

ESCUELAS PROFESIONALES DUALES DE EMPLEO DE EXTREMADURA



GUÍA DE HERRAMIENTAS DE “ACOMPañAMIENTO Y TUTORIZACIÓN”

Índice

PRESENTACIÓN	2
1. ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO (100H)	12
1.1. SESIONES DE EVALUACIÓN INDIVIDUALIZADA	14
Entrevista Diagnóstico.	15
Itinerario Personalizado de Orientación y Seguimiento.	21
1.2. TALLERES DE DESARROLLO DE ASPECTOS PERSONALES PARA EL EMPLEO E INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL ENTORNO PRODUCTIVO	26
1.3. COMPETENCIAS CLAVE	27
Resumen de Fichas de Orientación/Asesoramiento.	27
2. COMPETENCIAS GENÉRICAS Y TRANSVERSALES Y PROYECTO APRENDIZAJE-SERVICIO (300H.).....	29
2.1.- Competencias Genéricas y Transversales.....	29
Píldoras Orientativas.....	31
Seguimiento y Evaluación de las Competencias Genéricas y Transversales.	37
Resumen de Fichas de Competencias Genéricas y Transversales.	46
2.2. Proyecto Aprendizaje-Servicio (ApS).	47
¿Qué es un ApS?	48
¿ Qué servicios pueden realizar el alumando trabajador/a?	49
Desarrollo del proyecto ApS dentro de las Escuelas Profesionales Duales	51
Seguimiento y evaluación del ApS.....	54
Resumen de Fichas de Aprendizaje-Servicio.....	58
Resumen General de Fichas para personal técnico de acompañamiento y tutorización	59
BIBLIOGRAFÍA, RECURSOS Y WEBGRAFÍA.....	60

PRESENTACIÓN

Desde la Dirección General de Calidad en el Empleo del SEXPE, se presenta esta guía de herramientas que tiene como objetivo orientar al equipo técnico de los proyectos del Programa de Escuelas Profesionales Duales de Empleo de Extremadura en el desempeño de las **Acciones de Acompañamiento/Tutorización**.

El Programa de Escuelas Profesionales que se implantó en 2016 como medida que perseguía mejorar las posibilidades de inserción laboral y cualificación profesional de las personas desempleadas e inscritas en el Servicio Extremeño Público de Empleo, en el ámbito de los programas públicos de formación y empleo. El programa supuso importantes cambios puesto que a través de ellas se determinaban qué conocimientos, habilidades y actitudes necesitan profesionales del sector y qué demandan las empresas

Es en 2020 cuando se da un paso más allá y surge este nuevo modelo de Escuelas Profesionales Duales de Empleo de Extremadura, donde se conecta la formación profesional con una **oportunidad laboral real y remunerada** en empresas de la región, complementado además con un **acompañamiento personal tutorizado** a lo largo del proyecto.

El **Programa de Escuelas Profesionales Duales de Empleo** tiene entre sus objetivos mejorar las posibilidades de inserción laboral y cualificación profesional de las personas desempleadas e inscritas en el Servicio Extremeño Público de Empleo, mediante actuaciones integradas de empleo y formación especialmente vinculadas al mercado laboral de cada territorio, en el ámbito de los programas públicos de formación y empleo.

En el artículo 10 de la Orden de 26 de noviembre de 2020 por la que se aprueban las bases reguladoras de concesión de subvenciones destinadas a la financiación de este programa, se define a las Escuelas Profesionales Duales de Empleo como programa que **combina el aprendizaje y la cualificación con el trabajo efectivo** en actividades de utilidad pública o interés social, junto a la **adquisición de competencias básicas y genéricas**, para la **mejora de la empleabilidad** de las personas participantes, a través de la profesionalización, el **acompañamiento** y la adquisición de experiencia, que permitan su inserción

laboral y deberán contar con el compromiso de contratación por empresas privadas, personas autónomas o profesionales colegiados en centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura del 40 % de las personas participantes en el plazo de los tres meses siguientes a la finalización del proyecto.

En el **artículo 15**, de la orden, se recoge que:

*“Durante el proyecto se realizarán **acciones de acompañamiento/tutorización**, como un proceso de guía, acompañamiento y motivación continuada en el desarrollo personal y profesional de cada participante, fortaleciendo su papel social, contribuyendo a mejorar su capacidad para la toma de decisiones y a la realización de las acciones y actividades previstas, en coordinación con las empresas que se hayan comprometido a su contratación posterior”.*

Las acciones se instrumentarán mediante técnicas de entrenamiento de habilidades y construcción de equipo, desarrollo de aspectos personales y aquellas que aborden competencias básicas y genéricas.

Tendrán los siguientes objetivos específicos:

- Acoger, fidelizar, motivar e informar acerca de los objetivos del proyecto y compromisos.
- Abordar aspectos de desarrollo personal y social.
- Identificar si la persona se adecúa a las necesidades laborales del entorno o territorio y de las empresas vinculadas al mismo; si domina los instrumentos, métodos y acciones necesarias para ofertarse e insertarse en el mercado de trabajo y si puede establecer contactos con las empresas o explorar las potencialidades del autoempleo y el emprendimiento.
- Realizar sesiones de información y conocimiento del entorno productivo, con el fin de conocer el sector y sus ocupaciones.
- Conocer las necesidades personales, motivaciones, competencias ya adquiridas y sus potencialidades profesionales, así como los aspectos personales y habilidades menos desarrolladas que habría que adquirir y/o fomentar. Para ello podrán realizarse:

- a. Sesiones de evaluación individualizada. Se analizará el perfil formativo y/o laboral, su situación personal, se identificarán cuáles son sus carencias y motivaciones y se adaptarán sus expectativas.
- b. Sesiones de orientación y talleres de desarrollo de aspectos personales para el empleo. El personal de orientación llevará a cabo actuaciones de asesoramiento y/o información y se trabajará el autoconocimiento, la gestión de las emociones, la orientación del proceso personal de formación, el descubrimiento de las fortalezas y las motivaciones para abordar el presente y el futuro, las preferencias profesionales y el conocimiento general del mundo laboral, entre otros.
- c. En los proyectos formativos que desarrollen certificados de nivel 1, se incorporará formación de apoyo para la superación de las pruebas de competencias clave para el acceso a certificados de nivel 2.
- d. Fomento de la iniciativa y espíritu emprendedor.

Todas estas actuaciones podrán ser desarrolladas de modo individual y/o grupales, según las características del colectivo o las necesidades de cada persona participante y de la actividad.

Por tanto, la **función de la figura del Tutor o Tutora de Acompañamiento** es acompañar a la persona, sirviendo de apoyo en base a sus necesidades, expectativas, intereses, preferencias, motivaciones y competencias.

Ganarse la confianza de la persona acompañada a través de la escucha en la definición de su proyecto profesional; es el primer reto del personal de acompañamiento y tutorización, creando así el vínculo que facilite el acompañamiento en el desarrollo del itinerario durante toda la EPD.

Para ello, esta guía ofrece herramientas, que, complementadas con la formación y vuestros conocimientos y aptitudes profesionales, serán la base de vuestro trabajo en los 12 meses del proyecto.

Esta Guía incorpora, al igual que todas las Políticas Activa de Empleo, el trabajo competencial, bajo el marco europeo del [EntreComp \(Marco Europeo Competencias de Emprendimiento\)](#), que busca ser una herramienta para mejorar la capacidad emprendedora de las organizaciones y ciudadanía europea; y bajo el marco de la [Sociedad del Aprendizaje](#).

El marco EntreComp

La Unión Europea establece ocho competencias clave para el aprendizaje permanente. De entre estas competencias, señaló como prioritaria la creación de un marco de desarrollo para potenciar dos de ellas: las competencias digitales (de las que surge el DigiComp) y las emprendedoras, para lo que nace a finales de 2016: **EntreComp, Marco europeo de la competencia emprendedora.**



Áreas y subcompetencias del modelo conceptual EntreComp (Fuente: Cultura Emprendedora).

El **Entrecomp** pretende ser una herramienta para, de manera general, mejorar la capacidad emprendedora de las organizaciones y ciudadanía europeas.

Ofrece un marco de consenso acerca de la definición de la competencia emprendedora y define 3 grandes áreas competenciales que a su vez engloban otras 15 subcompetencias, que podemos ver en la imagen.

En Extremadura, contamos con La **Sociedad del Aprendizaje**, que surge para tratar de dar respuesta a la rapidez con la que se producen los cambios y las oportunidades que ello genera, ofreciendo un espacio donde el conocimiento y la actitud son las claves personales y sociales para poder modificar y transformar la realidad y como base estratégica de desarrollo económico y social de la comunidad autónoma de Extremadura.

Este es uno de los proyectos más ambiciosos de la Junta de Extremadura, desde donde se hace patente que el desarrollo de competencias y habilidades debe hacerse a través de itinerarios personalizados, como base de una sociedad basada en la proactividad, la experimentación y la transformación del conocimiento. Esta filosofía marca las pautas para el desarrollo de la sociedad extremeña.

De referencia, es el [Estudio de Identificación de Competencias Clave](#), se focalizarán todas las “competencias clave” necesarias para el desarrollo de la empleabilidad, que la Sociedad del Aprendizaje ha elaborado y que podéis descargar aquí.

Pero, además, cuenta con una serie de recursos y guías muy interesantes para el trabajo competencial que pueden servir de apoyo durante la duración de las EPD.

Podéis acceder a dichos recursos en este enlace: **[RECURSOS - Aprender es una actitud](#)**

SOCIEDAD DEL APRENDIZAJE DE EXTREMADURA

RECURSOS, MATERIALES Y METODOLOGÍAS DE LA SOCIEDAD DEL APRENDIZAJE DE EXTREMADURA QUE SE ESTÁN PONIENDO EN MARCHA Y CON LOS QUE INTERACTUAR

Accede y descarga todos estos recursos desde la web aprenderesunaactitud.es

Comienza el Cambio

NEUROEDUCACIÓN: EL IMPULSO PARA UNA SOCIEDAD DEL APRENDIZAJE

Un libro que nos enseña cómo aprendemos, cómo la información se transforma en conocimiento y cómo ésta se almacena en la memoria de largo plazo de nuestro cerebro. Un manual que aporta un exquisito contenido científico, de máxima actualidad y gran relevancia que justifica y avala la propuesta de cambio hacia una sociedad competente. Una sociedad del aprendizaje formada por personas que trabajan unidas para desplegar su potencial en sintonía con nuestro funcionamiento neurobiológico.

Los avances neurotecnológicos nos han permitido confirmar que la química del cerebro abre o cierra las puertas del aprendizaje, siendo éste el proceso que construye nuestros pensamientos y desarrolla nuestra competencias, determinando nuestra actitud ante la vida. Una química que puede ser modificada en base a estrategias educativas establecidas en los entornos de aprendizaje. Así, la Sociedad del Aprendizaje aglutina una multitud de propuestas educativas y estrategias que desarrollan las competencias propias y necesarias del siglo XXI en sintonía con nuestra neurobiología.

HABLAR BIEN PARA VIVIR MEJOR

"Hablar bien" no es un objetivo en sí mismo, es un medio para mejorar nuestra calidad de vida. Un manual teórico práctico con el que poder convertir ideas complejas en discursos influyentes para mejorar en tu día a día.

ROLES DE EQUIPO BELBIN PARA APRENDER A APRENDER

En la Sociedad del Aprendizaje es necesario reivindicar el poder del individuo. Nuestras imperfecciones hacen que necesitemos de otros y trabajemos juntos, por el bien común. Un método para aprender a trabajar en equipo y sacar lo mejor de nosotros mismos.

HÁBITOS DE LAS PERSONAS ALTAMENTE EFECTIVAS

Esta guía te ofrece la posibilidad de entrar en la espiral de crecimiento ascendente, desplegando habilidades de liderazgo para la vida real a través de un modelo y proceso de desarrollo personal de dentro afuera; de la efectividad a la grandeza.

JUEGA Y CRECE I

Herramienta nacida de la experiencia y la apuesta por una visión innovadora en la aplicación de recursos propios de los juegos en contextos no lúdicos para fomentar el entrenamiento de habilidades personales y emprendedoras a través del uso de 20 Juegos de Mesa.

JUEGA Y CRECE II

Manual que incorpora elementos claves de la Neurociencia, así como conceptos básicos de las áreas principales que debe desarrollar nuestro cerebro para conseguir una mente innovadora y emprendedora a través del uso de juegos de mesa (basado en el Marco Europeo de Competencias de Emprendimiento -EntreComp-).

METODOLOGÍAS ÁGILES

Convierte tu espacio de trabajo en una incubadora de ideas emprendedoras y acompaña a tus equipos con una metodología ágil que os permita obtener ideas innovadoras, sostenibles y con impacto social.



JUEGA Y CREA

Manual para trabajar la competencia emprendedora con Juegos de Mesa y Lego®. Actividades ágiles, lúdicas y visual thinking a medida para descubrir, practicar y debatir sobre el emprendimiento.

MANUAL DE ESCAPE ROOM

Implementación de esta iniciativa en contextos formales y no formales para obtener beneficios intelectuales, sociales, emocionales, psicológicos, educativos o físicos.

VALORES SONOROS ORIGINALES (VSO)

La música como elemento pedagógico y herramienta para la reflexión. VSO desarrolla una metodología pedagógica que combina música y cine con el crecimiento personal y la educación en valores.

KIT DE EMPRENDIMIENTO

Paquete para el desarrollo de habilidades emprendedoras destinado a jóvenes entre 12 y 18 años, donde podrán investigar, inventar, innovar o idear productos o servicios que mejoren su entorno más cercano.

RETOS Y DESAFÍOS "EL ANILLO CIFE"

Formación experiencial para potenciar competencias y habilidades en alta dirección basada en metodologías Learning by doing y Outdoor Training. Materiales pensados y adaptados para su desarrollo en contextos de educación formal y no formal.

