



Cofinanciado por
la Unión Europea



BLOSSOM

MARCO DEL MODELO CONCEPTUAL

AGOSTO, 2022



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Asociaciones de cooperación en educación de adultos — BLOSSOM — Competencias básicas como alfabetización, aritmética y competencias digitales centradas en el desarrollo empresarial, n.º 2021-1-ES01-KA220-ADU-000035128

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Resumen de resultados.....	4
2.1 Recap de Revisión de Literatura	4
2.2 Resultados de las mujeres emprendedoras.....	5
2.3 Resultados de los representantes adultos.....	6
2.4 Etapa de validación — Expertos en formación.....	6
3. Marco de Modelo Conceptual Final — Blossom.....	9
4. Análisis del marco conceptual del modelo	13
Referencias.....	22



1. Introducción

Con el fin de desarrollar el Marco Modelo Conceptual BLOSSOM, los países socios procedieron a entrevistar a veinticinco mujeres empresarias exitosas, de los cinco países diferentes, Chipre, Polonia, Rumanía, España y Grecia para formar un análisis estadístico de datos y un marco, basado en qué tipo de competencias las llevaron al éxito con referencia a las herramientas europeas DigiComp y EntreComp. Además de eso, los países socios crearon y distribuyeron cuestionarios especializados a representantes de la educación de adultos, preguntaron sobre el perfil de las estudiantes, las habilidades y la falta de competencias en sus instituciones educativas, dando una visión valiosa de la popularidad de sus cursos y lo que las estudiantes buscan capacitar en su educación posterior. Adicionalmente, con el propósito de validar las excelentes competencias seleccionadas de las emprendedoras, la asociación consultó a 10 expertos formativos, con la experiencia correspondiente. A través de esta investigación cualitativa exploratoria multi-caso se llevó a cabo en cinco países diferentes que llevaron al desarrollo del Marco del Modelo Conceptual BLOSSOM.



2. Resumen de resultados

2.1 Resultados de la Revisión Literaria

A partir de una revisión literaria entre países, los socios definieron el perfil general de la población femenina poco cualificada de los 5 países del consorcio. Las mujeres poco cualificadas de Grecia se caracterizan por su limitación en el acceso al sistema educativo. La mayoría de estas mujeres eran mujeres que abandonaban la escuela, que se vieron obligadas a abandonar la educación obligatoria debido a la mala herencia. En España, las mujeres poco cualificadas solo han terminado la enseñanza primaria. En Polonia, la mayoría de las mujeres poco cualificadas proceden de zonas pequeñas y rurales. En el caso de Chipre, las mujeres representan aproximadamente el 50 % de la población adulta con bajo nivel de educación y el 55 % y el 61 % de la población con escasas competencias digitales y numéricas, respectivamente, mientras que en Rumanía las mujeres poco cualificadas son económicamente y socialmente vulnerables.

Los asociados continuaron presentando los factores contraproducentes en relación con la educación de las mujeres en los cinco condados del consorcio. Algunas de las características comunes entre los países de investigación son las siguientes. Muchas mujeres provienen de entornos pobres y se ven obligadas a abandonar la educación obligatoria para mantener a su familia. Además, muchas mujeres, debido a la necesidad de elegir entre la maternidad y la vida profesional, optaron por abandonar la educación. Sin embargo, el grupo femenino más vulnerable son las mujeres de diferentes orígenes nacionales, que a menudo se enfrentan a incidentes de xenofobia, lo que las hace reacias a continuar con los niveles educativos e incluso son explotadas como una fuerza laboral «barata» o ilegal.

En adelante, las revisiones bibliográficas nacionales señalaron los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres poco cualificadas en el ámbito del emprendimiento. Por ejemplo, a las mujeres y especialmente a las mujeres con baja cualificación se les niegan oportunidades empresariales debido a su falta de experiencia y conocimientos. Además, la persistencia de desigualdades en las tareas domésticas constituye una carga para la participación de las mujeres poco cualificadas en el espíritu empresarial. Además, debido a las limitadas oportunidades que tienen las mujeres poco cualificadas, en lo que respecta a su participación en el espíritu empresarial, el miedo al fracaso, junto con las sofocantes prácticas burocráticas y la falta de información empresarial, sirven de disuasión a la participación de mujeres poco cualificadas en el ámbito del emprendimiento. Esto conduce a oportunidades limitadas y casos aislados en los que una mujer, y especialmente una mujer poco calificada, iniciará un negocio.

Por último, las revisiones presentaron multitud de prácticas motivacionales, a nivel personal, local y nacional, en la educación formal y no formal, capaces de funcionar como un impulso para el desarrollo y la amplificación del espíritu empresarial femenino. Aparte de los esfuerzos de los encargados de formular políticas para fortalecer la posición de la población femenina poco cualificada en el ámbito del espíritu empresarial, la conclusión general de las revisiones bibliográficas es que deben adoptarse medidas adicionales claramente más fuertes, destinadas directamente a optimizar la posición de las mujeres en el espíritu empresarial, junto con la eliminación de cualquier tipo de discriminación posible.

2.2 Resultados de las mujeres emprendedoras

En esta parte de la investigación, los países socios entrevistaron a veinticinco mujeres empresarias exitosas de cinco países participantes en el proyecto: España, Chipre, Rumanía, Polonia y Grecia. Debido a sus diversas competencias empresariales y digitales altamente desarrolladas, pudieron superar dificultades, como la crisis económica y los confinamientos impuestos, al tiempo que superaron su competencia local e internacional.

