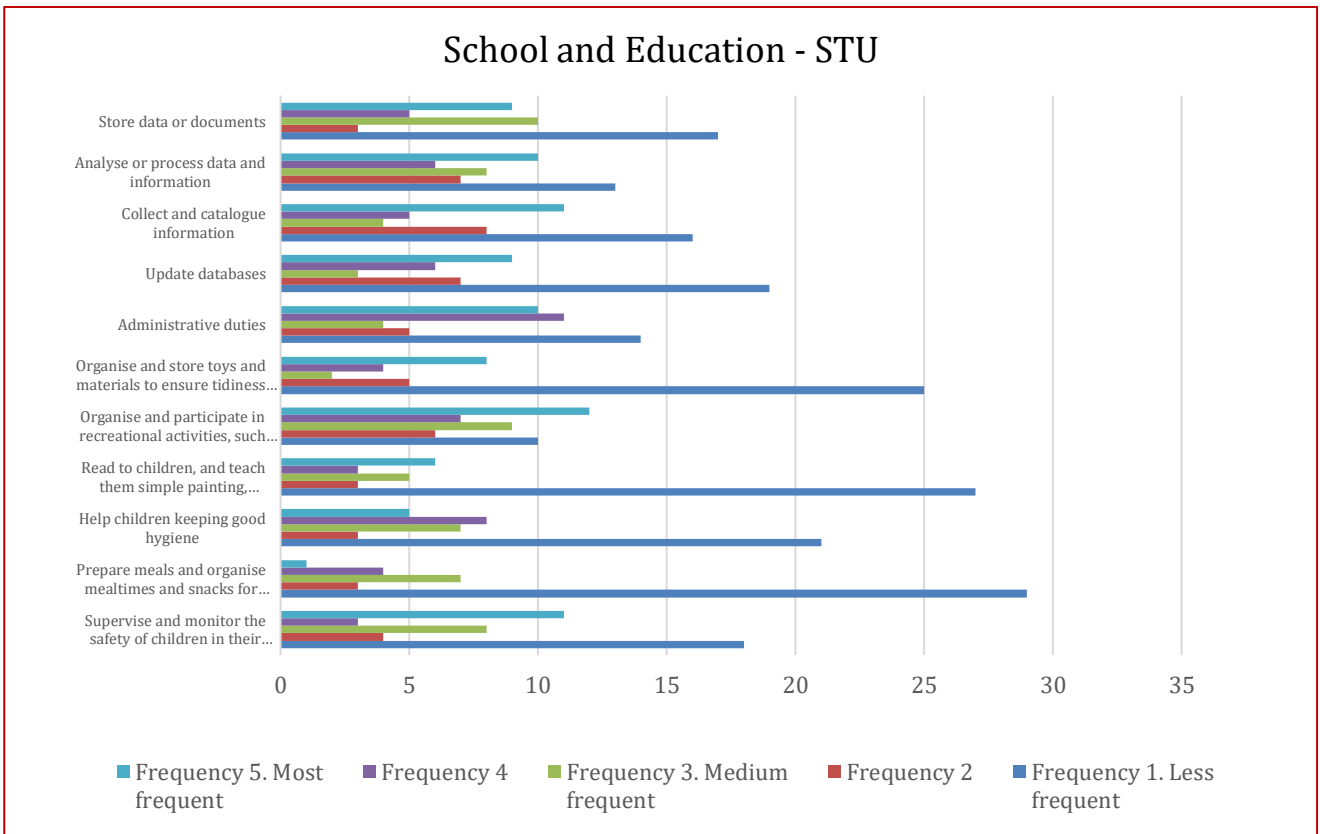


35



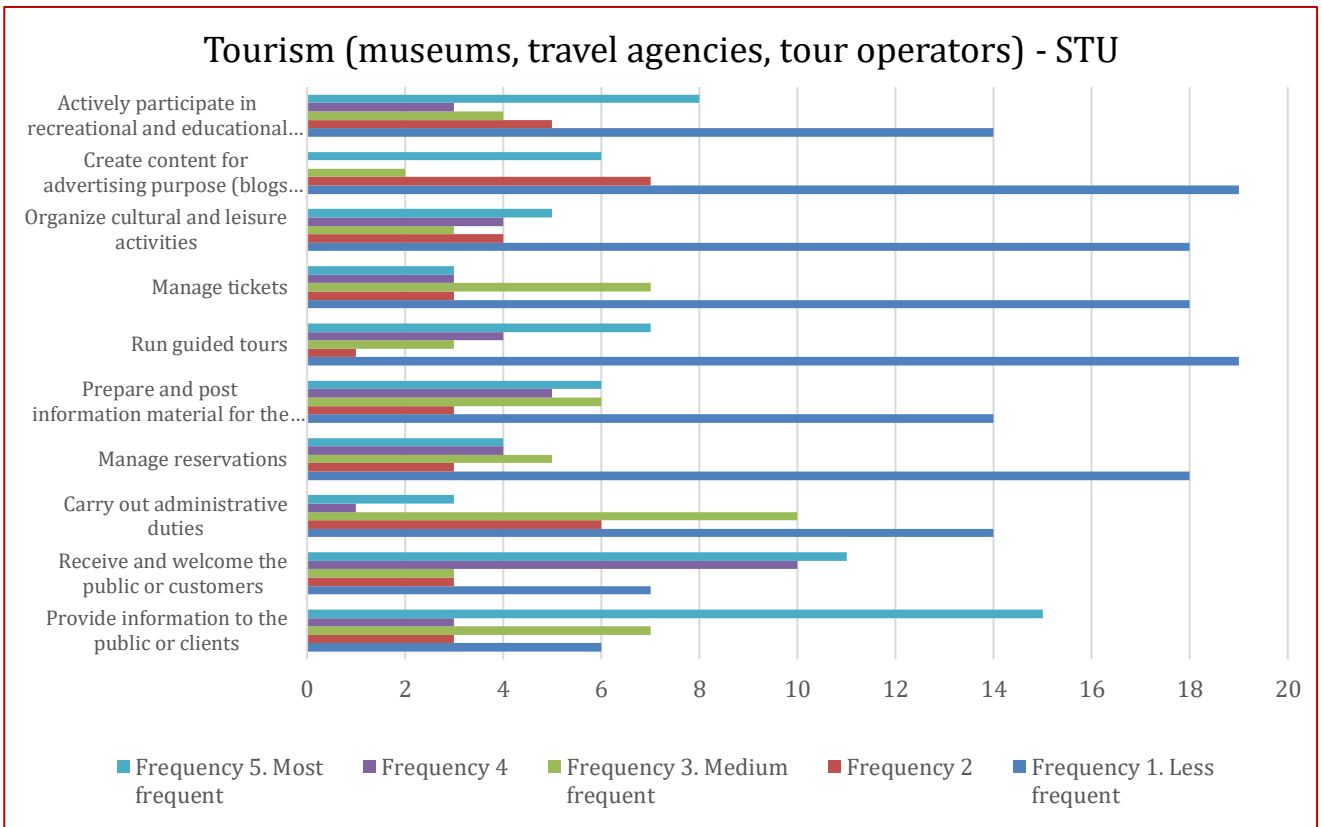


