



PROYECTO EUROPEO EXPERIMENTAL SOBRE FORMACIÓN EN
COMPETENCIAS BÁSICAS Y DIGITALES DE PERSONAS ADULTAS

TALLER SOBRE EXPERIENCIAS INSPIRADORAS

Resumen

27 de julio de 2021, 10h00 a 12h30

Este proyecto lo lidera el **Servicio Navarro de Empleo** en colaboración público-privada:



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

| | |
|--|----|
| 1. CONTEXTO Y OBJETIVOS..... | 3 |
| 2. PARTICIPANTES..... | 4 |
| 3. PROGRAMA..... | 5 |
| 4. BIENVENIDA Y OBJETIVOS DEL TALLER..... | 6 |
| 5. OBJETIVOS DEL PROYECTO Y PRESENTACIÓN PRELIMINAR DE LA EXPERIMENTACIÓN A REALIZAR..... | 7 |
| 6. EXPERIENCIAS INNOVADORAS..... | 10 |
| 6.1. Experiencia 1. Formación y certificación de competencias digitales, ICDL Europe ... | 11 |
| 6.2. Experiencia 2. Aproximación multidimensional a la orientación, formación y al empleo de personas con baja cualificación, Cruz Roja Española | 12 |
| 7. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN | 15 |
| 7.1. Valoración inicial de competencias | 15 |
| 7.2. Estrategias de aprendizaje | 17 |
| 8. PRÓXIMOS PASOS | 19 |



Este proyecto ha recibido apoyo financiero del Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (Programme for Employment and Social Innovation, EaSI) 2014-2020. Para más información, por favor consulte el enlace <http://ec.europa.eu/social/easi>.

La información contenida en la presente publicación refleja solo la opinión del autor y no refleja necesariamente la posición oficial de la Comisión Europea, que no es responsable del uso que pueda hacerse de la misma.

1. Contexto y objetivos

El proyecto europeo experimental **Forlan**, liderado por el Servicio Navarro de Empleo en partenariatado con el Departamento de Educación, el Departamento de Derechos Sociales, el Observatorio de la Realidad Social del Gobierno de Navarra, el Servicio Público de Empleo Estatal y las asociaciones empresariales ANEL y Fundación Laboral de la Construcción, surge con el espíritu de abordar el importante reto que afronta España, y en este caso concreto Navarra, de **capacitar a las personas adultas que no han conseguido una cualificación básica** (lectoescritura, habilidad numérica básica y resolución de problemas en entornos muy tecnológicos) que les garantice su **empleabilidad y desarrollo profesional**.

Para afrontar este reto, se está diseñando una **experimentación** centrada en ensayar nuevas **estrategias de aprendizaje**, adaptadas y a medida de las necesidades y del contexto de personas adultas con bajo nivel de cualificación/competencias y centradas en el desarrollo de habilidades, numéricas y digitales como parte de los itinerarios personalizados de inclusión y empleo activos. Como primer paso, se ha llevado a cabo un estudio de experiencias con el objetivo de aprender de iniciativas existentes e identificar elementos inspiradores para el diseño del piloto que se va a implementar en el proyecto.

Los objetivos de este primer taller fueron:



CONOCER



COMPARTIR



DEBATIR



PROPONER

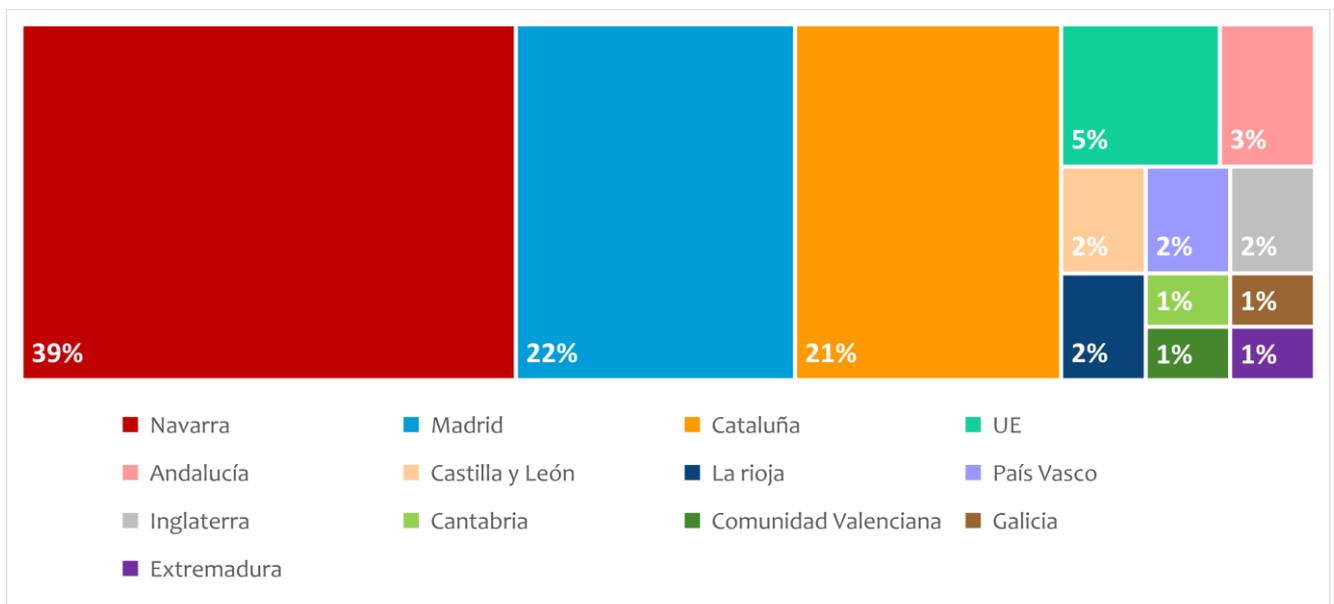
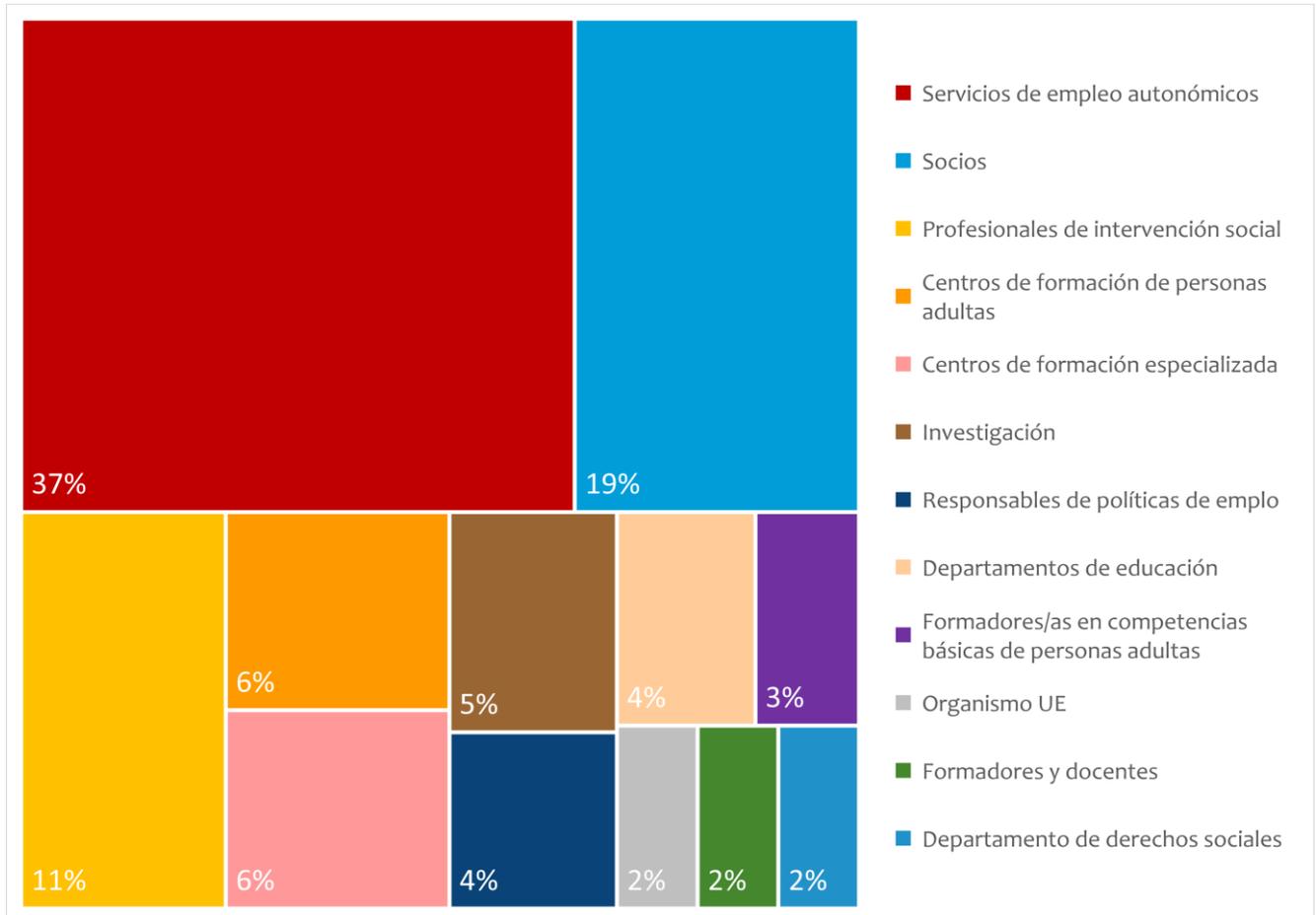
1. **DAR A CONOCER** el proyecto y la experimentación que se está diseñando y cuya implementación está prevista iniciar durante el otoño.
2. **COMPARTIR** experiencias inspiradoras sobre valoración inicial de competencias básicas de personas adultas, preferentemente de iniciativas dirigidas a personas con un bajo nivel de cualificación similares al grupo experimental del proyecto.
3. **DEBATIR** los aprendizajes clave y elementos de transferibilidad de dichas experiencias al contexto de Navarra y en concreto al contexto experimental del proyecto.
4. **RECABAR PROPUESTAS** que puedan mejorar el planteamiento de la experimentación que se está diseñando por parte de las personas que participen en el taller.

2. Participantes

93 PARTICIPANTES

Mujer, 66%

Hombre, 34%



3. Programa

Bienvenida y objetivos del taller

- **MARU MENÉNDEZ GONZÁLEZ-PALENZUELA**, Subdirectora General de Políticas Activas de Empleo del Servicio de Empleo Público Estatal
- **MIRIAM MARTÓN PÉREZ**, Directora del Servicio Navarro de Empleo

Objetivos del proyecto Forlan y presentación preliminar de la experimentación a realizar

- **AMAYA BENGOCHEA CARPENA**, Project Manager del proyecto Forlan (Servicio Navarro de Empleo)
- **FERNANDO GOROSTIZU LÓPEZ**, Jefe de Sección de ordenación académica. Dirección General de Educación. Departamento de Educación
- **LOLI GUTIÉRREZ**, Directora del Servicio de Atención Primaria e Inclusión Social. Departamento de Derechos Sociales

Panel de experiencias inspiradoras

- **JAKUB CHRISTOPH**, Director de Desarrollo Regional de ICDL Europe. *Formación y certificación de competencias digitales*
- **MAITE IRISO VELASCO**, Coordinadora Territorial de Plan de Empleo en Cruz Roja Española. *Aproximación multidimensional a la orientación, formación y al empleo de personas con baja cualificación*

Moderador >> LUIS ANTONIO TARRAFETA SAYAS, Director de Servicio del Observatorio de la Realidad Social (ORS)

Grupos de discusión

- Grupo 1. Valoración Inicial de Competencias
- Grupo 2. Estrategias de aprendizaje

Síntesis de ideas fuerza y próximos pasos

- **GEMMA MERINO ZARDOYA**, Técnica de estrategia empresarial de ANEL
- **MARTA RUIZ SAGASETA DE I.**, Responsable territorial de proyectos de Fundación Laboral de la Construcción
- **AMAYA BENGOCHEA CARPENA**, Project Manager del proyecto Forlan (SNE-NL)

4. Bienvenida y objetivos del taller

Desde el SEPE, se destaca la pertinencia del proyecto FORLAN teniendo en cuenta el importante reto que tiene España de mejorar la formación en competencias básicas y digitales de la población tanto desde una perspectiva de mejora de la empleabilidad y del desarrollo profesionales de la población activa como desde la perspectiva de mejora de la gestión de la vida diaria en el contexto actual de grandes transformaciones.