Además, la asociación creó y distribuyó cuestionarios especializados basados en el Marco de Competencia Digital (DigComp) con el fin de comprender plenamente sus capacidades en términos de sus conocimientos, habilidades y competencias digitales, al tiempo que exploraba preguntas basadas en el Marco Europeo de Competencia Empresarial (EntreComp), para comprender exactamente cuáles de estas competencias les ayudaron a superar las dificultades a las que se enfrentaron mientras tenían éxito en su empresa empresarial.

Por lo tanto, las competencias seleccionadas para el marco fueron las siguientes:

Competencias digitales con referencia a DigComp

- 11 (44 %) de las mujeres encuestadas informaron ser competentes en la búsqueda, reconocimiento y navegación de contenidos digitales y navegar a través del entorno digital, mientras que 13 (52 %) de las 25 empresarias también pueden ayudar a otros.
- 12 (48 %) empresarios declararon que pueden organizar y manipular contenidos digitales fácilmente y por su cuenta y 10 (40 %) de ellos incluso declararon que son capaces de ayudar a los demás.
- En adelante, un componente crucial de su éxito fue su capacidad de interactuar fácilmente a través de tecnologías digitales, teléfonos inteligentes, redes sociales, videoconferencias, correos electrónicos. En concreto, 8 (32 %) de los 25 empresarios pueden realizar este tipo de capacidad por su cuenta, mientras que 16 (64 %) mujeres de negocios pueden ayudar a las personas que no están en la posición de realizar la misma tarea, como lo hacen.
- 8 (32 %) de ellos pueden participar fácilmente en la sociedad a través de servicios digitales públicos y privados (como el comercio electrónico y la banca electrónica), mientras que otros 10 (40 %) del total de empresarios se sienten capaces de ayudar a otras personas con la misma tarea.
- Además, tienen un alto nivel de competencia, en cuanto al intercambio de contenido digital con otras personas. En concreto, 11 (44 %) de los 25 empresarios declararon que son más que capaces de compartir diferentes formas de contenido digital y 13 (52 %) de un total de 25 emprendedores, se sienten capaces de ayudar a otras personas a realizar las mismas tareas.

Competencias empresariales en referencia a EntreComp

- 22 (88 %) empresarios tienen buenos (8 emprendedores — 32 %), muy buenos (8 emprendedores — 32 %) y excelentes (6 emprendedores — 24 %) liderazgo e inspiración nivel de competencia.
- 21 (84 %) empresarios declararon que su competencia de tener creatividad para desarrollar ideas, está en un nivel bueno (5 emprendedores — 20 %), muy buena (10 emprendedores — 40 %) y excelente (6 emprendedores — 24 %).

- 22 (88 %) de un total de 25 empresarios declararon que sus habilidades de visión de futuro y visión empresarial, son buenas (8 emprendedores — 32 %), muy buenas (9 emprendedores — 36 %) y excelentes (5 emprendedores — 20 %).
- Además, 19 (76 %) mujeres de negocios declararon que su capacidad para mantenerse motivadas es muy buena (10 emprendedores — 40 %) y excelente nivel (9 emprendedores — 36 %).
- En cuanto a la capacidad de trabajar con otras personas, 24 (96 %) mujeres empresarias declararon que su capacidad de coworking es buena (7 emprendedores — 28 %), muy buena (10 emprendedores — 40 %) y excelente nivel (7 emprendedores — 28 %).
- En cuanto a su última excelente competencia, su capacidad de aprendizaje a través de la experiencia, 21 (88 %) de ellos declararon que su nivel es muy bueno (8 emprendedores — 32 %) y excelente nivel (13 emprendedores — 52 %).

2.3 Resultados de los representantes adultos

Según expertos españoles en educación de adultos, la gran mayoría de las alumnas españolas quieren mejorar sus habilidades de comunicación, digitales y económicas, mientras que en los sectores educativos de adultos polacos las mujeres representan el 65 % de la población estudiantil. Las estudiantes carecen de habilidades motivacionales, perseverancia y competencias de planificación y gestión. Según representantes polacos de educación de adultos, las mujeres polacas quieren mejorar sus habilidades de gestión empresarial, financiera y de inicio de negocios.

Según los representantes griegos de educación de adultos, el 70 % de su población estudiantil total son mujeres, que están dispuestas a mejorar sus habilidades empresariales, buscando cursos correspondientes sobre emprendimiento y cursos sobre su actualización digital. Las estudiantes de los institutos parecen carecer de habilidades de pensamiento crítico y organización. Además, los representantes de adultos chipriotas declararon que las mujeres constituían el 70 % de los estudiantes. Las estudiantes chipriotas carecen de competencias de liderazgo, conocimientos empresariales, comunicación, habilidades de comportamiento empresarial, metodologías empresariales y habilidades informáticas. Las estudiantes chipriotas quieren mejorar sus habilidades digitales, organizativas, comunicacionales y empresariales.

En cuanto a los representantes rumanos de educación de adultos, afirman que las alumnas rumanas no tienen la motivación adecuada, debido a la falta de confianza. Las estudiantes rumanas quieren adquirir conocimientos sobre las habilidades de inicio de negocios, la gestión del tiempo y la resiliencia empresarial.