## 10.14. Escuela y educación

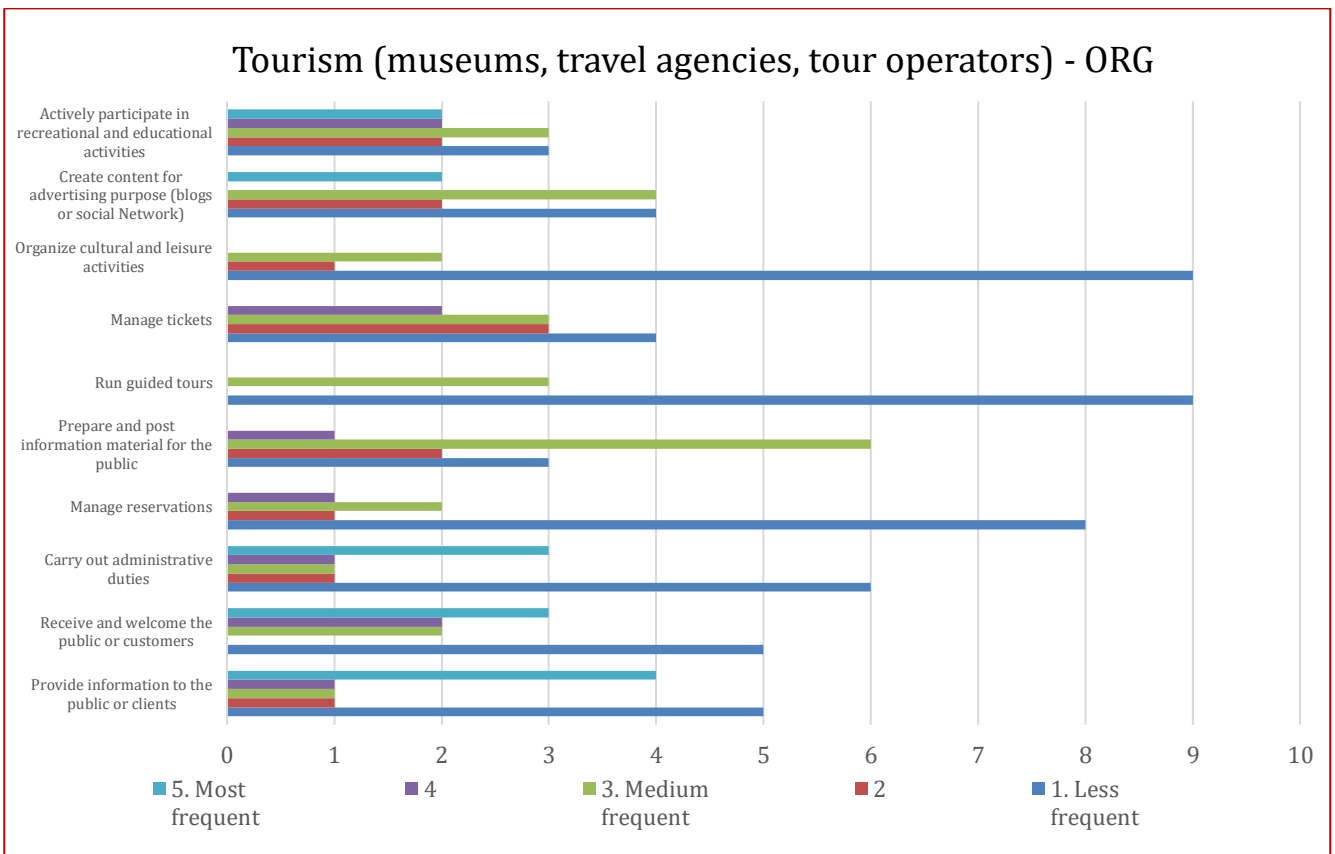




### 10.15. Turismo (museos, agencias