GUÍA LÍDER COACH

Formación para gestores y gestoras del talento educativo (docentes, educadores y educadoras sociales, monitores y monitoras de actividades extraescolares y complementarias...), dinamizadores y dinamizadoras juveniles y deportivos, deportistas de alto nivel...

APRENDIENDO A SER MADRES Y PADRES

En un momento donde, como madres y padres, se nos presentan nuevos y grandes retos para sacar a nuestros hijos e hijas hacia delante, este manual nos va a ayudar a construir los puentes intergeneracionales necesarios para poder encontrarnos.

ESTUDIO: IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE

Estudio realizado en colaboración con la Asociación CentRHo de Aedipe para identificar las competencias clave más demandadas en el mercado laboral español, priorizando la importancia de éstas y sugiriendo pautas para adquirirlas y desarrollarlas.

CÓMO TRIUNFAR EN LA VIDA

Muchas veces, la falta de objetivos, no saber qué camino seguir, o ... nos lleva a la desmotivación, poniéndonos barreras que no existen y nos impiden alcanzar nuestros objetivos. Este manual, dirigido a los más jóvenes, ofrece herramientas y estrategias para conseguir aquello que el lector se proponga.

LA INFANCIA: LOS AÑOS MILAGROSOS

Un comic basado en el prestigioso documental Brain Matters* desde donde obtendrás información con rigor científico para potenciar procesos de aprendizaje desde la infancia y con los que alcanzarás mayores y mejores cotas de bienestar y felicidad.



JUNTA DE EXTREMADURA

EXTREMADURA
OPEN FUTURE
Iniciativa JUNTA DE EXTREMADURA



FUNDACIÓN
EXTREMEÑA
DE LA
CULTURA

En las Escuelas Profesionales Duales de Empleo de Extremadura, ponemos el foco en el trabajo competencial de alumnado como complemento fundamental a las capacidades profesionales que el alumnado va a adquirir en cada especialidad.

Este trabajo competencial, a cargo del personal técnico de acompañamiento y tutorización, se concretará en las **Acciones de Acompañamiento/Tutorización** a desarrollar en cada proyecto, con una duración de **400 horas**, contemplando las siguientes acciones:



1. Orientación/Asesoramiento (100 h), es uno de los momentos importantes en el acompañamiento de las personas que participan en el proyecto, donde se tienen que realizar unas series de acciones:

1º Evaluación individualizada para delimitación del objetivo profesional: perfil formativo y/o laboral, situación personal, carencias, motivaciones y expectativas.

2º Talleres de desarrollo de aspectos personales para el empleo e información y conocimiento del entorno productivo. Conocer las necesidades personales, motivaciones, competencias... que se requieren en el entorno productivo en el que se encuentran, así como las necesidades laborales del mismo y de las empresas vinculadas a este.

3º Adquisición de competencias clave. En los proyectos formativos que desarrollen certificados de profesionalidad de nivel 1, se incorporará formación de apoyo al alumnado para la superación de las pruebas de competencias clave para el acceso a certificados de profesionalidad de nivel 2, (mínimo 30 horas). Si no es necesaria la impartición de esta formación, se tendrían que distribuir las horas en los dos bloques anteriores

2. Adquisición de Competencias genéricas y transversales (300 h)

podrán llevarse a cabo en actuaciones individuales y/o grupales, mediante dinámicas, técnicas u otros recursos que se consideren adecuados. Estas competencias se trabajarán a través de un proyecto de Aprendizaje Servicio (ApS): aprender haciendo un servicio a la comunidad. En el aprendizaje-servicio el alumnado identifica en su entorno próximo una situación con cuya mejora se compromete, desarrollando un proyecto solidario que pone en juego conocimientos, habilidades, actitudes y valores adquiridas en este programa, este proyecto comunitario se llevará a cabo de manera transversal a lo largo de los doce meses de duración.

Las competencias a trabajar serán: Autoconfianza, Comunicación, Cumplimiento de Tareas, Gestión del Tiempo, Capacidad de Relación, Flexibilidad y Tolerancia a la Frustración, Análisis y Resolución de Problemas y Fomento de la Iniciativa y Espíritu Emprendedor.

ESCUELAS PROFESIONALES DUALES DE EMPLEO DE EXTREMADURA



1. ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO (100H)

1. ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO (100H)

La labor de orientación se llevará a cabo de acuerdo con las directrices procedentes del artículo 8 del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo:

Las actuaciones prioritarias a desarrollar por el personal de acompañamiento/tutorización, respecto a las acciones de **Orientación/Asesoramiento** son las siguientes:

1.º **Diagnóstico Individualizado y elaboración del perfil:** A través del diagnóstico deberán identificarse las habilidades y competencias, exploración de objetivos y la empleabilidad de la persona demandante de empleo en el momento inicial teniendo en cuenta su experiencia, formación, circunstancias familiares y posibles oportunidades profesionales.

2.º **Diseño de itinerario personalizado de Orientación:** Este diseño debe contener, al menos, la siguiente información: Alternativas/ objetivos profesionales más adecuados para el acceso al empleo de acuerdo con el perfil del usuario/a, identificación de las principales actuaciones propuestas según calendarios de programas o sesiones, elementos de verificación y seguimiento.

El itinerario deberá incorporar:

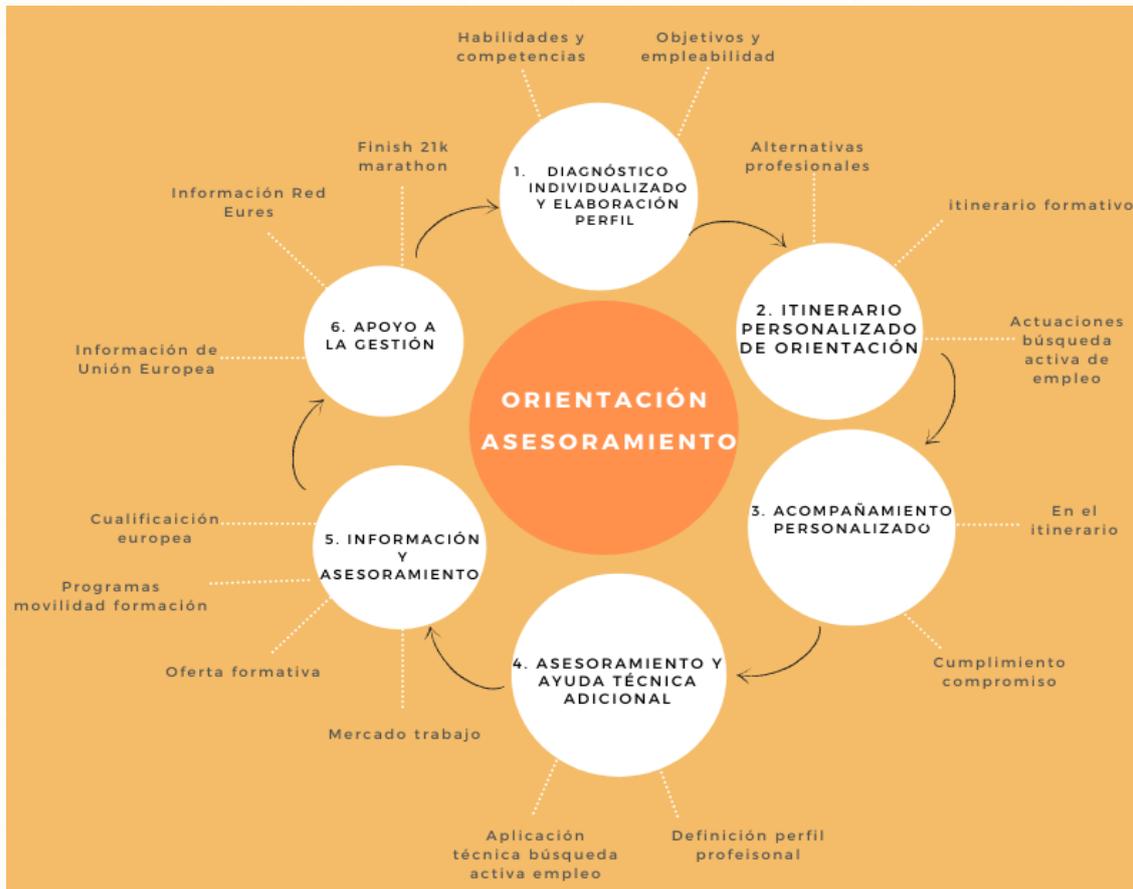
- ✓ La identificación de alternativas profesionales.
- ✓ La identificación de un itinerario formativo, cuando se precise.
- ✓ La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil, la persona usuaria deberá realizar.

3.º **Acompañamiento personalizado** en el desarrollo del itinerario y cumplimiento del compromiso de actividad.

4.º **Asesoramiento y ayuda técnica adicional** para la definición de su currículum que refleje el perfil profesional y la aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo de manera individual o grupal.

5.º **Información y asesoramiento** adicional sobre el **mercado de trabajo**, políticas activas de empleo, la oferta formativa y los programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europea.

6.º Apoyo a la **gestión de la movilidad** laboral incluyendo la información más relevante en el ámbito de la Unión Europea y la información disponible en la Red EURES.



El personal de acompañamiento y tutorización dedicará parte de su jornada laboral a la prospección de empresas ya que el proyecto contempla compromisos de contratación por empresas privadas para al menos el 40% de las personas participantes en la escuela.

Dentro del apartado de Orientación / Asesoramiento van a tratarse los siguientes aspectos:

- 1.1. Sesiones de evaluación individualizada
 - Entrevista diagnóstico
 - Itinerario personalizado de orientación
- 1.2. Talleres de desarrollo de aspectos personales y conocimiento del entorno productivo
- 1.3. Competencias clave

1.1. SESIONES DE EVALUACIÓN INDIVIDUALIZADA

En estas sesiones se realizará la entrevista diagnóstica, así como el itinerario personalizado de orientación y su seguimiento.

En esta primera función de Orientación y Asesoramiento, la fichas para guiar el trabajo serán:



Ficha 1. Entrevista Diagnóstica

- Datos personales, formativos y experiencia
- Exploración de competencias básicas
- Análisis de las competencias

Ficha 2. Itinerario Personalizado de Orientación

Ficha 3. Seguimiento de Acompañamiento Personalizado de Orientación

Ficha 4. Evaluación Final Acciones Orientación

Entrevista Diagnóstico.

A través de una entrevista **individualizada**, se identificará en el alumnado, habilidades, competencias, formación y experiencia laboral, intereses, posibles oportunidades laborales, exploración de las competencias transversales... u otras variables que se estimen relevantes, para el desarrollo óptimo del proceso de acompañamiento/tutorización que se realizará con cada participante de la escuela.

La entrevista se realizará de forma oral, el papel del personal de acompañamiento-tutorización consistirá en realizar las preguntas en tono de conversación, centrando la atención en el alumnado. No es necesario hacer una pregunta tras otra, sino que en la conversación mantenida se pueda “detectar” respuestas a otras cuestiones que vienen planteadas en la entrevista. Se evitará en todo momento ante las respuestas dadas por el alumnado, todo aquello que implique aprobación o desaprobación en sus palabras o gestos.

La duración mínima de esta actuación será de 2 horas por cada alumno o alumna, pudiéndose adaptar a las características de cada participante.

Para el desarrollo de la entrevista se presenta un modelo donde se recogen cada uno de los apartados que se consideran relevantes. Este modelo es de uso interno, sólo se enviará si así se solicita desde la Dirección General de Calidad en el Empleo.

Los apartados de los que consta la entrevista son:

1. Datos personales, formativos y experiencia
2. Exploración de competencias básicas
3. Análisis de las competencias

FICHA 1. FICHA DE ENTREVISTA DIAGNÓSTICO

Esta ficha es una propuesta de herramienta para el trabajo interno. No hay que enviarla ni es obligatoria. La adjuntamos porque ha resultado ser una herramienta muy útil para el seguimiento y organización del trabajo en anterior programa.

1. DATOS PERSONALES, FORMATIVOS, PROFESIONALES

Denominación del Proyecto:	
Localidad del proyecto:	
Nombre y Apellidos alumnado:	
Fecha Nacimiento:	
Domicilio:	nº
Localidad:	
Teléfono:	/ e-mail:

Datos Formativos:	
Datos Académica:	Titulación
Formación para el Empleo: Certificado de Profesionalidad	
Otra formación Complementaria	

Otros datos de Interés:	
Permiso de Conducción	Si/No. Tipo:
Idiomas	
Conocimientos de Informática	

Experiencia Profesional Regulada:	
1. Razón Social de la Empresa:	
Ocupación:	
Fecha Inicio:	Fecha Fin:
Trabajo Desarrollado:	

2. Razón Social de la Empresa:	
Ocupación:	
Fecha Inicio:	Fecha Fin:
Trabajo Desarrollado:	

Experiencia Profesional de Carácter Informal. Prácticas, colaboraciones	
1. Entidad:	
Duración:	
Fecha Inicio:	Fecha Fin:
Trabajo Desarrollado:	
2. Entidad:	
Ocupación:	
Fecha Inicio:	Fecha Fin:
Trabajo Desarrollado:	

2. EXPLORACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS. *Las cuestiones realizadas dentro de cada una de las competencias, debe realizarse en el desarrollo de la entrevista individual*

EXPLORACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS. <i>Las cuestiones realizadas dentro de cada una de las competencias, debe realizarse en el desarrollo de la entrevista individual.</i>			
COMPETENCIA/ Componentes	Cuestiones	Respues ta Si/NO	Requiere entrena- miento SI /NO
AUTOCONFIANZA: se refiere a la seguridad, fuerza y convicción que tiene una persona para lograr objetivos y superar obstáculos en su vida.			
Seguridad en sí mismo/a	¿Confías en tus posibilidades para lograr cosas que te propones en la vida?		
Autoconocimiento	¿Conoces tus cualidades, tu carácter?		
Autoevaluación	¿Eres una persona crítica contigo misma?		