En este sentido desde el Gobierno y, en concreto desde el SEPE, se es consciente de la importancia de liderar y participar en acciones innovadoras que permitan pilotar nuevas metodologías al objeto de evaluar cuáles pueden ser más eficaces para que tengan una aplicación.

El proyecto FORLAN ha ganado todavía más relevancia y sentido ante el contexto actual marcado por los efectos de la pandemia generada por la COVID-19, la consecuente activación de los fondos *Next Generation EU* y el mecanismo de transformación y resiliencia. España tiene el gran reto de alcanzar los objetivos de la transformación productiva y digital contribuyendo al mismo tiempo a la cohesión social y territorial desde un enfoque de género.

Para el SEPE, el proyecto FORLAN está en el corazón de esos objetivos. Tanto en el conjunto de la Unión Europea como a nivel nacional con el Plan de Transformación y Resiliencia se está avanzando en esa dirección.

Desde el SEPE, se es consciente del salto cualitativo que se ha dado en los últimos años en la formación en competencias digitales. De hecho, en 2018 el SEPE ya hizo una primera convocatoria dirigida a personas ocupadas para la adquisición de competencias digitales y paradójicamente el catálogo de especialidades formativas solo contemplaba una formación en competencias digitales básicas.

Se destaca también la consolidación y diversificación del partenariado del proyecto FORLAN que representa una oportunidad para compartir el conocimiento desde diferentes administraciones públicas. En este partenariado, el papel del SEPE es favorecer el intercambio de conocimiento de otras administraciones públicas autonómicas que se encuentran ante retos parecidos a los que se enfrenta Navarra.

Recientemente, con el apoyo en su elaboración del conjunto de las comunidades autónomas y con las aportaciones y visión de los interlocutores sociales y su caracterización de los objetivos prioritarios, se ha reformulado la nueva **Estrategia Española de apoyo activo para el Empleo 2021-2024** que se encuentra ahora en fase de tramitación para Real-Decreto.

Esta Estrategia va a ser el marco para que se desarrollen los planes anuales de las políticas de empleo en España. Sin ninguna duda supone un avance muy cualitativo al plantear y combinar enfoques de diversa índole:

1. Enfoque centrado en las personas y las empresas: donde el acompañamiento a la empresa y la fuerza laboral se convierte en el centro de la acción.
2. Coherencia con el proceso de transformación productiva: de manera que la formación ha de estar orientada a este objetivo.

3. Orientación hacia los resultados: mediante la incorporación de procesos sistemáticos de evaluación dirigidos a la mejora continua y a la rendición de cuentas.
4. Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo: tanto en términos de recursos humanos como en el avance hacia la transformación digital.
5. Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo: fortaleciendo la participación.

El proyecto FORLAN está, por tanto, completamente alineado con el Plan Nacional de Transformación y Resiliencia, así como con la futura **Estrategia Española de apoyo activo para el Empleo 2021-2024**.

Desde el Servicio Navarro de Empleo, se agradece al SEPE por acoger este primer taller y por su compromiso y apoyo en la puesta en marcha del proyecto. Se ha agradecido también la participación de todos los socios del proyecto.

La puesta en marcha de este proyecto es un reto importante para el SNE y más aun teniendo en cuenta el contexto. El proyecto fue aprobado a principios de 2020 por la Comisión Europea pero su puesta en marcha oficial se produjo la semana de la declaración del Estado de Alarma. Esto dificultó los inicios del proyecto, pero a pesar de ello desde el SNE y con el apoyo del resto de socios se decidió seguir adelante con el proyecto.

Después de varios meses de gestiones internas, en abril se configuró el equipo de trabajo de Forlan y desde entonces se ha estado trabajando en la fase inicial del proyecto muy centrado en el diseño de un nuevo método de Valoración Inicial de Competencias, así como de nuevas estrategias formativas que permitan ensayar métodos más efectivos para formar al grupo diana del proyecto.

El objetivo de organizar este primer taller es, por un lado, presentar los objetivos del proyecto y las acciones que van a ser implementadas desde el SNE en los próximos meses, así como ofrecer una visión general de la experimentación que se está diseñando para poder enriquecerlo con las aportaciones que cada uno de las personas participantes.

El equipo Forlan ha dedicado un tiempo importante a identificar experiencias inspiradoras con dos propósitos: primero, conocer los avances y las tendencias en la formación de personas adultas y en concreto de personas menos cualificadas para comprender mejor los retos a los que nos enfrentamos y, segundo, para aprovechar la experiencia y conocimiento de los actores, que nos permitan identificar elementos transferibles o escalables y así evitar tener que idear o inventar de cero lo que pretendemos pilotar en Navarra.