de viajes, operadores turísticos)

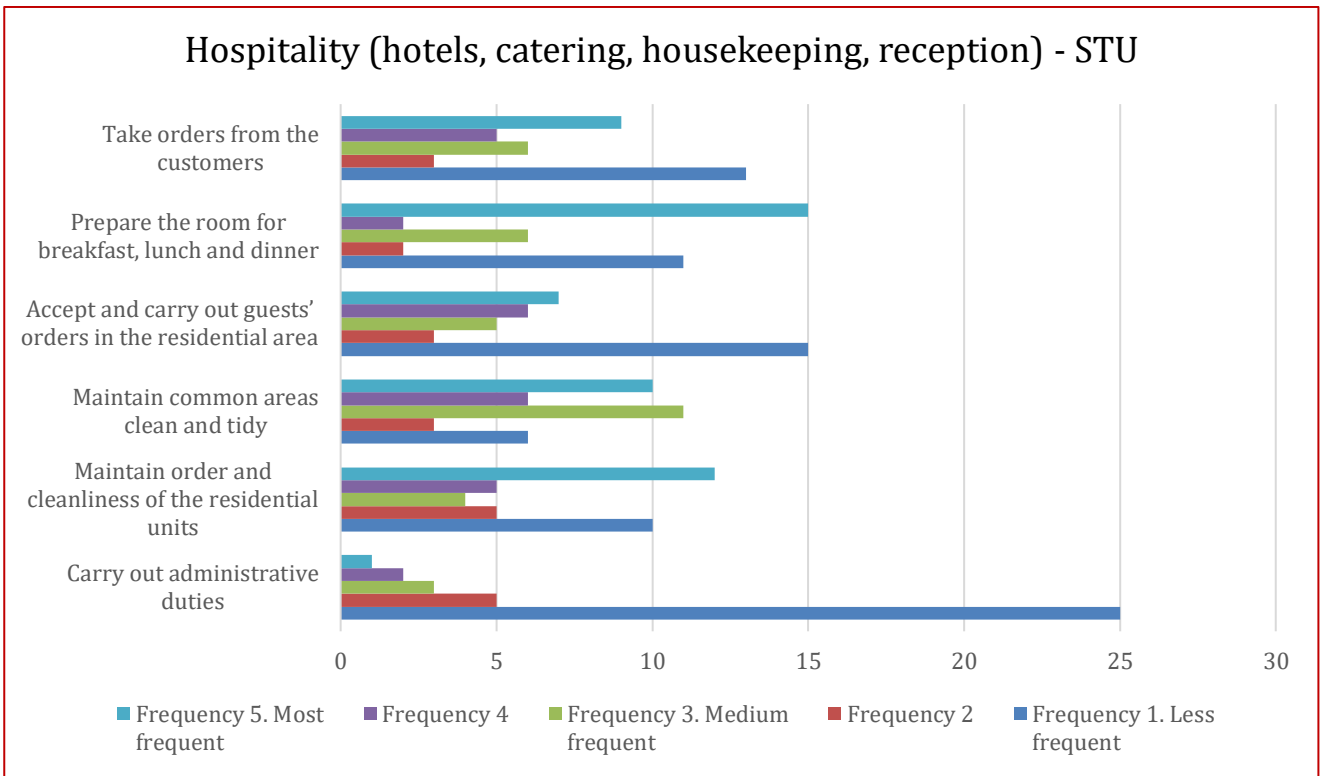


37