Autocontrol	¿Controlas tu enfado en una discusión?		
Respuesta a situaciones adversas	¿Cuándo aparecen dificultades, procuras solucionarlas?		
COMUNICACIÓN: se refiere a la capacidad de escuchar y expresar ideas, conceptos, opiniones... para establecer una conversación o formular escritos de cualquier naturaleza.			
Comprensión oral y escrita	¿Eres capaz de interpretar un texto sin dificultad?		
Expresión oral y escrita	¿Sabes transmitir información de forma adecuada?		
Comunicación no verbal	¿Comprendes el lenguaje no verbal de tu interlocutor/a?		
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y TAREAS: se refiere a la capacidad de asumir compromisos y responsabilidades.			
Cumplimiento de normas	¿Aceptas las normas de funcionamiento de la sociedad en general?		
Aceptación de la jerarquía	¿Sabes reconocer cuáles son tus funciones y cuáles la de tus Tutores/as responsables?		
Cumplimiento de tareas	Cuando te envían tareas ¿sueles llevarlas a cabo con rapidez y alcanzando los objetivos previstos?		
RAZONAMIENTO MATEMÁTICO: se refiere a la capacidad de una persona para desarrollar operaciones y cálculos numéricos			
Problemas relacionados con la vida cotidiana/laboral	¿Sabes realizar operaciones básicas de cálculo, porcentajes?		
INTERÉS POR APRENDER: se refiere al deseo de adquirir nuevos conocimientos sobre una determinada materia.			
Motivación por aprender	¿Diriges y mantienes tus acciones a metas determinadas?		
Capacidad de aprendizaje	¿Te ha importado hacer horas extras en el estudio o para arreglar un aparato o herramienta??		
ORIENTACIÓN AL LOGRO: Se trata de orientar los intereses personales hacia la consecución de un objetivo previamente establecido.			
Motivación	¿Percibes que todo va bien o mejor de lo que esperabas?		
Asunción de retos	¿Entiendes que pueden aparecer problemas, pero los solventarás?		
Persistencia	¿Sueles mantener el mismo esfuerzo de principio a fin?		
GESTIÓN DEL TIEMPO: se refiere a desarrollar la autonomía profesional de manera que seamos capaces de planificar, priorizar o desestimar tareas optimizando el desarrollo profesional.			
Priorización y ladrones del tiempo	¿Sabes organizarte y realizar todas tus tareas?		

Autonomía	¿Es importante para ti tomar tus propias decisiones?		
Procrastinarían y como evitarla	¿Se te acumulan tareas previstas, pero no realizadas?		
CAPACIDAD DE RELACIÓN: se refiere a la habilidad para establecer relaciones con las demás personas, socializar, formar parte de grupos, comunicarse.			
Red de contactos	¿Tienes una amplia red de contactos?		
Asertividad	¿Manifiestas tu opinión, aunque sea contraria a la de los/las demás, sin herir los sentimientos?		
Escucha activa	¿Sabes cuándo debes dejar hablar al resto?		
Empatía	¿Sabes identificar claramente las emociones de los demás?		
INICIATIVA Y TOMA DE DECISIONES: es la habilidad para analizar la información, contrastarla, valorar las alternativas y seleccionar y asumir las consecuencias de esa determinación.			
Reacción/proactividad	¿Sabes reaccionar de manera controlada y sin perder los nervios tanto ante lo malo como ante lo bueno?		
Toma de decisiones	¿Tomas la iniciativa ante situaciones nuevas?		
FLEXIBILIDAD Y TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN: se refiere a la capacidad para modificar ideas, pensamientos o conductas cuando la evidencia lo requiere y asumir las consecuencias.			
Adaptación al cambio	Ante un fallo en alguna herramienta, ¿sueles ponerte nervioso/a y te bloqueas o sueles buscar una solución?		
Aceptación de otros puntos de vista	¿Realizas tareas con personas que tienen puntos de vista diferentes al tuyo?		
Capacidad para sobreponerse	¿Te sobrepones con facilidad ante situaciones adversas o por el contrario te hundes como persona?		
Resiliencia	¿Tienes confianza en ti mismo/a, no importando las adversidades que se te presenten?		
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN: se refiere a la capacidad que tiene una persona para identificar, plantear y resolver problemas de forma novedosa.			
Soluciones/Ideas/Métodos	¿Tienes curiosidad hacia nuevas ideas y disposición para desarrollarlas?		
TRABAJO EN EQUIPO: Hace referencia a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.			
Cooperación	¿Trabajas fácilmente y a gusto con otras personas?		
Participación y aceptación de decisiones	¿Suelen preguntarte tu opinión en la toma de decisiones?		

NEGOCIACIÓN: Hace referencia a la habilidad para lograr acuerdos ventajosos satisfaciendo las necesidades del negocio.			
Defiende sus intereses con argumentos	Cuando tiene la ocasión de defender tus derechos te prepara previamente una serie de argumentos para rebatirlos.?		
Satisfacción de intereses	¿Te resulta importante satisfacer las necesidades de los demás, en general?		
Identificación de necesidades	¿Eres capaz de detectar lo que otras personas quieren?		
ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Hace referencia a la capacidad y tenacidad para analizar las causas de los fenómenos y la inquietud para generar alternativas viables.			
Identifica el problema	¿Eres capaz de detectar problemas?		
Busca y valora soluciones	¿Te planteas diferentes alternativas o solo busca una solución y ya está?		
Aplica soluciones	¿Eres decidido/a para poner en marcha las soluciones que van surgiendo. ?		
FOMENTO DE LA INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR: Hace referencia a la motivación y capacidad que tiene una persona para identificar una oportunidad y luchar por ella.			
Identificar oportunidad	¿Sabes identificar cuándo se te presentan oportunidades?		
Identificar capacidades	¿Eres capaz de detectar aquello por lo que destacas?		
Capacidad de reacción	¿Eres capaz de reaccionar ante posibles situaciones inesperadas que pudieran surgir?		

3. ANÁLISIS EXPLORACIÓN DE COMPETENCIAS

RESUMEN DE EXPLORACIÓN DE COMPETENCIAS		
FORTALEZAS	DEBILIDADES	ÁREAS A MEJORAR

OBSERVACIONES:

PROTECCIÓN DE DATOS Se informa al/ la Demandante, que sus datos serán tratados conforme a lo dispuesto en ley orgánica de protección de datos, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En.....a.....de.....de 20.....

FIRMA DE ENTREVISTADO/A

FIRMA TUTOR/A

Itinerario Personalizado de Orientación y Seguimiento.

Esta segunda actuación, consiste en diseñar conjuntamente con el alumnado trabajador/trabajadora un Itinerario Personalizado de Orientación, consistente en “el diseño, la realización y seguimiento de una secuencia concatenada de acciones, destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas participantes en cada proyecto”.

Para el desarrollo de este itinerario, se tiene que valorar la información recogida en la entrevista diagnóstico del apartado anterior, donde el alumnado tiene un papel primordial, debido a que todas las acciones se revisarán y serán pactadas, para lograr el entrenamiento en competencias y la mejora de su empleabilidad. Es importante destacar, que es el alumnado trabajador/trabajadora quién tomará sus propias decisiones. La figura del equipo técnico, en esta actuación es de acompañamiento, ofreciéndole atención individualizada, asesoramiento, seguimiento y un contacto periódico a la persona participante, fomentando en todo momento su motivación, participación y empoderamiento.

Según la psicóloga Olga Susana Otero, "es necesario que las personas visualicen la dimensión real de las decisiones que cada día toman sean grandes o no, pues en esa medida aprenderán a tomarlas adecuadamente y serán consecuentes con ellas".

Por lo tanto, este Itinerario Personalizado de Orientación tiene como objetivo elaborar de manera conjunta, escrita, comprensible, acordada y firmada, el proceso más adecuado para la mejora de competencias, habilidades y orientado a la toma de decisiones a desarrollar a lo largo de los 12 meses.

La duración mínima de esta actuación será de 5 horas por cada alumno/a, pudiéndose adaptar a las características de cada participante.

El Itinerario Personalizado de Orientación incorporará al menos los siguientes aspectos:

1. Identificación de un itinerario formativo según su perfil, que incluya si es necesario propuestas de acciones de formación y/o acreditación de competencias profesionales.
2. Identificación de dos actuaciones de búsqueda activas de empleo, de acuerdo con su perfil.
3. Identificación de dos alternativas profesionales a partir del perfil profesional (oportunidades de empleo)

FICHA 2. ITINERARIO PERSONALIZADO DE ORIENTACIÓN

Esta ficha es una propuesta de herramienta para el trabajo interno. No hay que enviarla ni es obligatoria. La adjuntamos porque ha resultado ser una herramienta muy útil para el seguimiento y organización del trabajo en anterior programa.

Itinerario Personalizado de Orientación					
<i>Nota: Esta ficha es de uso interno, solo se enviará si se solicita desde la Dirección General de Calidad en el Empleo</i>					
Denominación del proyecto:					
Especialidad:					
Entidad promotora:					
Nombre del Tutor/a:					

Fecha:					
Datos personales del participante*					
Personas que han participado en la elaboración del itinerario**:					
Plan de Trabajo:					
Área de Intervención	Objetivos	Descripción del Itinerario	Acciones	Inicio- Fin	Intensidad de apoyo (ver tabla adjunta)
Itinerario Formativo					
Búsqueda Activa de empleo					
Alternativas profesionales					

*Datos personales de la persona participante: Nombre y Apellido, DNI, Dirección, Localidad, Teléfono, e-mail...

**Datos de las personas que han participado en la elaboración del Itinerario: alumnado trabajador/trabajadora, equipo técnico, pueden, además: familia, red de apoyo...

***Intensidad de apoyo. Consultar tabla adjunta.

El personal técnico de acompañamiento y tutorización

Fdo:

Tabla de intensidad de apoyo durante el itinerario:

Intensidad de apoyo	Descripción
Nivel básico	Está orientado a personas muy autónomas, principalmente a la búsqueda de recursos laborales y/o formativos. La orientación y el conocimiento de herramientas para la búsqueda son suficientes para que estas personas se activen y las utilicen de forma autónoma. Por ejemplo, para aproximarse a la realidad del mercado laboral y las oportunidades que ofrece, evaluar de forma autónoma sus posibilidades e intereses, y tomar decisiones.
Nivel intermedio	Está orientado a personas que han perdido autonomía, pero con alta capacidad para recuperarla (por ejemplo, que han estado alejadas del mundo laboral por cierto tiempo, pero conservan un buen nivel de competencias transversales orientadas a la búsqueda). La orientación profesional puede ser clave para la reorientación del perfil, además de dar apoyo en el empoderamiento del proceso de inserción. En este caso, no basta con dar a conocer los recursos, sino que es necesario el apoyo en su implementación.
Nivel alto	Está orientado para personas con poca autonomía y/o un alto nivel de limitaciones relacionadas con el trabajo. El personal de inserción laboral posibilita la compensación de ciertos hándicaps para lograr la inserción laboral de las personas. En estos casos es necesario tener un amplio conocimiento del entorno de la persona para activar apoyos externos, facilitar la autonomía y el empoderamiento en cuanto a su proceso de inserción laboral.
Nivel muy alto	Está orientado para personas con muy poca autonomía y pocos recursos para el empleo; requieren una dedicación de tiempo importante por parte del personal de la entidad para el desarrollo del itinerario de la persona. Implica un seguimiento y apoyo continuado. En estos casos siempre se considerará la metodología del empleo con apoyo.

(Fuente Incorpora de la Caixa)

El **Seguimiento** vendrá determinado por las diferentes acciones que configuren el Itinerario. Se realizarán una o varias entrevistas, todo ello con la finalidad de verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

El alumnado trabajador/trabajadora que participa en este proyecto, tiene un seguimiento individualizado y personalizado a través de entrevistas y orientaciones de las actuaciones que las personas vayan llevando a cabo según su itinerario personalizado, además de la revisión y actualización del mismo.

Su objetivo es mejorar la eficacia y eficiencia del Itinerario mediante la revisión, evaluación, motivación y orientación de las acciones. Con este seguimiento se persigue que la persona tenga un papel activo en su proceso contribuyendo a su empoderamiento.

La frecuencia de estas acciones de seguimiento dependerá de las características y necesidades personales de cada participante del proyecto.

FICHA 3. SEGUIMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO. ORIENTACIÓN

Esta ficha es obligatoria. Se enviará al correo y en fecha indicado en el apartado correspondiente de la guía.

En esta ficha se recogerá a nivel grupal los tres apartados del proceso de orientación. Se mencionará brevemente qué itinerario formativo se plantea en cada alumno/alumna, las búsquedas activas de empleo planteadas y las alternativas profesionales que se han trabajado.

Ficha 3. Seguimiento de Acompañamiento Personalizado. Orientación
Fecha:
Denominación del proyecto:
Especialidad:
Entidad promotora:
Nombre del Tutor/a:

Nombre y Apellidos del Alumnado	Orientación		
	Itinerario Formativo	Búsquedas Activas de Empleo	Alternativas Profesionales
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

El personal técnico de acompañamiento y tutorización

Fdo.:

FICHA 4. SEGUIMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO. ORIENTACIÓN

Esta ficha es obligatoria. Se rellenará a través de la Plataforma Getcotex, a finales de junio.