5. Objetivos del proyecto y presentación preliminar de la experimentación a realizar

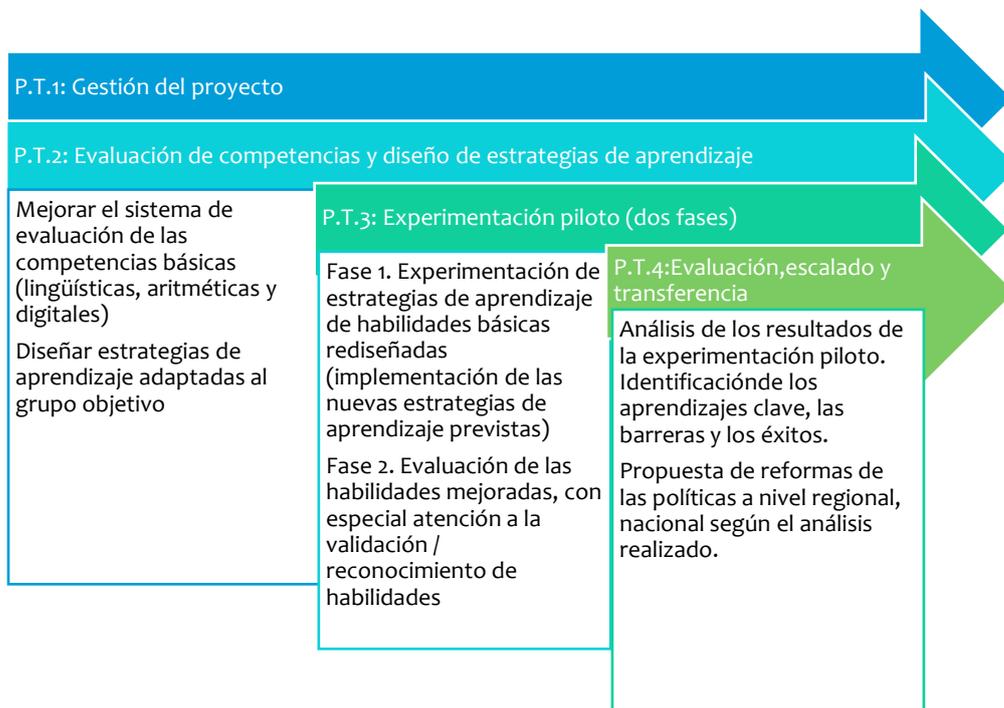
El proyecto FORLAN tiene por objetivo diseñar y pilotar nuevas **estrategias de aprendizaje** vinculadas a la oferta de enseñanza de competencias básicas existente (lingüísticas, numéricas y digitales) que cumplan con las siguientes características:



Este proyecto tiene la particularidad de que se está diseñando en **partenariado** con los actores clave y en este sentido muestra la importancia que tiene **implicar a todos los actores** frente a un reto complejo como es el de formar a las personas con menores niveles de cualificación, que frecuentemente pertenecen a grupos vulnerables.



El proyecto se divide en 4 paquetes de trabajo, el primero de ellos se centra en la gestión del proyecto y, por ello, es transversal. El resto de paquetes hacen referencia a cada una de las metas que el proyecto quiere conseguir:



El proyecto se dirige a **colectivos con dificultades en el acceso a empleo** pero que, además, tienen otras dificultades (personales, falta de red social y de apoyo, problemática de salud, adicciones, etc.).

El grupo experimental del proyecto estará compuesto por 200 personas, de las cuales el 55% son mujeres y el 20% migrantes no comunitarios.

La experimentación propuesta se dirige a tres tipos de grupos:



Los itinerarios laborales a los que aspira el proyecto FORLAN deben contemplar la **multidimensionalidad de la exclusión social**, la cual es procesual y persistente en el tiempo. El gran reto de los procesos formativo-laborales es que las personas mantengan su

motivación en el programa y, para ello, los itinerarios deben ser flexibles y sensibles a las necesidades de la persona.

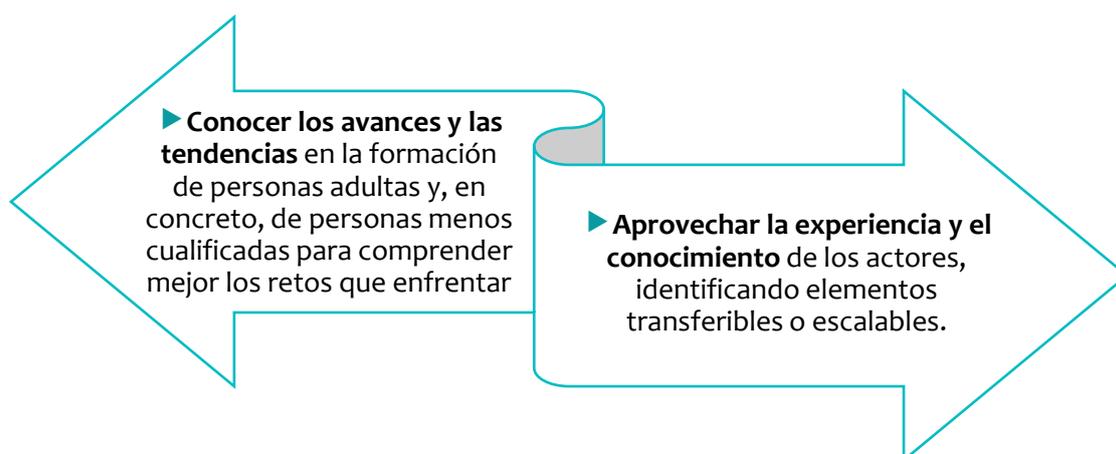
De acuerdo con la Ley Foral 15/2016, de 11 de noviembre, por la que se regulan los derechos a la inclusión social y a la renta garantizada, artículo 2, se entiende por exclusión social en sus diversos grados, a los efectos de esta ley foral, aquella situación consecuencia de un proceso dinámico de acumulación o combinación de diversos déficits o carencias personales, relacionales, laborales o socioambientales, que persisten en el tiempo y que impiden o limitan el ejercicio y disfrute efectivo de sus derechos.