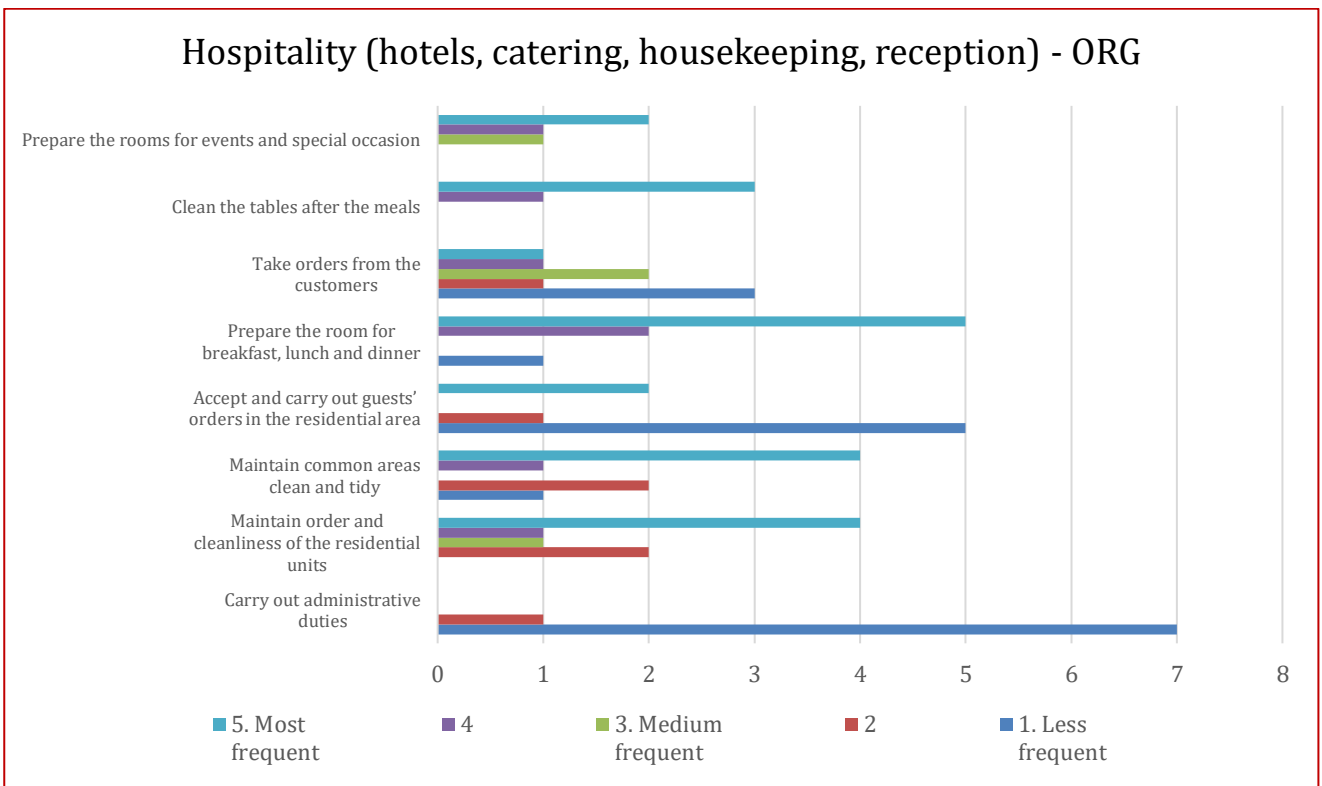




### 10.16. Hostelería (hoteles, catering, limpieza, recepción)