Ficha 4. Ficha Evaluación Final de Acciones de <i>Orientación</i> .			
Fecha:			
Denominación del proyecto:			
Especialidad:			
Entidad promotora:			
Nombre del Tutor/a:			
Nombre y Apellidos del Alumnado	Orientación		
	Itinerario Formativo Identificación de un itinerario formativo según su perfil, si es necesario	Búsquedas Activas de Empleo Identificación de dos actuaciones de búsqueda activa de empleo, de acuerdo con su perfil	Alternativas Profesionales Identificación de dos alternativas profesionales (oportunidades de empleo)
1.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
2.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
3.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
4.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
5.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
6.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
7.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
8.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
9.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
10.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
11.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
12.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
13.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
14.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado
15.	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado	Realizado/no Realizado

1.2. TALLERES DE DESARROLLO DE ASPECTOS PERSONALES PARA EL EMPLEO E INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL ENTORNO PRODUCTIVO

Con esta actuación se pretende a través del trabajo competencial, desarrollar actitudes positivas y proactivas que permitan mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas participantes, fomentando su seguridad personal para encontrar y mantener un puesto de trabajo, potenciando sus expectativas de autoeficacia y éxito, así como la percepción y reafirmación de sus propias habilidades y capacidades para moverse en el mercado laboral.

Es importante que desde la escuela se realice una “labor de investigación informativa” por parte de todo el personal que la forma. Es necesario conocer si el alumnado se adecua a las necesidades laborales del entorno o territorio y de las empresas vinculadas al mismo; si domina los instrumentos, métodos y acciones necesarias para ofertarse e insertarse en el mercado de trabajo y si puede establecer contactos con las empresas o explorar las potencialidades del autoempleo y el emprendimiento.

Se realizarán, con un mínimo de 25 horas, actuaciones grupales de información y conocimiento de entorno productivo con el fin de conocer el sector y sus ocupaciones, así como proporcionarles información sobre derechos y deberes de las personas trabajadoras, entre otros. El conocimiento del entorno productivo, principalmente relacionado con la ocupación en la que se forma el alumnado, es importante para obtener información sobre la organización de las empresas en cuanto a puestos de trabajo, funciones y tareas que se realizan, aptitudes y actitudes frente al trabajo, habilidades y formación complementaria valorada, formas de acceder a las empresas para buscar empleo, etc., con el objetivo de prestar un servicio de orientación y asesoramiento lo más similar posible al mercado de trabajo relacionado con la especialidad; y formar al alumnado trabajador/trabajadora en aquellos aspectos complementarios valorados en el sector empresarial.

Los objetivos que se persiguen con estos talleres son:

- ✓ Identificar y desarrollar, entre las personas participantes los recursos personales que posibiliten una interacción adecuada en el entorno laboral.
- ✓ Fomentar la motivación por aprender y desarrollar una actividad laboral.
- ✓ Potenciar la motivación hacia el trabajo, dándole un significado positivo.
- ✓ Fomentar expectativas de éxito.
- ✓ Facilitar las creencias de autoeficacia y control interno de los/as usuarios/as.

- ✓ Incrementar su capacidad de adaptación a las circunstancias cambiantes y novedosas que presenta el mercado laboral, manteniendo o ajustando su proyecto personal de inserción profesional.

En estos talleres es importante la implicación de todo el personal de la escuela, proporcionando por parte de cada uno de los perfiles que la integran, aquellos aspectos que pudieran ampliar y complementar este conocimiento del entorno productivo, buscando en todo momento el beneficio del alumnado.

1.3. COMPETENCIAS CLAVE

En los proyectos formativos que desarrollen certificados de profesionalidad de nivel 1, se incorporará formación de apoyo al alumnado para la superación de las pruebas de **competencias clave** para el acceso a certificados de profesionalidad de nivel 2, (mínimo 30 horas). Si no es necesaria la impartición de esta formación, se tendrían que distribuir las horas en los dos bloques anteriores.

Resumen de Fichas de Orientación/Asesoramiento.

Se adjunta una Tabla resumen de las Fichas de Orientación/Asesoramiento explicadas anteriormente, con la intención de facilitar el control y programación de las actuaciones a realizar por el equipo técnico, donde se especifican aquellas de deben ser enviadas.

Sección	Denominación ficha	Envío obligatorio	Fecha de entrega:	Enviar a :
ORIENTACIÓN ASESORAMIENTO	Ficha 1: Entrevista diagnóstico	NO	-	-
	Ficha 2: Itinerario personalizado de orientación	NO	-	-
	Ficha 3: Seguimiento de acompañamiento personalizado: Orientación	SI	1ª quincena de Noviembre 2021	escuelasprofesionales@extremaduratrabaja.net
		SI	1ª quincena de Marzo 2022	escuelasprofesionales@extremaduratrabaja.net
	Ficha 4: Evaluación Final de acciones de Orientación	SI	Finales de Junio 2022	Plataforma Informática GETCOTEX

ESCUELAS PROFESIONALES DUALES DE EMPLEO DE EXTREMADURA



2. COMPETENCIAS GENÉRICAS Y TRANSVERSALES Y PROYECTO APRENDIZAJE- SERVICIO (300H.)

2. COMPETENCIAS GENÉRICAS Y TRANSVERSALES Y PROYECTO APRENDIZAJE-SERVICIO (300H.).

2.1.- Competencias Genéricas y Transversales.

Las competencias genéricas y transversales son aquellas competencias comunes a la mayoría de profesionales, que se definen como el “**conjunto de habilidades y aptitudes que la persona debe tener para un desarrollo óptimo a nivel personal, laboral y social**” y se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos adquiridos y valores, además son necesarias para desenvolverse de forma competente a nivel requerido por el empleo, al tiempo que permite una continua adaptación al cambiante mundo laboral.

Una secuencia de habilidades concretas en un campo configura una competencia. Las competencias de una persona en un dominio determinado produce resultados satisfactorios objetivos que pueden ser juzgados y evaluados por observadores.

Desarrollar las competencias genéricas para afrontar de manera efectiva los retos de un mundo complejo y cambiante como el que vivimos, debe ser el lema de nuestro tiempo.

Por ello, es importante destacar la necesidad de desarrollar las competencias genéricas a lo largo de toda la duración del proyecto y, de forma transversal, trabajarlas diariamente para mejorar el desarrollo personal y profesional.

Para ello, debemos acompañar al alumnado a trabajar las competencias desde el Saber, el Saber hacer y el Saber estar.

El **Saber (qué)** es el conjunto de conocimientos teóricos y prácticos que las personas adquieren antes y durante el desarrollo de sus actividades productivas. Debe nutrirse y mejorarse de forma constante en el desempeño de sus competencias laborales, ya que la actualización de la tecnología en el mundo obliga a la constante renovación en el saber de las personas.



Es la **parte cognitiva**, encargada de los conocimientos que el alumnado adquiere en toda su formación.

El **Saber Hacer (cómo)** tiene como objetivo fundamental perfeccionar las habilidades, destrezas y aptitudes de los profesionales, guiándolos en las buenas prácticas y mejores métodos de trabajo que reflejen una calidad en el hacer de cada persona. Esta función garantiza un servicio de alto nivel. Con ello se logra incrementar la posibilidad de alinear conocimientos y técnicas para un buen desempeño laboral, así como orientar las experiencias.

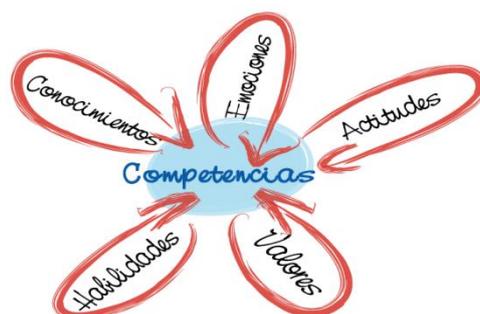
El saber hacer implica tener una conciencia real del desempeño en las funciones productivas y del conocimiento previo de las circunstancias en las que se desarrolla, esta función es básica para el saber. La correlación entre el saber y el saber hacer es inevitable en el marco de las competencias laborales.

Es la parte de la **aplicación**, encargada de la práctica que el alumno realiza una vez tenga lo cognitivo (Saber).

El **Saber Ser y Estar (poder)** incluye este principio de profesionalización que encuadra una definición precisa de las capacidades socio-emocionales de las personas en el desempeño de sus funciones productivas que debe aprender durante su formación.

La formación profesional para el empleo se basa en estos tres saberes para proporcionar todas las herramientas necesarias para llevar a cabo el desempeño profesional.

Está claro, por tanto, las competencias transversales se consideran competencias claves en la formación de la persona, no sólo a nivel profesional sino también a nivel personal y social, debido a que integran componentes motivacionales y cognitivos, porque para lograr un cambio es fundamental cambiar la forma de pensar, sentir y actuar y presentan cinco ventajas que son:



- ✓ Genera una motivación enfocada a un objetivo o a un logro.
- ✓ Busca el mejor clima de relación y comunicación enfocado a escuchar, comprender y comunicar.
- ✓ Otorgan más resistencia al estrés, tener iniciativa y tomar decisiones.
- ✓ Aportan un ahorro importante de tiempo y de costos en la organización del trabajo y la buena gestión del tiempo.
- ✓ Aporta los beneficios de una persona formada integralmente.

La formación en competencias genéricas y transversales dentro de los proyectos de EPD, tendrán una duración mínima de 300 horas, de las que:

- 150 horas corresponden a la impartición y trabajo de las competencias genéricas y transversales.
- 150 horas dedicadas al desarrollo de un Proyecto de Aprendizaje-Servicio.

Estas 300 horas de formación podrán hacerse de manera individual y/o grupal en base a las necesidades de las personas participantes y del grupo en cada EPD.

Píldoras Orientativas.

Las píldoras orientativas pretenden ofrecer un primer contacto con las competencias genéricas, de tal manera que, de una manera visual, tanto el equipo técnico como la persona participante del proyecto, realicen su propio mapa mental sobre las mismas: su interiorización, adquisición, necesidades, etc.

Dada la importancia de la adquisición de las competencias transversales para la inserción laboral del alumnado-trabajador/a y siendo una **responsabilidad de todo el personal que conforma el proyecto** : alumnado trabajador/trabajadora y equipo técnico) estas deben ser impartidas de manera transversal y con implicación de todo el personal, con la figura del Monitor/a Tutor/a de acompañamiento-Tutorización como persona organizadora de las mismas, así como de manera personalizada para cada alumnado según sus necesidades.

La **metodología** utilizada para trabajar las competencias deberá ser activa, participativa, usando dinámicas tanto para animar y motivar, como para el conocimiento y la cohesión grupal, fundamentalmente para crear un buen clima de grupo que favorezca la atención y el proceso de aprendizaje. Otras técnicas, como la dramatización, roll-play, modelado, auto-evaluación y retroalimentación serán fundamentales para la adquisición de competencias y actitudes.

El personal técnico, deberá adquirir un rol de facilitador, por lo que usará el enfoque de aprender a aprender como base para el alumnado trabajadores. Con este enfoque, las personas participantes de cada proyecto, mejorarán en su autonomía, motivación, iniciativa y proactividad.

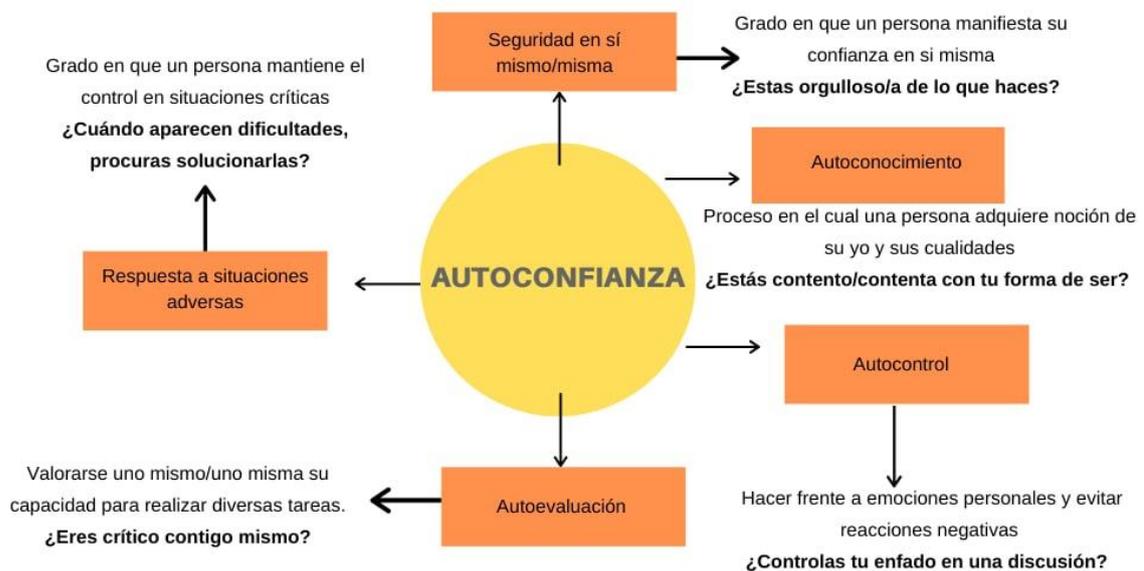
Se ofrece a continuación una breve reseña sobre las competencias que se consideran indispensables en los proyectos de formación en alternancia con el empleo, que se complementan con el material de la formación, de la Sociedad del Aprendizaje y de las [Guía del equipo docente, Desarrollo del Módulo de Competencias Básicas y Genéricas y Orientación profesional de Escuelas Profesionales de Extremadura](#) y [la Guía de Acompañamiento y Tutorización del programa Colaborativo Rural](#), en las que se basa este contenido y que son:

Autoconfianza, Comunicación, Cumplimiento De Tareas, Gestión Del Tiempo, Capacidad De Relación, Flexibilidad y Tolerancia a la Frustración, Análisis Y Resolución De Problemas y Fomento De La Iniciativa Y Espíritu Emprendedor.