2.4 Etapa de validación — Expertos en formación

Con el fin de validar las competencias de las mujeres emprendedoras de éxito, los socios consultaron a **10** expertos en formación, a través de un cuestionario digital (tipo Formularios de Google), desarrollado por el consorcio, que operan como expertos formativos de 2 a 12 años.

Los resultados validados son los siguientes:

- Empezando por las competencias digitales,

- 5 (50 %) de un total de 10 expertos en formación consideran que el nivel general de las mujeres, en lo que respecta a la capacidad de buscar, reconocer, navegar por el contenido digital y navegar a través del entorno digital, es muy bueno, mientras que 1 (10 %) experto en formación declaró que considera que el nivel general de las mujeres es excelente. 3 (30 %) consideran que las habilidades de las mujeres son en promedio, pero en un nivel existente. Solo una de ellas afirmó que las mujeres tenían un nivel deficiente, en relación con esta competencia seleccionada.
- En cuanto a la competencia de organizar y manipular contenidos digitales, 3 (30 %) de un total de 10 expertos en formación respondieron que consideran que el nivel general de las mujeres es muy bueno, mientras que 2 (20 %) de un total de 10, afirmaron que la competencia general de las mujeres es excelente. 4 de ellas (40 %) declararon que el nivel general de las mujeres es medio pero suficiente y solo 1 (10 %) considera que el nivel de competencia de la mujer es pobre. Según las respuestas, el número medio de resultados se mantiene positivo, por lo que esta competencia también se valida.
- En cuanto a la competencia seleccionada de participar en la sociedad a través de servicios digitales privados y públicos, la mayoría de los expertos en formación afirmaron que el nivel general de las mujeres puede considerarse extremadamente elevado. Específicamente, 6 (60 %) de un total de 10 expertos en capacitación consideran que el nivel general femenino es muy bueno y 1 (10 %) expertos en capacitación consideran que el nivel general es excelente. 2 (20 %) consideran que el nivel general femenino es promedio, mientras que solo 1 (10 %) de ellos afirma que el nivel general de las mujeres es pobre.
- En cuanto a la competencia seleccionada para interactuar a través de tecnologías digitales (como correos electrónicos, videoconferencias, teléfonos inteligentes y redes sociales), la mayoría de los expertos en formación dijeron que el nivel general de las mujeres, en relación con esta competencia particular, pertenece a un nivel extremadamente alto. Específicamente, de los 10 expertos en formación totales, 6 (60 %) de ellos declararon que consideran que el nivel general femenino es muy bueno, mientras que 3 (30 %) de ellos mencionaron que el nivel general de las mujeres es excelente. La última indicó que el nivel general femenino es promedio.
- En cuanto a la última competencia seleccionada, la capacidad de compartir contenido digital con otros, los expertos en formación respondieron que consideran que el nivel general de las mujeres es excepcionalmente alto. En particular, 7 (70 %) del total de 10 expertos en formación consideran que el nivel general femenino, en relación con esta competencia seleccionada, es muy bueno, mientras que otros 2 (20 %) de ellos afirmaron que el nivel de las mujeres es excelente.

Mediante el análisis de los resultados, el consorcio puede concluir que los expertos en formación consideran que las mujeres realmente poseen las competencias seleccionadas, incluidas en el modelo Marco y en conclusión, los expertos en formación pudieron validar las competencias digitales seleccionadas.

➤ Según las competencias empresariales seleccionadas,

- El nivel general de creatividad de las mujeres con el fin de desarrollar ideas, 4 (40 %) de un total de 10 expertos en capacitación declararon que consideran que el nivel femenino es muy bueno, mientras que 1 (10 %) de ellos considera que el nivel femenino es excelente. Además, 4 (40 %) de un total de 10 expertos en capacitación, consideran que el nivel femenino está dentro de la media, pero es suficiente. Solo 1 (10 %)