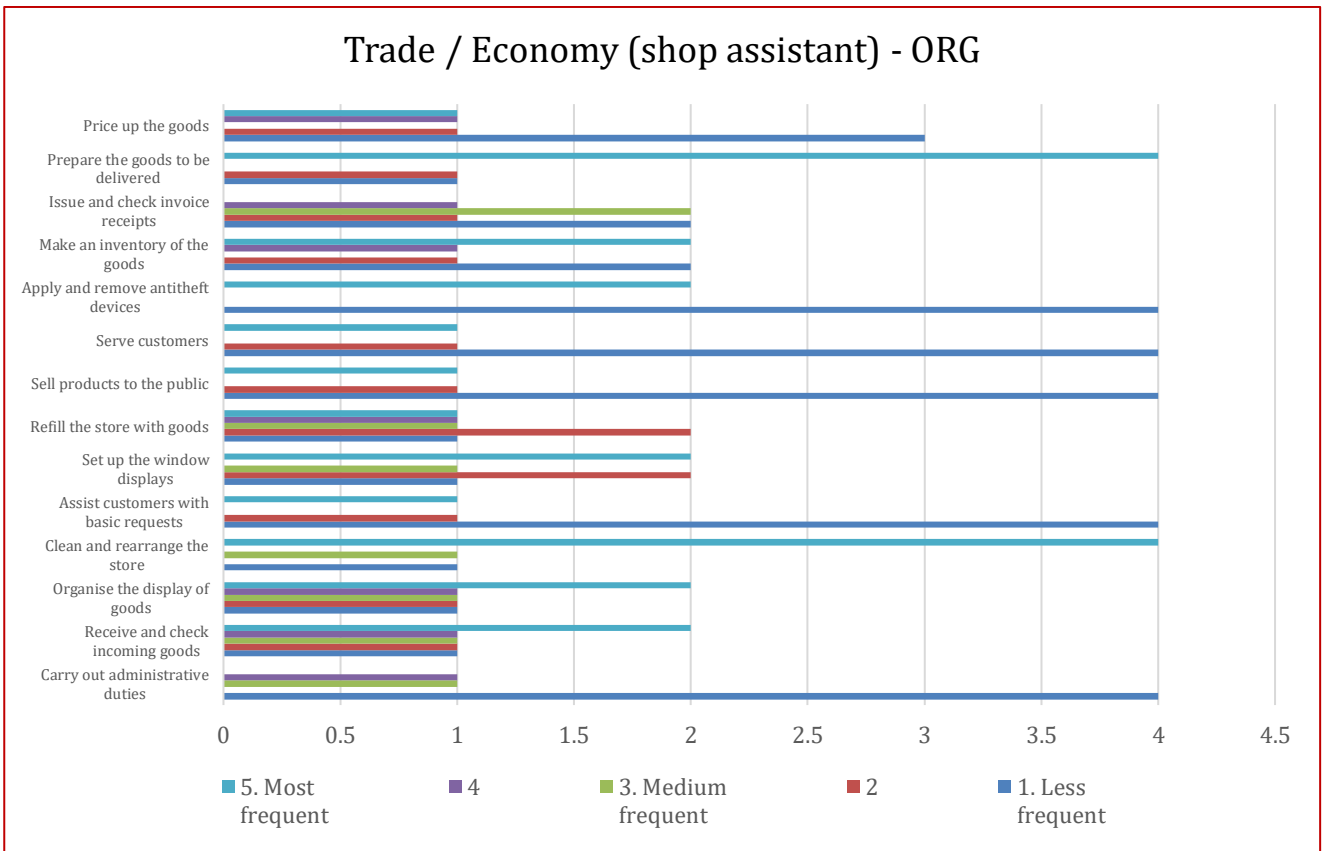


38





### 10.17. Comercio / Economía (dependiente)



39