AUTOCONFIANZA

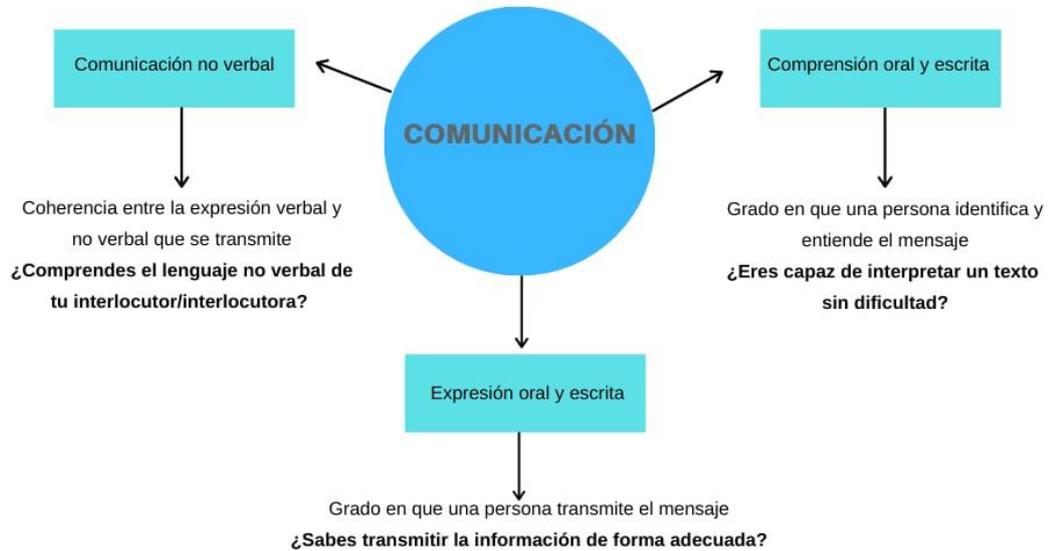
Es la seguridad, fuerza y convicción que sientes para lograr determinados objetivos y superar obstáculos en la vida.

Significa que crees en ti mismo/a, en lo que emprendes y te desenvuelves bien en diferentes ámbitos sociales



COMUNICACIÓN

La comunicación es imprescindible para el buen entendimiento y buena capacidad de escucha en el ámbito de la empleabilidad



CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y TAREAS

La capacidad de cumplir normas y tareas es importante en el desarrollo de las funciones laborales, ya que toda persona debe ser consciente de sus compromisos y responsabilidades



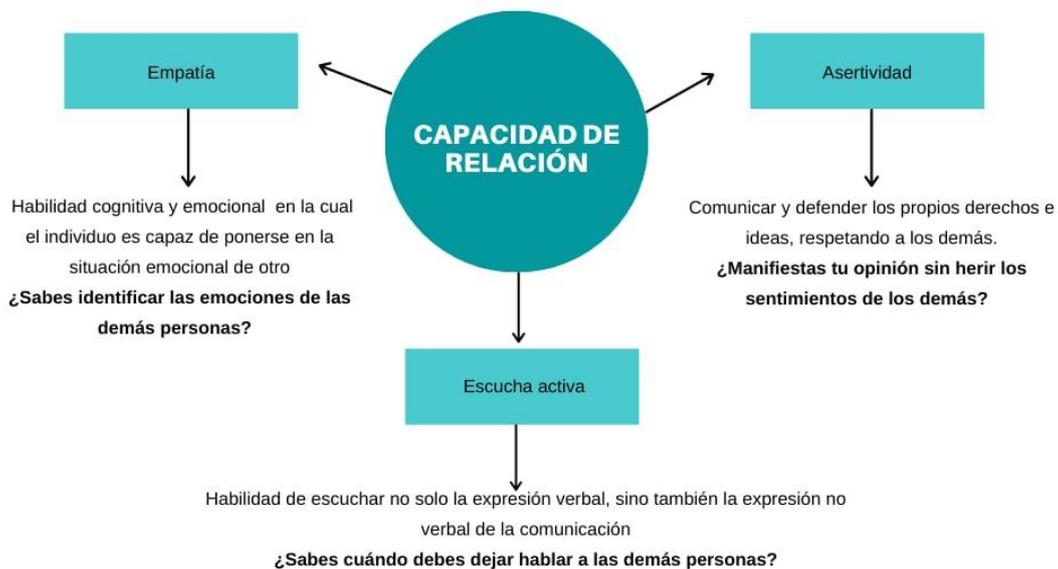
GESTIÓN DEL TIEMPO

La gestión del tiempo consiste en desarrollar la autonomía profesional de manera que seamos capaces de planificar, priorizar o desestimar tareas, para optimizar el desarrollo profesional



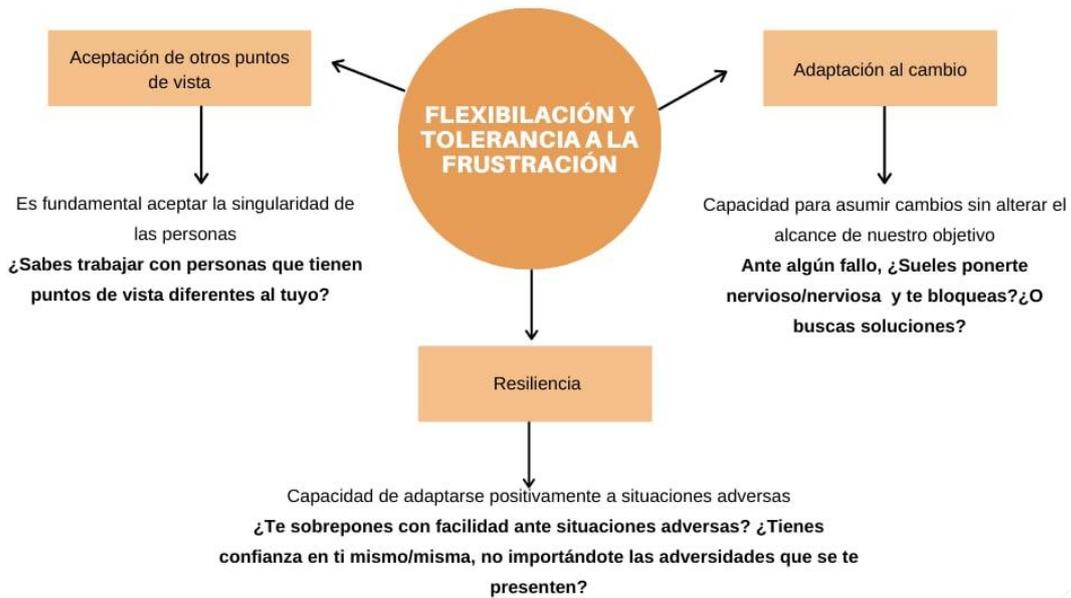
CAPACIDAD DE RELACIÓN

Se refiere a la habilidad para establecer relaciones con los demás, socializar, formar parte de grupos y comunicarse.



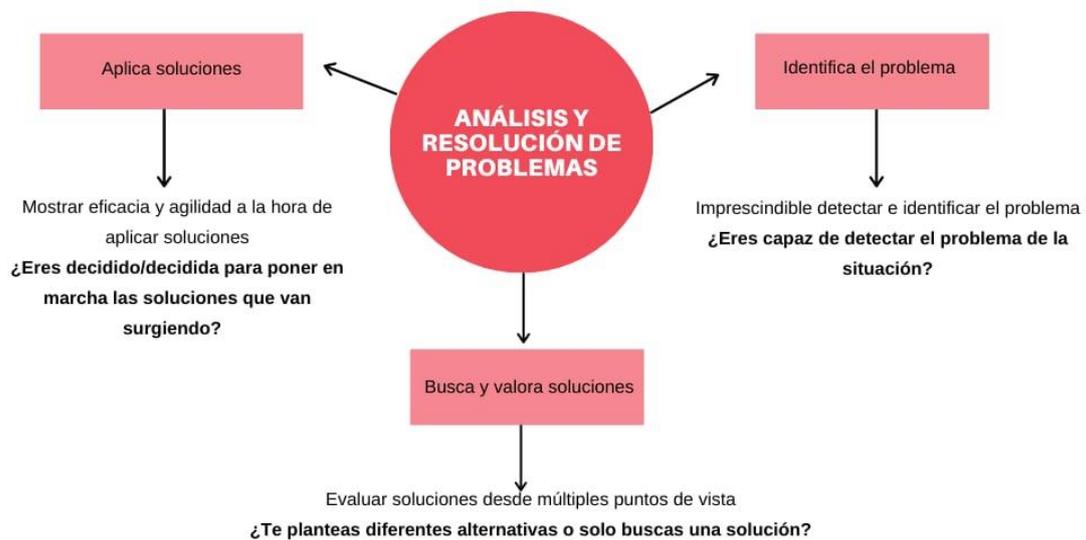
FLEXIBILIDAD Y TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN

Se refiere a la capacidad para modificar ideas, pensamientos o conductas cuando la evidencia lo requiere y asumir las consecuencias.



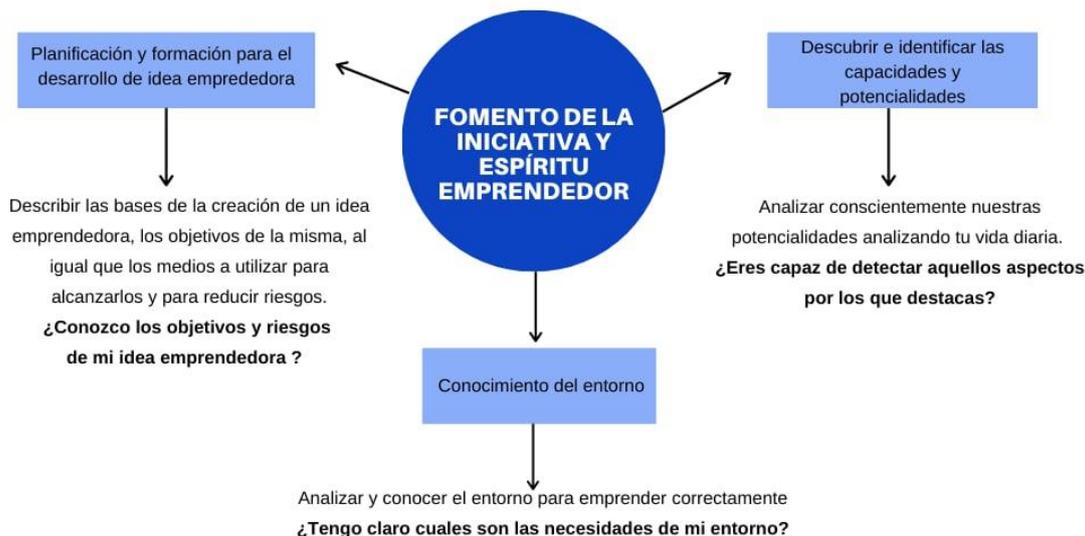
ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Capacidad y tenacidad para analizar las causas de los fenómenos y la inquietud para general alternativas viables.



FOMENTO DE LA INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR

El espíritu emprendedor es la motivación y la capacidad que tiene una persona de identificar una oportunidad y luchar por ella, de llevar a cabo cambios, de reaccionar con intuición, flexibilidad y apertura.



Los recursos de la **Sociedad del Aprendizaje**, recogen en sus guías todas estas competencias, trabajándolas desde distintos aspectos y perspectivas.

En cuanto al marco **Entrecomp**, nombran 15 subcompetencias emprendedoras organizadas en 3 áreas: Ideas y oportunidades; Recursos; y "Pasar a la acción", hemos seleccionado estas 8 que recogen las 15 que propone el modelo pero que podéis ver con más detalle en este documento de [Cultura Emprendedora](#).

Seguimiento y Evaluación de las Competencias Genéricas y Transversales.

Con el objetivo de realizar un seguimiento y evaluación fiable y válido de la adquisición de las Competencias genéricas y transversales a lo largo del proyecto, se ofrecen una serie de fichas estandarizadas para todos los proyectos.

En este apartado las Fichas guía serán:

Ficha 5. Seguimiento de Acompañamiento Personalizado

Ficha 6. Registro de trabajo de las Competencias Genéricas y Transversales

Ficha 7: Evaluación final de Competencias Genéricas y Transversales

FICHA 5: SEGUIMIENTO GRUPAL DE "ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO". COMPETENCIAS GENÉRICAS Y TRANSVERSALES

Con esta ficha se pretende conocer la evolución del alumnado en el desarrollo y adquisición de las Competencias Genéricas y Transversales. Es una ficha grupal, donde se anotarán las acciones y horas dedicadas a cada competencia por cada alumno/a participante.

FICHA 5. SEGUIMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO. COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y GENÉRICAS

Esta ficha es obligatoria. Se enviará al correo y en fecha indicado en el apartado correspondiente de la guía.

Ficha 5: Seguimiento de Acompañamiento Personalizado. Competencias Transversales y Genéricas								
Fecha:								
Denominación del proyecto:								
Especialidad:								
Entidad promotora:								
Nombre del Tutor/a:								
Nombre y Apellidos del Alumnado	Competencias Transversales*							
	Autoconfianza **Horas:	Comunicación **Horas:	Cumplimiento de Normas y Tareas **Horas:	Gestión del Tiempo **Horas:	Capacidad de Relación **Horas:	Flexibilidad y tolerancia frustración **Horas:	Análisis y resolución de problemas **Horas:	Fomento de la Iniciativa y Espíritu emprendedor **Horas:
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
...								

El personal técnico de acompañamiento y tutorización

FICHA 6: REGISTRO DE TRABAJO DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS Y TRANSVERSALES

Esta ficha es una propuesta de herramienta para el trabajo interno. No hay que enviarla ni es obligatoria. La adjuntamos porque ha resultado ser una herramienta muy útil para el seguimiento y organización del trabajo en anterior programa.