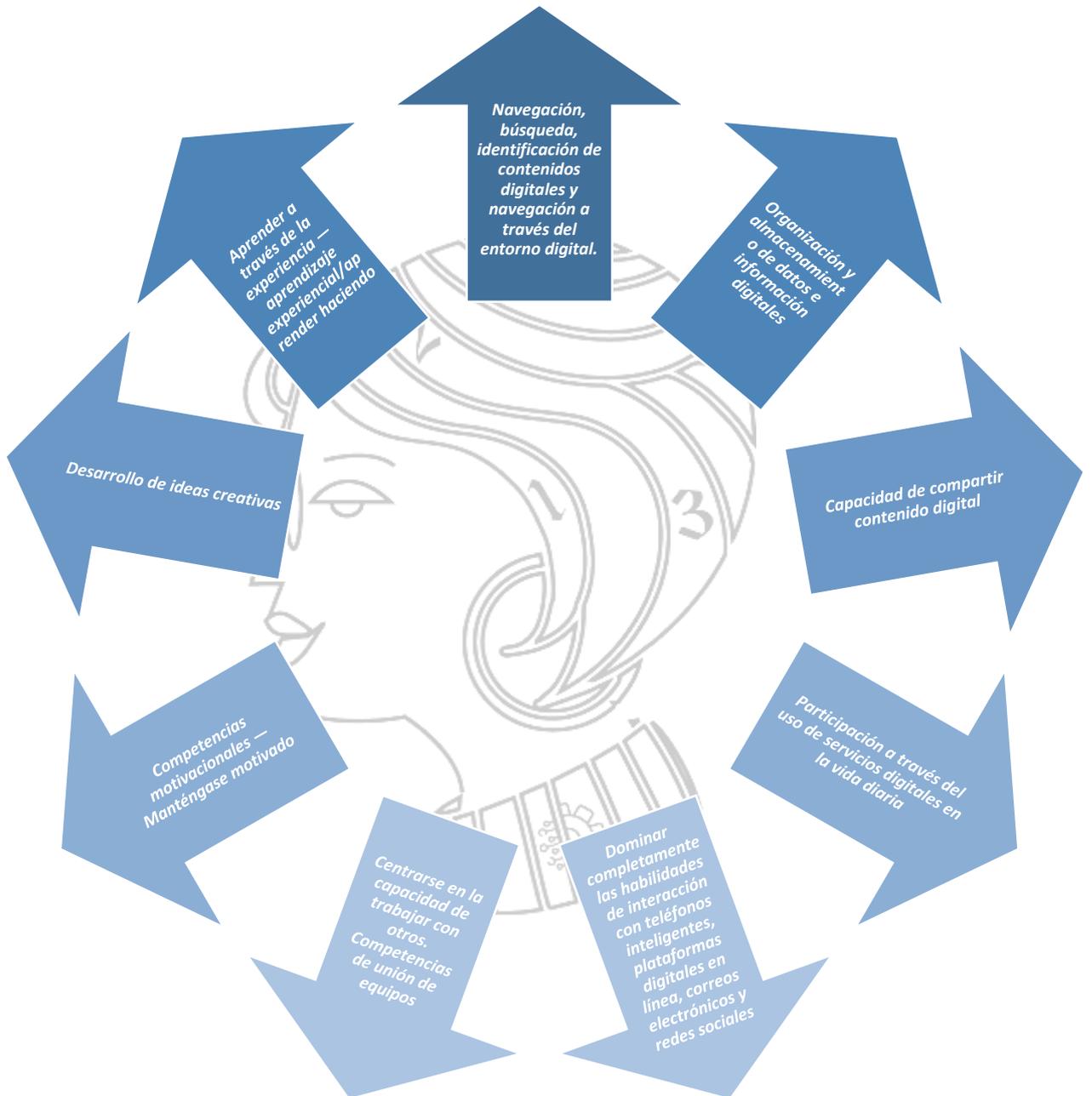
considera que el nivel general de las mujeres, en relación con esta competencia particular, es pobre. Según las respuestas de los expertos en formación, el número medio de resultados es positivo, por lo que se valida esta competencia específica.

- En cuanto al nivel general de motivación de las mujeres, la mayoría de los expertos en formación afirmaron que se encontraba en un nivel satisfactorio. Más específicamente, 4 (40 %) de un total de 10 expertos en formación consideran que el nivel de motivación femenina es muy bueno, mientras que otros 2 (20 %) expertos en capacitación declararon que el nivel general de motivación de las mujeres es excelente. Además, 4 (40 %) expertos en formación consideran que el nivel general femenino, en relación con esta competencia particular, es promedio, pero existente, lo que significa que al menos tienen un cierto nivel de habilidades, en relación con esta competencia.
- En cuanto a la competencia empresarial seleccionada, en cuanto a la capacidad de trabajar con otros, 5 (50 %) de un total de 10 expertos en formación, consideran que el nivel general de coworking de las mujeres es muy bueno, mientras que 4 (40 %) expertos consideran que el nivel femenino es excelente.
- En cuanto a la competencia seleccionada de aprendizaje experiencial/aprender haciendo, la mayoría de los expertos en formación consideran que el nivel general de las mujeres es mayormente alto. Específicamente, 6 (60 %) de los 10 expertos en formación total consideran que el nivel general de aprendizaje experiencial de las mujeres es muy bueno, mientras que otros 3 (30 %) expertos en capacitación declararon que el nivel femenino, en relación con esta competencia particular, es excelente.

Sin embargo, en cuanto a la competencia del conocimiento empresarial y su visión del futuro, la mayoría de los expertos en formación afirmaron que el nivel general de las mujeres es relativamente bajo. En concreto, 3 (30 %) del total de 10 expertos en capacitación consideran que el nivel general de visión de futuro de las mujeres es pobre, mientras que otros 4 (40 %) consideran que las mujeres tienen un nivel medio de competencia. Por lo tanto, de acuerdo con estos resultados, la combinación de respuestas de nivel pobre y medio supera a las respuestas positivas (3 en total) y, por lo tanto, la competencia seleccionada no puede ser validada por los expertos en formación.

Del mismo modo, en cuanto a inspirar a otros y tener habilidades de liderazgo, 2 (20 %) de los 10 expertos totales, declararon que consideran que el nivel general de las mujeres, con respecto a la competencia de inspirar a otros, es pobre. Además, 4 (40 %) declararon que el nivel general femenino, en relación con esta competencia empresarial seleccionada, es promedio. Por lo tanto, al combinar estas categorías, los socios pueden ver que las respuestas pobres y promedio, con respecto al nivel general de las mujeres, prevalecen en comparación con las respuestas muy buenas y excelentes (4 en total). Por lo tanto, esta competencia no pudo validarse.