Aspectos clave del proyecto

| | |
|---------------------|--|
| Enfoque multiactor | <ul style="list-style-type: none"> • Participación de actores de distinta naturaleza (pública y privada) distintas administraciones |
| Enfoque integrador | <ul style="list-style-type: none"> • Abordaje del desempleo y la exclusión social |
| Enfoque innovador | <ul style="list-style-type: none"> • Experimentación • Transferencia de conocimientos |
| Enfoque Agenda 2030 | <ul style="list-style-type: none"> • No dejar a nadie atrás |

6. Experiencias innovadoras

Como parte del proyecto FORLAN, el equipo ha dedicado un tiempo importante a identificar experiencias inspiradoras con dos propósitos:



6.1. Experiencia 1. Formación y certificación de competencias digitales, ICDL Europe

ICDL es una organización internacional dedicada a mejorar los estándares de competencia digital principalmente entre las personas empleadas.

La formación en competencias digitales ha ido ganando gran relevancia en los últimos años, pero todavía hay muchas personas que no manejan con fluidez las herramientas digitales.

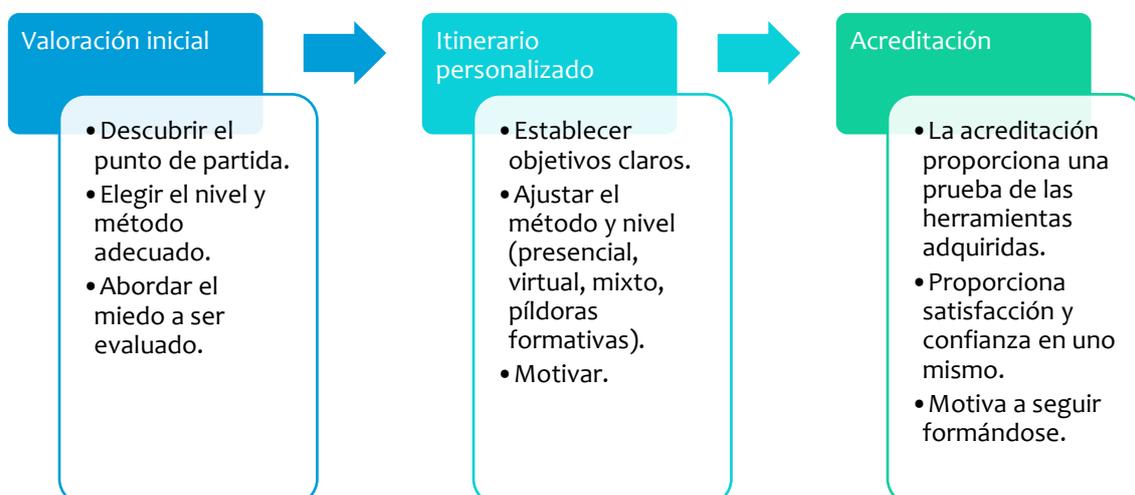
De acuerdo con los datos de EUROSTAT, en 2017, el 10% de la fuerza laboral en la Unión Europea no tenía herramientas digitales, la gran mayoría porque no utilizaba internet y el 35% no tenía las competencias digitales que son actualmente requeridas en cualquier trabajo.

La diversidad de los programas de ICDL permite llegar a grupos muy variados de población con diferentes necesidades:

- ICDL Workforce: dirigido a aumentar la productividad y la empleabilidad.
- ICDL Professional: Eficiencia ocupacional.
- ICDL Insight: Conocimiento digital para gestores de proyectos.
- ICDL Compass: Valoración digital a organizaciones.
- ICDL Student: herramientas digitales para diseñar, desarrollar, compartir y proteger.
- ICDL Digital citizen: herramientas digitales para conectar, negociar, explorar e informar.

Estos programas se basan en un mismo método de intervención compuesto por la valoración inicial de competencias, el diseño de un itinerario personalizado y la acreditación de competencias adquiridas.

A partir de la experiencia de ICDL, en cada una de estas fases conviene prestar atención a una serie de aspectos que son cruciales para lograr que las personas consigan acreditar sus competencias:



La valoración inicial de competencias es una fase crucial para adaptar adecuadamente los contenidos formativos a las necesidades de la persona. ICDL ha constatado a través de un [estudio](#)¹ que existe una tendencia generalizada a que las personas sobrevaloren sus competencias digitales. Además, existe la confusión de que un buen manejo de las herramientas digitales a nivel personal se traduce en un buen manejo de las herramientas digitales a nivel profesional. Esta confusión es especialmente común con relación a la población joven lo que ICDL denomina “*la falacia del nativo digital*”.

En este sentido ICDL recomienda complementar la auto-valoración de competencias con otros métodos prácticos que permitan medir con mayor fiabilidad cuál es el nivel de partida de las personas para poder diseñar un itinerario formativo personalizado más adaptado.

Las certificaciones emitidas por ICDL han permitido mejorar las competencias digitales de más de 15 millones de personas alrededor del mundo en más de 40 idiomas distintos. Para muchas de estas personas, esta acreditación ha sido un impulso para salir de la exclusión social. Un ejemplo motivador ha sido el caso de Anne Mercer:



“Anne vivía en un refugio para personas sin hogar con sus hijos en Toronto, Canadá y fue una de las 16 madres sin hogar en lograr la certificación ICDL a través del Proyecto Homeward Bound de Woodgreen Community Services. Anne mostró una gran determinación y comenzó a dar un giro a su vida. Al recibir su certificación ICDL, Anne se mudó del refugio para comenzar una nueva vida a través de este innovador programa. Anne luego pasó a la educación superior logrando la inserción laboral.”

6.2. Experiencia 2. Aproximación multidimensional a la orientación, formación y al empleo de personas con baja cualificación, Cruz Roja Española

Cruz Roja Española ha desarrollado el Marco de Atención a las Personas (MAP), un modelo de trabajo único para toda la institución que tiene como premisas iniciales la participación y la necesidad de generar un vínculo entre la Institución y las personas que atienden y necesitan apoyo. En este modelo de intervención se incorporan y conectan los siguientes procesos:

- ▶ **ACOGIDA:** Escuchar a las personas.
- ▶ **VALORACIÓN:** Valorar sus necesidades y capacidades.
- ▶ **PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN:** Definir, consensuar y desarrollar un Plan Personalizado de Intervención.
- ▶ **EVALUACIÓN:** Analizar y visibilizar los avances y resultados que se consiguen.
- ▶ **COMPROMISO:** Construir un vínculo con la persona de cara al futuro.