Esta ficha es un Registro Interno, es una herramienta que puedas usar para llevar un seguimiento del alumnado con respecto a la adquisición de las Competencias genéricas y transversales a lo largo del proyecto. Rellenar esta ficha, os puede ayudar para después trasladar la información a la ficha 5.

Competencia	Objetivo	Aspectos de la Competencia	Modalidad	Actividades	Recursos	Observaciones.
AUTOCONFIANZA	Dotar al alumnado trabajador de los conocimientos necesarios para la adquisición de seguridad, fuerza y convicción en la consecución de objetivos y superación de obstáculos.	Seguridad en ellos mismos	Individual/Grupal			
		Autoconocimiento	Individual/Grupal			
		Autoevaluación	Individual/Grupal			
		Autocontrol	Individual/Grupal			
		Respuesta a situaciones adversas	Individual/Grupal			
		Nº Horas dedicadas a esa competencia:				

Competencia	Objetivo	Aspectos de las Competencias	Modalidad	Actividades	Recursos	Observaciones.
COMUNICACIÓN	Capacitar al alumnado trabajador para el correcto uso de los procesos comunicativos en el contexto laboral	Comprensión Oral	Individual/Grupal			
		Escrita				
		Expresión oral y Escrita	Individual/Grupal			
		Comunicación no verbal	Individual/Grupal			
		Nº Horas dedicadas a esa competencia:				

Competencia	Objetivo	Aspectos de las Competencias	Modalidad	Actividades	Recursos	Observaciones.
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y TAREA	Desarrollar en el alumnado trabajador la capacidad de realizar funciones profesionales dentro de una escala jerárquica.	Cumplimientos de normas y tareas	Individual/Grupal			
		Aceptación de Jerarquía	Individual/Grupal			
		Cumplimiento de tareas	Individual/Grupal			

Competencia	Objetivo	Aspectos de la Competencia	Modalidad	Actividades	Recursos	Observaciones
GESTIÓN DEL TIEMPO	Capacitar al alumnado trabajador en el desarrollo de la autonomía profesional	Nº Horas dedicadas a esa competencia:	Individual/Grupal			
		Autonomía	Individual/Grupal			
		Nº Horas dedicadas a esa competencia:				

Competencia	Objetivo	Aspectos de la Competencia	Modalidad	Actividades	Recursos	Observaciones
CAPACIDAD DE RELACIÓN	Habilidad para establecer relaciones con los/las demás, socializar, forma parte del grupo, comunicarse.	Asertividad	Individual/Grupal			
		Escucha Activa	Individual/Grupal			
		Empatía	Individual/Grupal			
		Nº Horas dedicadas a esa competencia:				

Competencia	Objetivo	Aspectos de la Competencia	Modalidad	Actividades	Recursos	Observaciones.
FLEXIBILIDAD Y TOLERANCIA A LA FRUSTACIÓN	Capacidad para modificar ideas, pensamientos o conductas cuando la evidencia lo requiere y asumir las consecuencias.	Adaptación al Cambio	Individual/Grupal			
		Aceptación de otros puntos de vista	Individual/Grupal			
		Resiliencia	Individual/Grupal			
		Nº Horas dedicadas a esa competencia:				

Competencia	Objetivo	Aspectos de la Competencia	Modalidad	Actividades	Recursos	Observaciones.
ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.	Capacidad y tenacidad para analizar las causas de los fenómenos y la inquietud para generar alternativas visibles.	Identifica el problema	Individual/Grupal			
		Busca y valora soluciones	Individual/Grupal			
		Aplica soluciones	Individual/Grupal			
		Nº Horas dedicadas a esa competencia:				

Competencia	Objetivo	Aspectos de la Competencia	Modalidad	Actividades	Recursos	Observaciones.
FOMENTO DE LA INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR	Es la motivación y la capacidad que tiene una persona de identificar una persona de identificar una oportunidad y luchar por ella, de llevar a cabo cambios, de reacción con intuición, flexibilidad y apertura.	Planificación y formación para el desarrollo de un plan de empresa	Individual/Grupal			
		Conocimiento del entorno	Individual/Grupal			
		Descubrir e identificar las capacidades y potencialidades	Individual/Grupal			
		Nº Horas dedicadas a esa competencia:				

Ejemplo de Cumplimentación de ficha de Registro.

Competencia	Objetivo	Aspectos de la competencia	Modalidad	Actividades	Recursos	Observaciones
COMUNICACIÓN	Objetivo	Asertividad	Seleccionar si es una actividad individual o grupal	Especificar las actividades que se han trabajado para la adquisición de cada uno de los aspectos	Describir que recursos se han utilizado en las actividades realizadas.	Contemplar las observaciones, si las hubiera, con respecto a estos aspectos
		Escucha activa	Seleccionar si es una actividad individual o grupal			
		Empatía	Seleccionar si es una actividad individual o grupal			
		Nº de horas dedicadas a esta competencia	Cuantificar las horas dedicadas al trabajo de esta competencia			

Evaluación final de Acciones de Competencias Genéricas y Transversales

FICHA 7: EVALUACIÓN FINAL DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y TRANSVERSALES

Esta ficha es obligatoria. Se rellenará a través de la Plataforma Getcotex, a finales de junio.

Denominación del proyecto:
Especialidad:
Entidad promotora:
Nombre del Tutor/a de Acompañamiento:

1 COMPETENCIA A EVALUAR		ESCALA		
AUTOCONFIANZA: se refiere a la seguridad, fuerza y convicción que tiene el grupo para lograr objetivos y superar obstáculos en sus vidas.		ALTO	MEDIO	BAJO
Seguridad en ellos mismos/as	¿Confían en sus posibilidades para lograr cosas que se proponen en la vida?			
Autoconocimiento	¿Conocen sus cualidades, y sus caracteres?			
Autoevaluación	¿Son críticos/as consigo mismos/as?			
Autocontrol	¿Controlan sus enfados en una discusión?			
Respuesta a situaciones adversas	Cuando aparecen dificultades, ¿procuran solucionarlas?			

2 COMPETENCIA A EVALUAR		ESCALA		
COMUNICACIÓN: se refiere a la capacidad de escuchar y expresar ideas, conceptos, opiniones... para establecer una conversación o formular escritos de cualquier naturaleza.		ALTO	MEDIO	BAJO
Comprensión oral y escrita	¿Son capaces de interpretar un texto sin dificultad?			
Expresión oral y escrita	¿Saben transmitir información de forma adecuada?			
Comunicación no verbal	¿Comprenden el lenguaje no verbal de sus interlocutores/as?			

3 COMPETENCIA A EVALUAR		ESCALA		
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y TAREAS: se refiere a la capacidad de asumir sus compromisos y responsabilidades.		ALTO	MEDIO	BAJO
Cumplimiento de normas	¿Aceptan las normas del funcionamiento de la sociedad en general?			
Aceptación de la jerarquía	¿Saben reconocer cuáles son sus funciones y cuáles la de sus Tutores/as responsables?			

4 COMPETENCIA A EVALUAR		ESCALA		
GESTIÓN DEL TIEMPO: se refiere a desarrollar la autonomía profesional de manera que seamos capaces de planificar, priorizar o desestimar tareas optimizando el desarrollo profesional.		ALTO	MEDIO	BAJO
Priorización y ladrones del tiempo	¿Saben organizarse y realizar todas sus tareas?			
Autonomía	¿Es importante para ellos/ as tomar sus propias decisiones?			

5 COMPETENCIA A EVALUAR		ESCALA		
CAPACIDAD DE RELACIÓN: se refiere a habilidad para establecer relaciones con los demás, socializar, formar parte de grupos, comunicarse.		ALTO	MEDIO	BAJO
Asertividad	¿Manifiestan su opinión aunque sea contraria a la de los demás, sin herir los sentimientos?			
Escucha activa	¿Saben cuándo deben dejar hablar a los demás?			
Empatía	¿Saben identificar claramente las emociones de los demás?			

6 COMPETENCIA A EVALUAR		ESCALA		
FLEXIBILIDAD Y TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN: se refiere a la capacidad para modificar ideas, pensamientos o conductas cuando la evidencia lo requiere y asumir las consecuencias.		ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptación al cambio	Ante un fallo en alguna herramienta, ¿suelen ponerse nerviosos/as y se bloquean o suelen buscar una solución?			
Aceptación de otros puntos de vista	¿Realizan tareas con personas que tienen puntos de vista diferentes a los suyos?			
Capacidad para sobreponerse	¿Se sobreponen con facilidad ante situaciones adversas o por el contrario se hunden como personas?			
Resiliencia	¿Tienen confianza en ellos mismos/as, no importando las adversidades que se presenten?			

7 COMPETENCIA A EVALUAR		ESCALA		
ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Hace referencia a la capacidad y tenacidad para analizar las causas de los fenómenos y la inquietud para generar alternativas viables.		ALTO	MEDIO	BAJO
Identifica el problema	¿Son capaces de detectar problemas?			
Busca y valora soluciones	¿Se plantean diferentes alternativas o solo buscan una solución y ya está?			
Aplica soluciones	¿Son decididos/as para poner en marcha las soluciones que van surgiendo?			

8 COMPETENCIA A EVALUAR		ESCALA		
FOMENTO DE LA INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDDOR: es la motivación y la capacidad que tiene una persona de identificar una oportunidad y luchar por ella, de llevar a cabo cambios, de reacción con intuición, flexibilidad y apertura.		ALTO	MEDIO	BAJO
Planificación y formación para el desarrollo de un plan de empresa	¿Conozco los objetivos y riesgos de mi proyecto?			
Conocimiento del entorno	¿Tengo claro cuáles son las necesidades de mi entorno?			
Descubrir e identificar las capacidades y potencialidades	¿Eres capaz de detectar aquellos aspectos por los que destacas?			

La persona técnica tutor/a

Fdo.:

Para rellenar esta ficha a continuación, en la columna de escala, podéis usar los siguientes indicadores que nos ayudarán a determinar el grado de adquisición de la competencia para el alumnado.

A continuación, se exponen una serie de valores de referencia para determinar el nivel de adquisición de cada competencia. Esta información ha sido obtenida de la Guía de Competencias Básicas y Genéricas y Orientación Profesional. (enlace)

Valores de REFERENCIA POR COMPETENCIAS.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
AUTOCONFIANZA	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Fundamentan sus posturas en argumentos lógicos. - Asumen las consecuencias de las decisiones y actuaciones tomadas. - Aportan ideas nuevas. - Actúan de manera congruente con sus valores. - Tienen una imagen realista de ellos mismos, conociendo sus capacidades y defectos. - Se valoran como personas dignas de respeto. - Responden a situaciones de frustración de manera positiva.
	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Ante algunas situaciones específicas abordan la realidad a partir del análisis previo de la situación. - En ocasiones, fundamentan su postura en argumentos lógicos. - En determinados momentos, asumen las consecuencias de las decisiones y actuaciones tomadas. - Con frecuencia aportan ideas nuevas. - En ocasiones, actúan de manera congruentes con sus valores. - Frecuentemente tienen unas imágenes realistas de los mismo, conociendo sus capacidades y defectos. - Habitualmente se valora como persona única y digna de respeto. - A menudo, responden a situaciones de frustración de manera positiva.
	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Raramente abordan la realidad a partir del análisis previo de la situación - Nunca fundamentan sus posturas en argumentos lógicos. - No son capaces de asumir las consecuencias de las decisiones y actuaciones tomadas. - Puntualmente aportan ideas nuevas. - Rara vez actúan de manera congruente con sus valores. - No tienen una imagen realista de ellos mismo, conociendo sus capacidades y defectos. - No se valoran como personas únicas y dignas de respeto. - Ocasionalmente responden a situaciones de frustración de manera positiva.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
COMUNICACIÓN	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Se expresan de manera oral y escrita con fluidez y claridad. - Utilizan un vocabulario correcto y adecuado al contexto. - Escriben respetando las reglas de redacción y ortografía del idioma. - Escuchan con atención. - Respetan las ideas de los demás. - Emplean el lenguaje no verbal (postura, gestos, etc.) de manera congruente con el mensaje.
	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Se expresan de manera oral y en ocasiones de manera escrita con fluidez y claridad. - Con frecuencia, utilizan un vocabulario correcto y adecuado al contexto. - Normalmente escriben respetando las reglas de redacción y ortografía del idioma. - A menudo escuchan con atención. - En ocasiones, respetan las ideas de los demás. - A veces, emplean el lenguaje no verbal (postura, gestos, etc.) de manera congruente con el mensaje
	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - No se expresan con fluidez y claridad, de manera oral y escrita. - Rara vez, utilizan un vocabulario correcto y adecuado al contexto. - Escasamente escriben respetando las reglas de redacción y ortografía del idioma. - No escuchan con atención. - Nunca respetan las ideas de los demás. - No utilizan el lenguaje no verbal (postura, gestos, etc.) de manera congruente con el mensaje