3. Marco de Modelo Conceptual Final — Blossom



Tras las etapas de análisis antes mencionadas, a saber, las respuestas de las 25 mujeres empresarias, así como la etapa de validación por parte de los expertos en formación, la asociación concluyó con las competencias más necesarias que las mujeres emprendedoras deberían tener, para ayudarles a poner en marcha y mantener un negocio exitoso en referencia a EntreComp y DigComp, que son las 9 siguientes:

- Competencia digital: *Navegación, búsqueda, identificación de contenidos digitales y navegación a través del entorno digital*
- Competencia digital: *Organización y almacenamiento de datos e información digitales*
- Competencia digital: *Capacidad de compartir contenido digital*
- Competencia digital: *Participación a través del uso de servicios digitales en la vida diaria*
- Competencia digital: *Dominar completamente las habilidades de interacción con teléfonos inteligentes, plataformas digitales en línea, correos electrónicos y redes sociales*
- Competencia empresarial: *Centrarse en la capacidad de trabajar con otros. Competencias de unión de equipos*
- Competencia empresarial: *Competencia motivacional — Manténgase motivado*
- Competencia empresarial: *Desarrollo de ideas creativas*
- Competencia empresarial: *Aprender a través de la experiencia — aprendizaje experiencial/aprender haciendo*

Competencias empresariales



Centrarse en la capacidad de trabajar con otros/Equipo de enlace



Competencia motivacional — Manténgase motivado



Desarrollo de ideas creativas



Aprender a través de la experiencia/aprendizaje experiencial/aprender haciendo

Competencias digitales



Navegación, búsqueda, identificación de contenidos digitales y navegación a través del entorno digital.



Organización y almacenamiento de datos e información digitales



Capacidad de compartir contenido digital



Participación a través del uso de servicios digitales en la vida diaria



Dominar completamente las habilidades de interacción con teléfonos inteligentes, plataformas digitales en línea, correos electrónicos y redes sociales

4. Análisis del marco conceptual del modelo

Área de competencia	1) Competencias digitales — Navegación, identificación y navegación a través de contenidos digitales
Declaración de competencia	<p>Las competencias digitales son un «must-have» en el espacio profesional y personal, debido al aumento de contenidos y dispositivos digitales. Estas competencias digitales serán útiles en todos los aspectos de los negocios, como la organización, la navegación y la navegación a través del contenido y el entorno digitales.</p> <p>Según la UNESCO, las habilidades digitales se definen como una gama de capacidades para utilizar dispositivos digitales, aplicaciones de comunicación y redes para acceder y administrar información. Permiten a las personas crear y compartir contenido digital, comunicarse y colaborar, y resolver problemas para la autorrealización efectiva y creativa en la vida, el aprendizaje, el trabajo y las actividades sociales en general» (Unesco. 2018):https://en.unesco.org/news/digital-skills-critical-jobs-and-social-inclusion</p>
Resultados de aprendizaje	
Conocimiento	<p>Para poder:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● rendir mejor y con más facilidad en el entorno digital ● manejar la información y diversas formas de contenido del entorno de trabajo ● identificar el contenido digital ● utilizar herramientas de creación digital
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ● Adquisición de competencias en materia de etiquetado de contenidos digitales. ● Adquisición de competencias digitales adaptables, obligatorias a las necesidades personales y profesionales ● Adquisición de habilidades, en relación con la navegación segura a través del mundo digital



Actitudes y Valores	<ul style="list-style-type: none">● Mejorará las posibilidades de una posible contratación o lanzamiento de un negocio. Todo se está digitalizando● Será un ahorro de tiempo
---------------------	---

Área de competencia	2) Competencia empresarial — Enfocándose en la capacidad de trabajar con los demás. Competencias de unión de equipos
Declaración de competencia	Al tener altas habilidades comunicativas, alguien puede comprender los datos y diversas formas de información de manera más fácil y precisa, lo que conducirá al fortalecimiento de la capacidad de trabajar con otros.
Resultados de aprendizaje	
Conocimiento	<p>Para poder:</p> <ul style="list-style-type: none">● escribir y hablar correctamente● observar y escuchar al orador● para influir en los demás● para trabajar con otros● para tener mayor tolerancia
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">● Ser capaz de expresar ideas de cualquier tipo fácilmente a través de forma verbal y escrita● Habilidades del lenguaje corporal, con el fin de crear conexiones más fuertes y efectivas● Adquisición de habilidades de colaboración
Actitudes y Valores	<ul style="list-style-type: none">● Ayudará a construir conexiones mejores y más fuertes, especialmente en el entorno de trabajo● Resolver posibles conflictos● Crear un ambiente de trabajo saludable y no tóxico





Área de competencia	3) Competencias Empresariales. Capacidad de mantenerse motivado
Declaración de competencia	El único propósito de las competencias motivacionales es transferir la capacidad esencial de hacer a alguien o a uno mismo, para realizar cualquier tarea determinada con una ferviente y con gran pasión.
Resultados de aprendizaje	
Conocimiento	Para poder: <ul style="list-style-type: none">● impulsar a cualquier persona el estado mental y los sentimientos en cualquier circunstancia dada● sentir y simpatizar con los trabajadores o empleados (empatía)● proporcionar retroalimentación precisa y efectiva
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">● Adquisición de las habilidades, con el fin de tener conversaciones significativas y cordiales● Habilidades de adquisición basadas en la teoría de la autodeterminación● Adquisición de habilidades para motivar a cualquier persona, incluyéndote a ti mismo● Adquisición de las cinco motivaciones principales (Logro, Poder, Afiliación, Seguridad y Aventura)● Adquisición de habilidades de influencia, con el fin de persuadir a alguien con mayor efecto
Actitudes y Valores	<ul style="list-style-type: none">● Hará que alguien mejore su confianza en sí mismo● Hará que alguien aumente la confianza de los demás● Los empleadores tendrán una fuerza de trabajo más enfocada y alegre● Le dará a alguien mejor reputación, especialmente a los empleadores● Le dará a alguien la capacidad permanente de negociar