El MAP permite identificar situaciones de vulnerabilidad y necesidades, pero también capacidades y fortalezas, que, siendo orientadas correctamente, pueden favorecer la resolución de necesidades, así como ayudar al desarrollo de las personas.

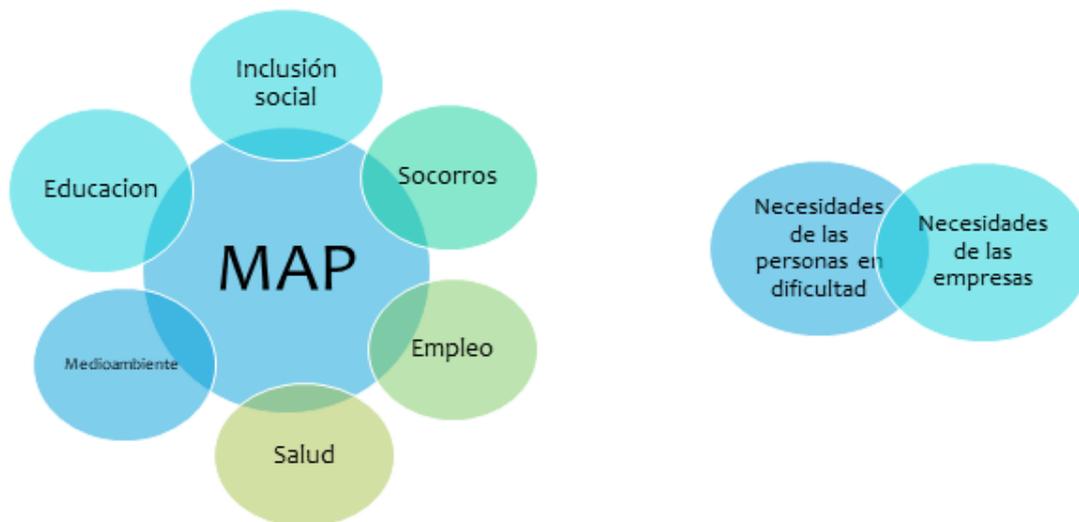
¹ ECDL (2017) PERCEPTION AND REALITY. Measuring digital skills gaps in Europe, India and Singapore

De esta forma, toda persona que llega por primera vez a Cruz Roja demandando algún tipo de ayuda o apoyo puede ser acogida y escuchada con un modelo de atención único.

Esta manera de intervenir permite a Cruz Roja tener una visión global de las personas que atienden. La institución trata así de comprender diferentes situaciones sociales y acordar la intervención más adecuada con la participación de las personas, con flexibilidad para aplicar todo tipo de respuestas, que combinadas, contribuyen al éxito de la intervención.

Uno de los aspectos clave que se trabaja en el MAP es la **empleabilidad y el acceso al empleo**, y en ese sentido, este método busca precisamente identificar las barreras que las personas tienen para acceder al empleo en un contexto de incertidumbre y cambios asociados a la transformación digital.

La respuesta se aborda desde una perspectiva integral teniendo en cuenta las diferentes dimensiones en función de las necesidades identificadas en la fase de valoración:



Paralelamente se trabaja con las empresas en la identificación de sus necesidades para cubrir puestos determinados y se definen las competencias requeridas.

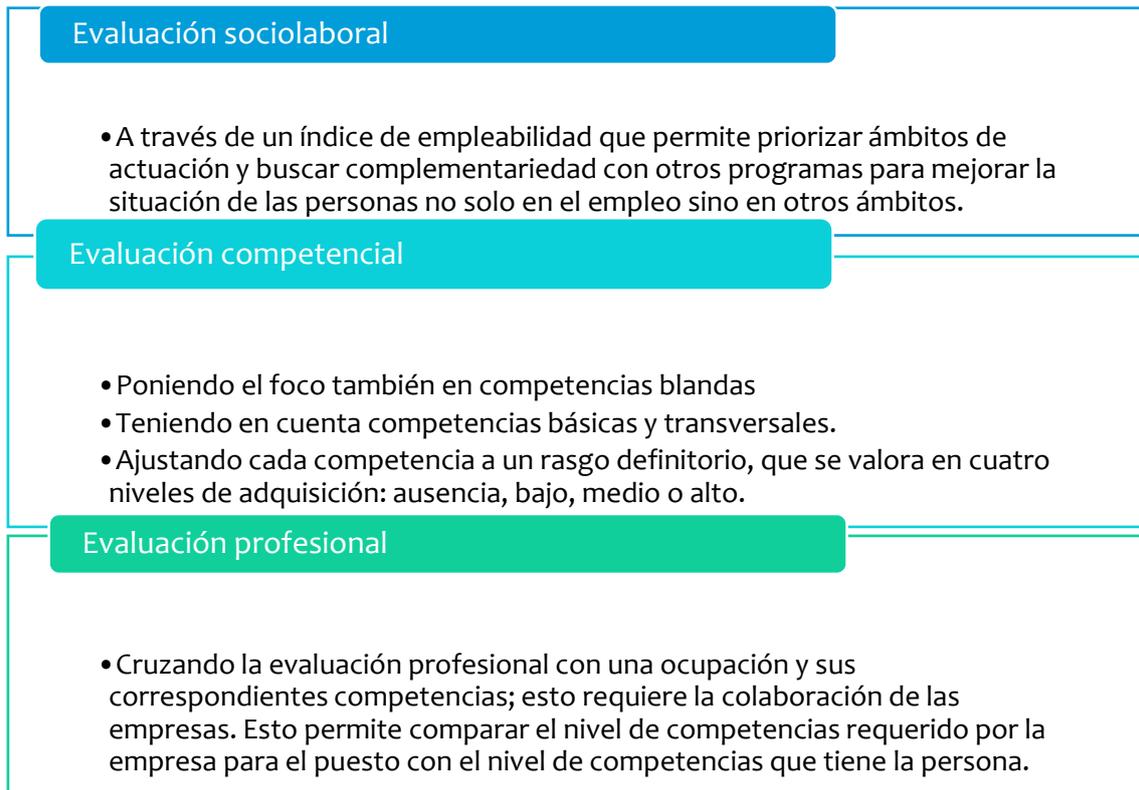
De esta forma, cuando se trabaja la empleabilidad y el acceso al empleo en el MAP, se combinan diferentes acciones que se complementan entre sí y esto permite atender mejor las necesidades de todos los actores implicados:



Integración de la perspectiva competencial en el área de empleo

La valoración inicial de competencias permite identificar las necesidades de la persona, pero también poner en valor las fortalezas que reúne en otras competencias (lo que favorece el empoderamiento). Durante esta valoración desde Cruz Roja Española se presta especial atención a identificar también las necesidades del entorno, es decir, las empresas y sus necesidades.