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y TAREAS	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinan equipos de trabajo de manera respetuosa y respetando las normas, buscando la consecución de las tareas. - Cumplen con las normas establecidas en los grupos de trabajo. - Participan activamente en el establecimiento de normas. - Actúan de manera congruente con las tareas a desarrollar en la actividad.
	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - En ocasiones, coordinan equipos de trabajo de manera respetuosa y respetando las normas, buscando la consecución de las tareas. - Con frecuencia, cumplen con las normas establecidas en los grupos de trabajo. - Participan de manera moderada en el establecimiento de normas. - Normalmente actúan de manera congruente con las tareas a desarrollar en la actividad.
	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Rara vez coordinan equipos de trabajo de manera respetuosa y respetando las normas, buscando la consecución de las tareas. - No cumplen con las normas establecidas en los grupos de trabajo. - No participan en el establecimiento de normas. - Actúa de manera incongruente con las tareas a desarrollar en la actividad.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
GESTIÓN DEL TIEMPO	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Plantean diversas tareas y las organizan para resolver una actividad. - Transfieren sus conocimientos a la aplicación de diversas tareas. - Establecen acciones y seleccionan recursos que le permiten abordar una tarea específica. - Tienen en cuenta sus habilidades personales para elaborar un plan de trabajo a seguir. - Desarrollan acciones para cumplir las diferentes tareas que se plantean.
	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Plantean ciertas tareas y puntualmente las organizan para resolver una actividad. - En ocasiones, transfieren sus conocimientos a la aplicación de diversas tareas. - Con frecuencia establecen algunas acciones y seleccionan determinados recursos que le permiten abordar una tarea específica. - Habitualmente tienen en cuenta sus habilidades personales para elaborar un plan de trabajo a seguir. - Desarrollan determinadas acciones para cumplir algunas tareas que se plantea.
	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - No plantean tareas y no las organizan para resolver una actividad. - Rara vez, transfieren sus conocimientos a la aplicación de diversas tareas. - No establecen acciones ni selecciona recursos que le permiten abordar una tarea específica. - No tienen en cuenta sus habilidades personales para elaborar un plan de trabajo a seguir. - Nunca desarrollan acciones para cumplir las diferentes tareas que se plantea.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
CAPACIDAD DE RELACIÓN	ALTO	-Son capaces de planificar, priorizar y desestimar tareas. - son capaces de hacer elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas. . Saben fijar metas y prioridad a la hora de realizar una tarea. -Consiguen atender a las actividades relevantes, sustituyen las situaciones irrelevantes, por aquellas que son prioritarias.
	MEDIO	-con frecuencia, son capaces de planificar, priorizar y desestimar tareas. - Alguna vez de hacer elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas. . Ocasionalmente fijan metas y prioridad a la hora de realizar una tarea. -De vez en cuando, pueden atender a las actividades relevantes, sustituyen las situaciones irrelevantes, por aquellas que son prioritarias.
	BAJO	-Nunca son capaces de planificar, priorizar y desestimar tareas. - Difícilmente hacen elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas. -Nunca fijan metas y prioridad a la hora de realizar una tarea. -Jamás consigue atender a las actividades relevantes, sustituyen las situaciones irrelevantes, por aquellas que son prioritarias.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
FLEXIBILIDAD Y TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	ALTO	-Son capaces de asumir los cambios sin que esto altere el alcance de los objetos que se han propuesto con antelación. - Consiguen aceptar la singularidad de los individuos. Se adaptan positivamente a las situaciones adversas.
	MEDIO	- Ocasionalmente son capaces de asumir los cambios sin que esto altere el alcance de los objetos que se han propuesto con antelación. - Alguna vez, consiguen aceptar la singularidad de los individuos. - De vez en cuando se adaptan positivamente a las situaciones adversas
	BAJO	- Nunca son capaces de asumir los cambios sin que esto altere el alcance de los objetos que se han propuesto con antelación. - Raramente, consiguen aceptar la singularidad de los individuos. - No se adaptan positivamente a las situaciones adversas

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	ALTO	- Identifican con claridad un problema. - Proponen soluciones viables y originales ante un problema. - Participan en equipos de trabajo promoviendo la consecución de los objetivos propuestos. - Promueven en el grupo el consenso y la colaboración.
	MEDIO	- Identifican un problema - Proponen alguna solución ante un problema. - En ocasiones, participan en equipos de trabajo y algunas veces promueve la consecución de los objetivos propuestos. - Puntualmente, promueven en el grupo el consenso y la colaboración
	BAJO	- No identifican con claridad un problema. - Rara vez, proponen soluciones ante un problema. - No participan en equipos de trabajo promoviendo la consecución de los objetivos propuestos. - Nunca promueve en el grupo el consenso y la colaboración.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
FOMENTO DE LA INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Son innovadores y creativos - Tienen inquietud empresarial y capacidad de identificar una oportunidad de negocio. - Son capaces de visualizar una idea y de intentar hacerla realidad buscando recursos y utilizando sus conocimientos.
	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Son creativos - En algunas ocasiones, tienen inquietud profesional y capacidad de identificar una oportunidad de negocio. - Puntualmente, Son capaces de visualizar una idea y de intentar hacerla realidad buscando recursos y utilizando sus conocimientos.
	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - No son creativos - Raramente, tienen inquietud profesional y capacidad de identificar una oportunidad de negocio. - Nunca son capaces de visualizar una idea y de intentar hacerla realidad buscando recursos y utilizando sus conocimientos.

Resumen de Fichas de Competencias Genéricas y Transversales.

Se adjunta una Tabla resumen de las Fichas de Competencias Genéricas y Transversales explicadas anteriormente, con la intención de facilitar el control y programación de las actuaciones a realizar por el equipo técnico, donde se especifican aquellas de deben ser enviadas.

Sección	Denominación ficha	Envío obligatorio	Fecha de entrega:	Enviar a
COMPETENCIAS GENÉRICAS Y TRANSVERSALES	Ficha 5: Seguimiento de acompañamiento personalizado	SI	1ª quincena de noviembre 2021	escuelasprofesionales@extremaduratrabaja.net
		SI	1ª quincena de marzo 2022	escuelasprofesionales@extremaduratrabaja.net
	Ficha 6: Registro de trabajo de las competencias genéricas	NO	-	-
	Ficha 7: Evaluación Final de Acciones de Competencias Genéricas	SI	Finales de Junio de 2022	Plataforma Informática GETCOTEX

2.2. Proyecto Aprendizaje-Servicio (ApS).

En la Orden de 26 de noviembre de 2020 por la que se aprueban las bases reguladoras de concesión de subvenciones destinadas a la financiación del programa de Escuelas Profesionales Duales de Empleo de Extremadura, en su artículo 15 recoge que durante todo el proceso formativo se facilitará acompañamiento/tutorización para el desarrollo personal y profesional de cada participante, fortaleciendo su papel social.

Dentro de las acciones de competencias genéricas y transversales, se incluye el diseño y puesta en marcha de un **Proyecto de Aprendizaje y Servicio (ApS)** con la finalidad de desarrollar el fortalecimiento social a través de un Servicio Comunitario de unión entre las EPD y las entidades e instituciones del entorno.

Así, el ApS Parte de una necesidad social en el entorno conocido y con la que se identifica el alumnado-trabajador de la EPD.

Conlleva la prestación de un servicio real diseñado en el ApS.

Favorece un aprendizaje al alumnado-trabajador y un beneficio al entorno más cercano del mismo.



En los proyectos de Escuelas Profesionales Duales, se pondrá en marcha un Proyecto de Aprendizaje-Servicio (150h) elaborado por los alumnos/as trabajadores/as con la finalidad de aprender haciendo un servicio a la Comunidad, que se desarrollará de manera transversal a lo largo de la duración del proyecto (12 meses).

Para el ApS **se contará con el equipo técnico del proyecto al completo** para su desarrollo y puesta en marcha, con el grupo de alumnos/as participantes para su desarrollo, siendo gestionado y supervisado por el Monitor/a Tutor/a de Acompañamiento/Tutorización de cada EPD, que promoverá la implicación social y personal de los diferentes agentes de la Comunidad.

Este apartado está basado en la Guía Práctica de Aprendizaje-Servicio de Roser Batlle, que adjuntamos al final como recursos con el enlace a la misma.

¿Qué es un ApS?

El aprendizaje-servicio es una combinación original de dos elementos bien conocidos: **el aprendizaje basado en la experiencia y el servicio a la comunidad**, completando la acción solidaria con el itinerario formativo, ofreciendo al alumnado-trabajador la oportunidad de aprender siendo útiles a los demás. Se crea un círculo virtuoso que funciona como una brújula: orienta el talento del alumnado trabajador hacia el compromiso social, haciendo que lo empleen en la mejora de la sociedad y no solo en la mejora de su currículum personal.

¿Por qué es importante el Aprendizaje-Servicio? El verdadero éxito de la educación consiste en formar una buena ciudadanía capaz de mejorar la sociedad y no solo su currículum personal. Capacitados para provocar cambios en el entorno, además de hacer un servicio a la comunidad y ayudar a los otros. Es uno de los métodos de aprendizaje más eficaces porque el alumnado trabajador encuentra sentido a lo que estudia cuando aplica sus conocimientos y habilidades en una práctica solidaria.

En la Guía de Roser Batlle se indican estas: **“Diez razones educativas y sociales para practicar el ApS”**

- 1. Para recuperar el sentido social de la educación.*
- 2. Para integrar los aspectos cognitivos con los aspectos actitudinales y morales del aprendizaje.*
- 3. Para aprender mejor.*
- 4. Para incrementar la percepción positiva y la consideración social de alumnado como ciudadanos.*
- 5. Para reforzar las buenas prácticas existentes y mejorar la imagen social del centro educativo.*
- 6. Para potenciar el liderazgo de los docentes y educadores en tanto que dinamizadores sociales en su entorno.*
- 7. Para estimular la práctica democrática y participativa de la ciudadanía.*
- 8. Para aumentar la cohesión social en los barrios y poblaciones.*
- 9. Para fomentar el voluntariado.*
- 10. Para compensar la ética de la justicia con la ética del cuidado.*

¿ Qué servicios pueden realizar el alumando trabajador/a?

Un proyecto de aprendizaje-servicio parte de una **necesidad social** a la cual pueden ser sensibles a *los/as alumnos/as trabajadores/as* genera un **servicio real** que estos pueden desarrollar como respuesta y comporta unos **aprendizajes significativos**. Al mismo tiempo, en la mayoría de proyectos es necesario trabajar en red con las entidades e instituciones del entorno, sin las cuales sería imposible sacar adelante el proyecto.

Las personas son capaces de hacer cosas realmente útiles en muchos ámbitos de servicios diferentes, de provocar mejoras visibles en el entorno, desplegando sus competencias a través de un amplio abanico de tareas posibles:

Algunos ámbitos de servicios: acompañamiento a la formación y a la lectura, apoyo a personas con necesidades especiales, apoyo a personas mayores, protección de la naturaleza, participación ciudadana, solidaridad y derechos humanos, cooperación al desarrollo, promoción de la salud y la seguridad, arte y patrimonio cultural...

Aprendizaje Servicio para el Desarrollo Sostenible. Transformar nuestro mundo

Cada proyecto de Aprendizaje-Servicio, a desarrollar por el equipo, han de estar reflejados los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con los que se enlazan. El aprendizaje-servicio es una brújula para orientar la educación hacia el desarrollo sostenible, una herramienta para convertir la sensibilización en compromiso.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible fueron adoptados por parte de 193 países, entre ellos España, en el marco de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible celebrada en la sede de Naciones Unidas en Nueva York, el 25 de septiembre de 2015, por medio de la aprobación en su Asamblea General de la Resolución 70/1 "Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible".

Los 17 objetivos de desarrollo sostenible, que hasta el año 2030 protagonizarán nuestra actividad cotidiana, son los que aparecen en esta ilustración.



Esta Agenda 2030 sienta las bases para un nuevo modelo de desarrollo sostenible a nivel mundial que pretende alcanzar en el horizonte temporal de los próximos 15 años (2015-2030) un mundo mejor tanto para la sociedad actual como para las generaciones venideras.

Se estructura en torno a 5 elementos:

Personas (pobreza, hambre, salud, educación, género y agua),

Prosperidad (energía, crecimiento, infraestructuras, desigualdad),

Planeta (ciudades, consumo, cambio climático, océanos, medio ambiente),

Paz y Alianzas



Puede afirmarse, por tanto, que estos objetivos y metas suponen los mayores retos que la humanidad en su conjunto se haya marcado jamás y que tienen un carácter universal de transformación y de inclusión.

En el siguiente enlace podéis encontrar información sobre cada uno de los diferentes objetivos:

- <https://desarrolloruralsostenibilidad.dip-badajoz.es/proyecto/objetivos-desarrollo-sostenible>
- <https://www2.dip-caceres.es/temas/desarrollo-sostenible/desarrollo-sostenible/despoblamientoyobjetivosdedesarrollosostenible/index.html>

Desarrollo del proyecto ApS dentro de las Escuelas Profesionales Duales

Aunque se ha indicado anteriormente, recordamos que, en los proyectos de Escuelas Profesionales Duales, **se pondrá en marcha un Proyecto de Aprendizaje-Servicio (150h) elaborado por los alumnos/as trabajadores/as** con la finalidad de aprender haciendo un servicio a la Comunidad, que se desarrollará **de manera transversal a lo largo de la duración del proyecto (12 meses)**.

Para el ApS **se contará con el equipo técnico del proyecto al completo** para su desarrollo y puesta en marcha, con el grupo de alumnos/as participantes para su desarrollo, siendo gestionado y supervisado por el Monitor/a Tutor/a de Acompañamiento/Tutorización de cada EPD, que promoverá la implicación social y personal de los diferentes agentes de la Comunidad.

El proyecto Aprendizaje-Servicio debe estar totalmente relacionado con la formación de la especialidad que el alumnado-trabajador está recibiendo.

Para llevar a cabo estas actuaciones tendremos que realizar el proyecto en diferentes etapas.



1.Preparación: proceso previo que debería tener claro el equipo técnico antes de plantear el proyecto al alumnado trabajador.

2.Realización: proceso de preparación, ejecución y cierre de proyecto que desarrolla el equipo.

3.Evaluación: proceso posterior del análisis del proyecto realizado y sus resultados educativos y sociales que lleva a cabo la figura del monitor/a-tutor/acompañamiento y tutorización. Aunque el equipo técnico tiene la responsabilidad de preparar bien el proyecto, el alumnado es una pieza fundamental en todas las etapas, siendo los principales actores y actrices en todas las fases del ApS. Los proyectos ApS deben ir mejorando la competencia en iniciativa personal y autonomía de las personas participantes en el proyecto.