Área de competencia	4) Competencia Emprendedora –Desarrollo de ideas creativas
Declaración de competencia	Un emprendedor creativo es alguien que utiliza sus conocimientos y habilidades creativas o intelectuales para ganarse la vida. (LESLIE TRUEX. 2019. Principios básicos de los emprendedores creativos: https://www.thebalancesmb.com/basic-principals-of-creative-entrepreneurs-4582514)
Resultados de aprendizaje	
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none">• Cómo ser creativo en todos los aspectos• Cómo ser innovador
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">• Adquisición de habilidades innovadoras, desarrollo de nuevas ideas y productos• Ser capaz de mejorar un producto ya existente• Aumento de la resolución de problemas en el lugar de trabajo y la productividad• Adquisición de habilidades, con el fin de ser comercialmente creativo e innovador
Actitudes y Valores	<ul style="list-style-type: none">• Impulsará la creatividad• Aumentará la tasa de empleabilidad• Impulsará el aumento de la moral corporativa, la diversión y la felicidad

Área de competencia	5) Competencia Digital. Organizar y almacenar datos e información digitales
Declaración de competencia	Las habilidades de gestión de datos son las habilidades que utiliza para administrar y usar la información de manera efectiva. Las habilidades de gestión de datos implican buscar patrones, comprender los conceptos de diseño de bases de datos y poder participar en la planificación a corto y largo plazo sobre proyectos de bases de datos. (De hecho. 2020):





	<p>https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/data-management-skills)</p>
Resultados de aprendizaje	
Conocimiento	<p>Para poder:</p> <ul style="list-style-type: none">● analizar los datos digitales● organizar y almacenar datos digitales● recopilar datos e información de diversas fuentes● desarrollar planes de negocio realistas y alcanzables, de acuerdo con los datos recopilados
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">● Adquisición de habilidades de análisis de datos, para decisiones importantes● Adquisición de habilidades de integridad de datos. Ser capaz de reconocer las posibles debilidades● Poder comunicarse a través de los datos
Actitudes y Valores	<ul style="list-style-type: none">● Alguien tendrá una plétora y muchas mejores oportunidades, especialmente en el análisis de datos● Aclaración de cómo funciona y opera realmente el mundo de la información

Área de competencia	6) Competencia Digital. Capacidad de compartir contenido digital
Declaración de competencia	<p>Compartir contenido es la distribución de contenido web/blog a través de las redes sociales. Compartir contenido coloca el contenido de un sitio web o blog en las redes sociales, lo que permite a los usuarios hacer clic en un enlace, foto o video para aumentar las visitas web. (Índice listo para el mercado: https://marketreadyindex.io/content-sharing-social-media/)</p>





Resultados de aprendizaje	
Conocimiento	<p>Para poder:</p> <ul style="list-style-type: none">● compartir contenido personal y profesional● tener una presencia en línea efectiva● aumentar la credibilidad● compartir contenido e información digital con procesos de seguridad
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">● Adquisición de la capacidad de permanecer digitalmente relevante● Adquisición de la capacidad de mostrar trabajo en medios digitales● Adquisición de habilidades de uso compartido digital
Actitudes y Valores	<ul style="list-style-type: none">● Construirá fuertes conexiones con varias partes de la comunidad● Disminuirá el costo total de la publicidad● Ahorrará un tiempo precioso, con respecto al intercambio de información

Área de competencia	7) Competencia Digital — Participación a través del uso de servicios digitales en la vida diaria
Declaración de competencia	Los «servicios digitales» no se trata solo de «tecnologías». Se trata de nuevas formas de resolver problemas, crear experiencias únicas y acelerar el crecimiento. (PwC Grecia): https://www.pwc.com/gr/en/advisory/digital-services.html
Resultados de aprendizaje	





Conocimiento	<p>Para poder:</p> <ul style="list-style-type: none">● utilizar servicios digitales privados y públicos● importar servicios al entorno personal o laboral● promover la marca más fácilmente● actualización digital general
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">● Organizar cartera digital personal● Realizar compras en línea (comercio electrónico)● Realizar transacciones bancarias digitales● Capacidad para utilizar las prestaciones digitales de los servicios públicos
Actitudes y Valores	<ul style="list-style-type: none">● Tiempo eficiente● Más oportunidades y oportunidades de empleabilidad

Área de competencia	8) Competencias digitales. Dominar completamente las habilidades de interacción con teléfonos inteligentes, plataformas digitales en línea, correos electrónicos y redes sociales
Declaración de competencia	La competencia de interactuar con otros a través de una plétora de dispositivos digitales, servicios o plataformas.
Resultados de aprendizaje	
Conocimiento	<p>Ser capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none">● comunicarse a través de servicios digitales● guiar a través de plataformas digitales● comunicar, informar o promocionar a través de las Redes Sociales● comunicarte más rápido





Habilidades	<ul style="list-style-type: none">● Adquisición de habilidades, con el fin de utilizar diferentes y diversas formas de correo electrónico (como Gmail y los servicios que proporciona)● Adquisición de habilidades del uso comunicacional que proporcionan los nuevos smartphones● Comunicación más fácil y efectiva a través de las redes sociales (como Facebook o Instagram)● Promoción efectiva a través de plataformas digitales y redes sociales
Actitudes y Valores	<ul style="list-style-type: none">● Tener más formas de comunicarse● Más formas de publicidad efectiva