La evaluación es un aspecto clave del modelo y, de hecho, este proceso marca el itinerario a seguir en cada una de las fases:

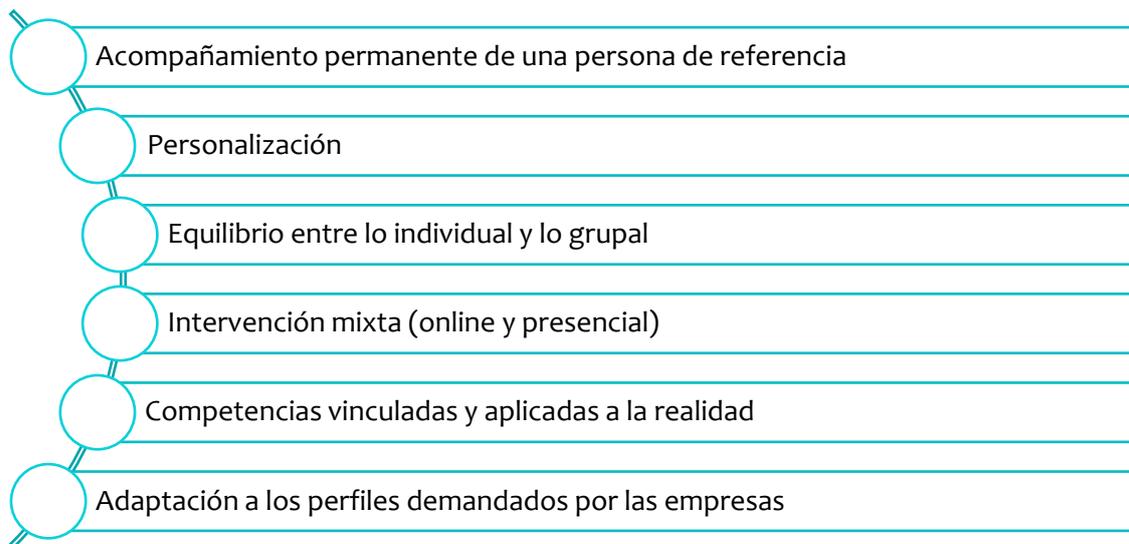


En función del punto de partida y el punto al que se quiere llegar se plantea una formación en competencias básicas o transversales y posteriormente se realiza una evaluación del impacto de esa formación.

El resultado de cada una de estas evaluaciones individuales también se analiza de manera agregada lo que permite orientar mejor el trabajo con ciertos perfiles de población.

“Este modelo nos permite hablar en términos de talento con las empresas y no en términos de vulnerabilidad o prejuicios que existen hacia diferentes colectivos”

Elementos de éxito de este modelo de trabajo con las personas



7. Principales conclusiones de los grupos de discusión

7.1. Valoración inicial de competencias

Ideas fuerza

- **La autoevaluación es un paso importante cuando se inicia un itinerario formativo en competencias básicas, aunque no puede ser el único si queremos que sea efectiva**, sobre todo porque es frecuente que en estos procesos las personas sobrevaloren sus competencias y no se ajuste a la realidad.
- **Es fundamental diseñar sistemas de valoración inicial que no se conviertan en una barrera más para acceder a un itinerario formativo.** Hay que tener en cuenta que es frecuente que el perfil de personas con bajos niveles de cualificación haya sido valorado por otros servicios (ej. servicios sociales) y existe cierto desgaste y rechazo a este tipo de procesos. Una forma de evitar que se convierta en una barrera es diseñar procesos o actividades que sean motivadoras e innovadoras para las personas. Una posibilidad es organizar eventos presenciales que sean atractivos y donde se pueda captar la atención de los perfiles a los que nos dirigimos.
- **El éxito de la valoración inicial depende, en gran medida, del clima de confianza que se genere con la persona de referencia.** Es importante garantizarles la confidencialidad de su relato, incluir preguntas sobre cosas que le motivan, conectar las pequeñas capacidades y competencias, ponerlas en valor y a partir de ahí trabajar las carencias. El cara a cara también favorece la cercanía entre la persona que recibirá la formación y la persona que lo entrevista.
- **Para captar el interés y la atención de las personas vulnerables en la formación una estrategia puede ser crear alianzas con las entidades sociales,** que suelen estar en contacto más cercano con el perfil al que nos dirigimos.
- **Otro elemento crucial es identificar lo que más apasiona a la persona,** para que este elemento pueda funcionar a modo de enganche y motivación con el itinerario formativo.

Elementos a tener en cuenta para favorecer una valoración inicial dinámica

- ▶ Tener en cuenta que a través de un sistema de autoevaluación el nivel auto-declarado por la persona puede no corresponderse con la realidad. No obstante, el que exista una autoevaluación es un paso importante en el proceso de formación de una persona y, por tanto, no es recomendable eliminarlo como fase de un proceso de valoración inicial de competencias. Lo importante es no utilizar los resultados de este ejercicio como un dato objetivo, sino como un proceso en el que se implica a la persona en su itinerario formativo, que debe ser complementado con otras técnicas de valoración.
- ▶ Conviene tener en cuenta que ya existen distintas herramientas de auto-evaluación que están siendo utilizadas en otras comunidades autónomas, como es el caso de la [Junta de Andalucía](#).²
- ▶ En términos generales, las personas participantes pueden tener miedo a la valoración inicial y por tanto conviene "disfrazar" este proceso para que se comunique en un tono motivador y con un relato apropiado que logre que la persona se vincule voluntariamente.
- ▶ "Gamificar" el proceso puede favorecer el dinamismo y también puede servir para reducir el miedo y que la valoración esté más conectada con el nivel real de partida de la persona. Esto es especialmente efectivo para personas con un nivel bajo de competencias.