Estos tres bloques lógicos pueden desglosarse en etapas.

PREPARACIÓN

1. Esbozo de la idea

Para poder empezar el proyecto, necesitamos hacernos un esbozo de él, una imagen mental. En esta etapa podemos reconocer cuatro fases:

1. Definir por dónde empezar: ¿dónde vamos a ubicar este proyecto? ¿en qué materia? ¿con quién podemos hacerlo?
2. Determinar cuál sería la necesidad social que podrían atender a los alumnos/as trabajador/as ¿Qué necesidades reales en nuestro entorno despiertan la sensibilidad de los ellos y los estimularían a comprometerse?
3. Identificar cual sería el servicio concreto que podrían realizar. ¿Qué tareas que produzcan un resultado visible y que ellos mismos puedan podrían llevar a cabo? Especificar qué aprendizajes les aportaría el servicio. ¿Qué competencias, conocimientos, actitudes, habilidades y valores podrían reforzar con esta experiencia?

2. Establecimiento de alianzas

Trabajar en red es compartir compromiso y protagonismo con los colectivos e iniciativas sociales que operan en el entorno. Fases:

1. Identificar las entidades con los cuales podríamos colaborar en el proyecto planteado (entidades de la población, centros educativos, instituciones públicas...).
2. Plantear la demanda y llegar a un acuerdo acerca del servicio que realizarán los alumnos/as trabajadores/as.

Trabajar en red: el aprendizaje- servicio no sólo es una metodología educativa, también es una herramienta de desarrollo comunitario, de cohesión de la comunidad

3. Planificación del proyecto

Hay que planificar el conjunto del proyecto, que es educativo y social al mismo tiempo. No podemos limitarnos a pensar en los aspectos educativos.

- Definir con detalle el servicio que van a realizar los/as alumnos/as trabajadores/as.
- Precisar los aspectos pedagógicos del proyecto. Establecer claramente las prioridades para no dispensar energías.
- Especificar la gestión y organización de todo el proyecto.

REALIZACIÓN

4. Preparación del proyecto con el grupo

A lo largo de esta etapa, los participantes descubrirán el sentido de la acción que van a desarrollar, y el compromiso que adquieren.

Las etapas son:

1. Motivar al equipo: sensibilizarlo respecto a la necesidad social del proyecto.
2. Diagnosticar la necesidad social: dar la oportunidad a los alumnos/as de que investiguen el problema, extraigan datos, conclusiones...
3. Definir el proyecto: entender cuál es la acción que van a desarrollar, que utilidad va a tener, en que ámbito y que van a aprender de ello.
4. Organizar el trabajo: planificar la acción, organizar y definir grupos de trabajo, otorgar y repartir responsabilidades, concretar el calendario de trabajo que vamos a seguir...
5. Reflexionar sobre los aprendizajes de la planificación. El hecho de preparar el servicio ya ha conllevado aprendizajes importantes y serán necesario explicarlos para poder valorar el impacto personal del proyecto.

5. Ejecución del proyecto

Llevar a cabo el servicio proporciona a los participantes de las Escuelas Profesionales Duales de Empleo, aprendizajes en la vida real y permite que valoren y encuentren sentido a lo que han estado estudiando y preparando.

Las fases que se pueden diferenciar en este apartado son:

1. Realizar el servicio.
2. Relacionarse con las personas y entidades del entorno.
3. Registrar (fotografías, videos, esquemas.), comunicar (campañas de comunicación: prensa, redes sociales) para difundir el proyecto y reforzar el compromiso del grupo.
4. Reflexionar sobre los aprendizajes de la ejecución.

6. Cierre del proyecto con el grupo

Hay que tener en cuenta una doble mirada reflexiva, por una parte, sobre el servicio y por otra, sobre el aprendizaje que este ha proporcionado.

1. Reflexionar y evaluar los resultados del servicio.
2. Reflexionar sobre los aprendizajes conseguidos.
3. Proyectar perspectivas de futuro

EVALUACIÓN

7. Evaluación multifocal

Una vez finalizado y evaluado con los alumnos/as el proyecto, le corresponde a la figura del tutor/a de acompañamiento, reflexionar sobre esta experiencia y extraer conclusiones a diversos niveles

1. Evaluar el equipo.
2. Evaluar el trabajo en red.
3. Evaluar la experiencia como proyecto ApS.

Ejemplos de Buenas Prácticas son:

- Videos educativos: https://www.youtube.com/watch?v=k_LA-ZWLYiI,
- INVENTARIO DE EXPERIENCIAS EDUCATIVAS CON FINALIDAD SOCIAL de Zerbikan (<http://www.zerbikas.es/wp-content/uploads/2015/07/60.pdf>)
- 100 buenas prácticas de aprendizaje-servicio. Red Española de Aprendizaje Servicio. <https://redaps.files.wordpress.com/2019/12/100-buenas-prc3a1cticas-de-aprendizaje-servicio-102342.pdf>
- Red Española de Aprendizaje y Servicio. <https://www.aprendizajeservicio.net/>

Seguimiento y evaluación del ApS.

Con el objetivo de realizar un seguimiento y evaluación fiable y válida del ApS a lo largo del proyecto, se ofrecen una serie de fichas estandarizadas para todos los proyectos.

En este apartado las Fichas guía serán:

Ficha 8. Seguimiento del Proyecto Aprendizaje-Servicio

Ficha 9. Evaluación Final del Proyecto Aprendizaje-Servicio

Seguimiento del Proyecto Aprendizaje-Servicio

Con esta ficha se realizará el seguimiento del trabajo realizado en el ApS del proyecto. Se completará una ficha por cada una de las especialidades del proyecto.

FICHA 8. SEGUIMIENTO DE APRENDIZAJE

Esta ficha es obligatoria. Se enviará al correo y en fecha indicado en el apartado correspondiente de la guía.

Ficha 8: Seguimiento Aprendizaje Servicio	
Denominación del proyecto:	
Especialidad:	
Entidad promotora:	
Nombre Tutor/a de Acompañamiento:	
Fecha:	

Resumen:	
----------	--

Fecha de Seguimiento:	.././....	.././....
Esbozo de la Idea		
Establecimiento de Alianza		
Planificación del Proyecto		
Preparación del proyecto con el grupo		
Ejecución del Proyecto:		
Cierre del proyecto con el grupo		
Evaluación		

El personal técnico de acompañamiento y tutorización

Fdo.:

Evaluación Final del Proyecto Aprendizaje-Servicio

Con esta ficha se obtendrán los resultados finales con respecto al ApS que se ha realizado en el proyecto. Debe completarse una ficha por cada especialidad del proyecto.

FICHA 9. EVALUACIÓN FINAL APRENDIZAJE SERVICIO

Esta ficha es obligatoria. Se rellenará a través de la Plataforma Getcotex, a finales de junio.

Ficha 9: Evaluación Final Aprendizaje Servicio	
Especialidad:	
Entidad promotora:	
Nombre Tutor/a de Acompañamiento:	
Fecha:	

Ficha Aprendizaje-Servicio	
Denominación del Proyecto:	Objetivos de Desarrollo Sostenible
Especialidad	
Justificación del Proyecto:	
La necesidad social del entorno:	
El servicio a la comunidad:	
El Aprendizaje: Objetivos de Aprendizaje y vinculaciones curriculares.	
El Trabajo en Red	
Actividades (con fotografías) Como mínimo hay que realizar 3 actividades <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos. • Contenidos • Desarrollo • Evaluación 	
Evaluación	
Difusión del Proyecto	
Lugar y Temporalización	
Recursos Necesarios	

Ejemplo- Explicación: Ficha -Aprendizaje-Servicio

Denominación del Proyecto: Indicar un nombre para el proyecto.	Objetivos de Desarrollo Sostenible Señalar los objetivos de Desarrollo Sostenible que se relacionan con el proyecto.		
Especialidad	Especialidad que está cursando el alumnado-trabajador		
Justificación del Proyecto: Breve explicación de la necesidad general detectada por la que surge el proyecto ApS			
Necesidad social del entorno: Carencia específica detectada por la que se hace necesario el desarrollo del proyecto ApS del entorno.			
Servicio a la comunidad: Descripción general sobre el que versará el proyecto.			
Aprendizaje: Objetivos de Aprendizaje y vinculaciones curriculares. Conocimiento y competencias del currículo específico asociado al certificado de Profesionalidad; habilidades sociales y organizativas; empatía, responsabilidad e iniciativa.			
Trabajo en Red Listado de entidades e instituciones del entorno con los que se va a colaborar.			
Actividades Diseño actividades diferentes con fotografías. Cada actividad debe contener: Objetivos: Contenidos: Conceptuales: Procedimentales: Actitudinales: Materiales: Desarrollo: Evaluación:			
Evaluación Breve explicación de los datos obtenidos tras la realización del proyecto ApS.			
Difusión del Proyecto Diferentes medios utilizados para dar a conocer el proyecto ApS (Redes sociales, Página web del colegio, mapa, asociaciones, Folletos informativos, Medios de comunicación locales...)			
Lugar y Temporalización. Se nombrarán las distintas actividades desarrolladas con el lugar y la fecha y el horario de realización			
Actividad	Lugar	Fecha	Horario
.....
Recursos Necesarios Materiales y herramientas necesarias para el desarrollo del proyecto ApS			

Resumen de Fichas de Aprendizaje-Servicio

Se adjunta una tabla resumen de las fichas de Aprendizaje-Servicio, explicadas anteriormente, con la intención de facilitar el control y programación de las actuaciones a realizar por el equipo técnico, donde se especifican aquellas que deben ser enviadas.

Sección	Denominación ficha	Envío obligatorio	Fecha de entrega:	Enviar a
PROYECTO APRENDIZAJE-SERVICIO	Ficha 8: Seguimiento de Aprendizaje-Servicio	SI	1ª quincena de Noviembre	escuelasprofesionales@extremaduratrabaja.net
		SI	1ª quincena de Marzo	escuelasprofesionales@extremaduratrabaja.net
	Ficha 9: Evaluación Final de Aprendizaje Servicio	SI	Finales de Junio	Plataforma Informática GETCOTEX

Resumen General de Fichas para personal técnico de acompañamiento y tutorización

Sección	Fichas	Fecha de Entrega	Envío a:
Orientación Asesoramiento	Ficha 1: Entrevista diagnóstico	Fichas de trabajo interno, NO necesario envío	
	Ficha 2: Itinerario personalizado de orientación		
	Ficha 3: Modelo de Seguimiento Orientación	1ª quincena de Noviembre 2021	escuelasprofesionales@extremaduratrabaja.net
	Ficha 4: Evaluación Final	1ª quincena de Marzo 2022	escuelasprofesionales@extremaduratrabaja.net
Competencias Genéricas y Transversales	Ficha 5: Modelo de Seguimiento Orientación y Competencias Genéricas y Transversales	1ª quincena de Noviembre 2021	escuelasprofesionales@extremaduratrabaja.net
	Ficha 6: Registro de trabajo de las competencias genéricas	1ª quincena de Marzo 2022	escuelasprofesionales@extremaduratrabaja.net
	Ficha 7: Evaluación Final de Acciones de Competencias Genéricas	Finales de Junio 2022	Plataforma Informática: GETCOTEX
		Finales de Junio 2022	Plataforma Informática: GETCOTEX
Proyecto Aprendizaje-Servicio	Ficha 8: Seguimiento de Aprendizaje-Servicio	1ª quincena de Noviembre 2021	escuelasprofesionales@extremaduratrabaja.net
		1ª quincena de Marzo 2022	escuelasprofesionales@extremaduratrabaja.net
	Ficha 9: Aprendizaje-Servicio	Finales de Junio 2022	Plataforma Informática: GETCOTEX

BIBLIOGRAFÍA, RECURSOS Y WEBGRAFÍA.

- ✓ Valverde Berrocoso, Jesús. (2012). UMA Congreso.
- ✓ Modelo 6-9. Bases Metodológicas para la formación en competencias genéricas, emprendimiento y liderazgo. Emprendedorex.
- ✓ Roser Battle. Guía Práctica de Aprendizaje-Servicio. Proyecto social.
- ✓ Rodríguez Morenos, M.L De la evaluación a la formación de Competencias Genéricas. Aproximaciones a un Modelo. Revista Brasileira de Orientación Profesional. 2006.
- ✓ Octaedro Ediciones 2013. Cuaderno de Docencia Universitaria. Rúbricas para Evaluación de Competencias.
- ✓ Vaello, J. Como dar clases a los que no quieren. Grao.2013
- ✓ Ferran Salmurri. Libertad Emocional: Estrategia para educar las emociones. Paidós. 2014
- ✓ Zerbikan. Inventario de experiencias educativas con finalidad social.

Guía del equipo docente, Desarrollo del Módulo de Competencias Básicas y Genéricas y Orientación profesional de Escuelas Profesionales de Extremadura

[Guía de Acompañamiento y Tutorización del Programa Colaborativo Rural,](#)

Guías prácticas Roser Batlle

<https://roserbatlle.net/aprendizaje-servicio/guias-practicas/>

Sociedad del Aprendizaje. Junta de Extremadura: Aprender es una actitud:

<https://aprenderesunaactitud.es/recursos/>

Cultura Emprendedora. Junta de Extremadura:

<https://culturaemprendedora.educarex.es/>

Red Española de Aprendizaje- Servicio:

<https://www.aprendizajeservicio.net/>

Grupo Aprendizaje Servicio Extremadura:

<https://grupoapsextemadur.wixsite.com/misitio>

Web del Sexpe: <https://extremaduratrabaja.juntaex.es/>

ESCUELAS PROFESIONALES DUALES DE EMPLEO DE EXTREMADURA