Área de competencia	9) Competencia Emprendedora — Aprendizaje a través de la experiencia — aprendizaje experiencial/aprender haciendo
Declaración de competencia	La competencia de aprender y actualizarse a través de incidentes y experiencias pasadas.
Resultados de aprendizaje	
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none">● Implicaciones prácticas del aprendizaje haciendo● Comprender plenamente el conocimiento mediante la experiencia de algo● Aprender en formas no tradicionales, no típicas de aprendizaje, educación no formal.
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">● Adquisición de habilidades efectivas de resolución, cuando puede aparecer una potencial misma dificultad● Adquisición de nuevas habilidades, tales como habilidades analíticas y de toma de decisiones● Competencias para actuar en consecuencia cuando aparecen circunstancias similares● Adquisición de habilidades de sensibilización





Actitudes y Valores

- Estar más tranquilo cuando una dificultad puede surgir
- Es un procedimiento de aprendizaje gratuito y continuo



Referencias

Educación y formación de adultos https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-56_pl

Aggelos Tsakanikas y Sofía Stavragi y Evangelia Valavanioti. 2018. Informe *Anual sobre el Emprendimiento 2017-2018: Menos emprendimientos, mejores perspectivas de empleo* Factores de emprendimiento ejecutivo

Angela On, (2011), [Women entrepreneurship in Romania](#), Romania Journal of Economics, **33**, (2(42)), 138-145

Bacigalupo M, Kampylis P, Punie Y y Van Den Brande L. EntreComp: El Marco de Competencia de Emprendimiento. 27 939 EUR. Luxemburgo (Luxemburgo): Oficina de Publicaciones de la Unión Europea; 2016. JRC101581

Borowska, Alina. *Determinanty i bariery Przedsiębiorczości kobiet w Polsce*. Ekonomia i Zarządzanie, 2013, 5.3.

Ficha informativa del Cedefop (2019). *Población adulta con necesidad potencial de mejora de las capacidades: Chipre*. Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. https://www.cedefop.europa.eu/files/factsheet_cy.pdf

Cedefop, *Educación y formación profesionales en Rumanía*: breve descripción, Oficina de Publicaciones, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/714548>

Charidemou, A. (2019). *La dimensión de género en la sociedad chipriota en 2019*. https://www.aretlaw.com/wp-content/uploads/2020/10/loanna-Mesimeri-The-gender-dimension-in-Chipriot-society-in-2019-2020.pdf?utm_source=Mondaq&utm_medium=syndication&utm_campaign=LinkedIn-integration

Determinantes y barreras del emprendimiento femenino en Polonia <https://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-39474c0c-05db-4ca5-9376-212c8b3564c5>

Instituto de Marketing Digital.2022. *¿Cuáles son los beneficios de la transformación digital?* Instituto de Marketing Digital: <https://digitalmarketinginstitute.com/blog/what-are-the-benefits-of-digital-transformation>

Dimitri A. Sotiropoulos. 2014. *La situación social de Grecia en el contexto de la crisis* Datos socioeconómicos básicos para Grecia: <https://www.lse.ac.uk/Hellenic/Assets/Documentos/Publicaciones/Libros/2014-15/Social-Situation-in-Greece-2013-Sotiropoulos.pdf>

Eaton Business School (en inglés). *He aquí por qué la creatividad es tan crucial para el emprendimiento*: <https://ebsedu.org/blog/why-creativity-is-crucial-for-entrepreneurship/>





Equipo editorial. 2020. *¡Los 10 mejores beneficios del trabajo en equipo que debes saber!* Blog de bits: <https://blog.bit.ai/benefits-of-teamwork/>

Emerald Publishing (en inglés). *¿Cómo...? Aprende de la experiencia laboral. Publicación de Esmeralda:* <https://www.emeraldgrouppublishing.com/how-to/study-skills/learn-from-work-experience>

Comisión Europea. 2018. *El Marco Europeo de Competencias Empresariales (EntreComp):* <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>

Comisión Europea. 2022. *El Marco de Competencia Digital para los Ciudadanos (DigComp):* https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. 2017. *Retos para los derechos humanos de las mujeres en la UE.* <https://fra.europa.eu/en/publication/2017/challenges-mujeres-humanos-eu>

Furdui, A.; Lupu-Dima, L.; Edelhauser. 2021. E. *Implicaciones de las intenciones empresariales de los estudiantes rumanos de educación secundaria, sobre el desarrollo del mercado empresarial rumano.* *Procesos* **2021**, 9, 665. <https://doi.org/10.3390/pr9040665>

García, M., Pardo, F., & Antolín, P. (2017). *Análisis de las motivaciones, apoyos y dificultades en formación inicial y permanente que tienen las mujeres en cursos de formación ocupacional.* *Revista Complutense de Educación*, **28**, 861–878. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6311533>

González, B., & Ballesta, J. (2018). *Caracterización del emprendimiento femenino en España: Una visión de conjunto.* *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, **129**, 39–65. <http://webs.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20129.2%20Barbara%20MONTERO%20y%20Jose%20A%20CAMACHO.pdf>

Buenas prácticas en el desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres en Polonia https://wneiz.pl/nauka_wneiz/sip/sip37-2014/SiP-37-t1-89.pdf

Hannah Stuart. *¿Por qué es importante el aprendizaje experiencial?* Educando aventuras: <https://www.easchooltours.com/blog/experiential-learning-learn-through-experience>

El personal de Herzing. *7 habilidades importantes de trabajo en equipo que necesita en la escuela y su carrera.* Universidad de Herzing: <https://www.herzing.edu/blog/7-important-teamwork-skills-you-need-school-and-your-career>

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0154.pdf>

De hecho, equipo editorial. 2021. *8 Habilidades que necesitas para la construcción efectiva de equipos.* De hecho: <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/team-building-skills>





Instituto de la Mujer. (2020). *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades — Programas de Inserción Sociolaboral*. Instituto de las Mujeres. Consultado el 2 de marzo de 2022, de: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/home.htm>

Instituto de las Mujeres. (n.d.). *PROGRAMA DE APOYO EMPRESARIAL A LAS MUJERES (PAEM)*. Consultado el 2 de marzo de 2022, from <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Emprendimiento/ProgApoyoEmpresarial.htm>

¿Todos los empleados son importantes? La situación de las personas poco cualificadas en el mercado laboral polaco
<https://wupolsztyn.praca.gov.pl/documents/106902/992133/Czy%20ka%C5%BCdy%20pracownik%20jest%20wa%C5%BCny/dd5742a0-9452-4c7d-a126-61eb33950f11?t=1409859123000>

Lach Ravelo. 2022. *9 Ventajas sorprendentes de la creatividad en los negocios*. Malla de creatividad: <https://www.creativymesh.com/advantages-of-creativity-in-business/>

Leslie Truex. 2019. *Principios básicos de los emprendedores creativos*: <https://www.thebalancesmb.com/basic-principals-of-creative-entrepreneurs-4582514>

Maria Drakaki. 2014. *¿El Neet Griego? Perfil de los ninis en Grecia: Parámetros, tendencias y características comunes de un grupo heterogéneo*. International Journal of Humanities and Social Science Vol.

Índice listo para el mercado. *Compartir contenido es la distribución de contenido web/blog a través de las redes sociales*. <https://marketreadyindex.io/content-sharing-social-media/>

Clase magistral. 2022. *Beneficios de Aprendizaje Activo: 7 Estrategias de Aprendizaje Activo*. Clase magistral: <https://www.masterclass.com/articles/active-learning>

OCDE (2020), «Mejora de la equidad educativa en Rumania», *Perspectivas de la política educativa de la OCDE*, N.º 4, Publicación de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/f4a8c506-en>

Perkbox. *Por qué la motivación de los empleados es importante y cómo mejorarla, medirla y mantenerla*: <https://www.perkbox.com/uk/resources/blog/why-employee-motivation-is-important-and-how-to-improve-measure-and-maintain-it>

PwC. *Servicios digitales*: <https://www.pwc.com/gr/en/advisory/digital-services.html>

Rumania — Organización de la Enseñanza Secundaria Superior Profesional: https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/content/organisation-vocational-upper-secondary-education-43_ro

Strawser, A., Hechavarría, D.M. & Passerini, K. (2021) Género y espíritu empresarial: Marcos de investigación, barreras y oportunidades para el emprendimiento de las mujeres en





todo el mundo. *Journal of Small Business Management*, 59(1), S1-S15, DOI: 10.1080/00472778.2021.1965615

Informe sobre los derechos fundamentales 2017
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-fundamental-rights-report-2017_en.pdf

El equipo XWiki. 2016. *Top 5 beneficios de organizar la información dentro de su empresa*. XWiki: <https://xwiki.com/en/Blog/top-5-benefits-of-organizing-information-within-your-company>

Toomas Tamm, Petri Hallikainen, Yenni Tim. 2021. *Análisis creativo: Hacia decisiones creativas inspiradas en datos*. Diario del Sistema de Información

DE LA UNESCO. 2018. *Capacidades digitales críticas para el empleo y la inclusión social*: <https://en.unesco.org/news/digital-skills-critical-jobs-and-social-inclusion>

Actualización sobre educación y formación de adultos en Rumanía — FRIDAY, 28 de enero de 2022 https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-64_ro

Visita Escocia. *Los beneficios de compartir contenido en línea*: <https://www.visitscotland.org/supporting-your-business/digital-skills/improving-performance/content-sharing-benefits>

Vuorikari, R., Kluzer, S. y Punie, Y., DigComp 2.2: El Marco de Competencia Digital para los Ciudadanos — Con nuevos ejemplos de conocimientos, capacidades y actitudes, 31 006 EUR EN, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2022, ISBN 978-92-76-48883-5, doi:10.2760/490274, JRC128415

Mujeres en Polonia en el siglo XXI: https://cpk.org.pl/wp-content/uploads/2021/03/raport_calość_cpk.pdf

Situación de las mujeres en el mercado laboral polaco
<https://www.opzz.org.pl/assets/opzz/media/files/647d2913-7a4d-4f53-9552-64b230f057b7/2020-09-25-sytuacja-kobiet-na-ryнку-pracy-w-polsce.pdf>

El espíritu empresarial de las mujeres en Polonia: motivaciones y barreras
https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Ekonomiczne_Problemy_Uslug/Ekonomiczne_Problemy_Uslug-r2010-t-n47/Ekonomiczne_Problemy_Uslug-r2010-t-n47-s83-91/Ekonomiczne_Problemy_Uslug-r2010-t-n47-s83-91.pdf