Cómo crear un clima de confianza para que no se tenga miedo al error y se logre una valoración inicial lo más ajustada a la realidad posible

- ▶ Para grupos vulnerables con pocas competencias digitales, el "cara a cara" es la técnica que mejor va a complementar la auto-evaluación y desde un enfoque más orientado a identificar las fortalezas que las carencias y como un espacio de "auto-reflexión" en el que la persona que realiza el diagnóstico sea identificada como una persona de apoyo que acompaña el proceso.
- ▶ Es fundamental construir adecuadamente el relato que se le va a contar a la persona, el storytelling, y darle la confianza de que los resultados no tendrán ninguna consecuencia, especialmente en relación a las prestaciones públicas (particularmente si las personas que están realizando el diagnóstico proceden de la Administración Pública). También es recomendable poner el acento en la posibilidad de acreditar las competencias y en ese sentido es fundamental decidir cuál será el marco de referencia para poder comunicarlo claramente.
- ▶ Es crucial incluir preguntas sobre cuestiones que apasionen a las personas para poder utilizar este elemento como enganche y motivación.

Cómo captar participantes y lograr que se interesen por iniciar un itinerario formativo

- ▶ Es recomendable combinar eventos presenciales interactivos en el que se exponga a la persona a herramientas digitales con el acompañamiento necesario con actividades presenciales individuales que profundicen en el diagnóstico. Lo idóneo sería dirigirse a un

² La Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía ha desarrollado la plataforma de autodiagnóstico en competencias digitales para que las personas interesadas puedan conocer su nivel de competencia digital y mejorarlo a través de un itinerario formativo.

grupo amplio de personas, que voluntariamente hagan la autoevaluación y una vez finalizado que dé pie a concertar una entrevista en profundidad.

- ▶ Conversar con la persona sobre cuáles son sus necesidades inmediatas y ayudarle a cubrirlas puede ser muy efectivo para establecer un clima de confianza y un compromiso con su formación.
- ▶ Una forma de captar a las personas idóneas puede ser el crear alianzas con entidades sociales que trabajan con grupos vulnerables.
- ▶ Mostrar que existe una conexión directa en la mejora de las competencias básicas con la mejora de la empleabilidad y del desarrollo profesional. Más aún, buscar fórmulas que favorezcan la conexión con oportunidades de empleo reales tanto de acceso al empleo como de mejorar sus condiciones.

Cómo lograr motivar a las personas para la formación cuando no hay garantía de empleabilidad

- ▶ Poner el foco en identificar capacidades y competencias que se puedan mejorar/fortalecer/acreditar en un plazo muy breve, de manera que la persona pueda ver una evolución positiva y de éxito, y se puedan poner en valor. A partir de ahí y cuando la persona esté motivada comenzar a trabajar las carencias o los aspectos más complejos.
- ▶ Plantear y discutir las expectativas con las personas y proponer objetivos pequeños y alcanzables a corto plazo.

7.2. Estrategias de aprendizaje

Ideas fuerza

- **La formación se debe percibir como un proceso continuo** en el que la persona va adquiriendo competencias que le van, a su vez, despertando el interés y motivándole para adquirir nuevas competencias.
- **La persona debe situarse en el centro del proceso formativo**, tomando parte activa del mismo y poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en un entorno real y cercano.
- Además de elegir el enfoque adecuado para cada itinerario formativo, **es importante atender a ciertos aspectos que pueden suponer una barrera** que desmotiva a las personas a formarse y atender a las necesidades específicas de manera flexible.
- Es importante **definir y consensuar los marcos de competencias** digitales que servirán como referencia.

Metodologías más efectivas para involucrar a los participantes en la formación

- ▶ Aprender haciendo: apostar por contenidos prácticos en entornos reales en los que las personas aprendan haciendo.
- ▶ *Mentoring*: desarrollar el potencial de las personas y favorecer el aprendizaje a través de la experiencia dentro de un proceso estructurado en el que un mentor guía y estimula a una persona según sus necesidades para maximizar su talento.
- ▶ Orientación a resultados: las tareas y programas formativos deben ir en consonancia con objetivos previamente fijados.
- ▶ Trabajo de otras competencias como el sentimiento de pertenencia.

- ▶ Estas metodologías formativas deben ser complementadas con estrategias que incidan directamente en las barreras de partida que tienen las personas.

Acciones formativas para formar en competencias básicas

- ▶ Favorecer contratos de aprendizaje con las empresas.
- ▶ Crear centros de recursos donde centralizar los diferentes programas.
- ▶ Aprovechar las ventajas en accesibilidad de los dispositivos móviles para definir itinerarios personalizados y conseguir llegar de manera más fácil a un mayor número de personas.
- ▶ Tener un marco definido de competencias digitales (Dig Com, Life Comp...) y consensado entre los diferentes actores.
- ▶ Adaptar el marco de competencias a los perfiles de cada grupo y a sus necesidades específicas

Acciones para romper las barreras en el acceso a la formación

- ▶ Identificar y definir las barreras.
- ▶ Garantizar la flexibilidad modular, en horarios y ritmos.
- ▶ Ofrecer lugares de formación accesibles y cercanos.
- ▶ Ofrecer contenidos en diferentes idiomas.
- ▶ Acompañar en el proceso de superar el miedo a enfrentarse al mundo digital.

Cómo garantizar la motivación y el compromiso de los participantes durante el proyecto

- ▶ Presentar la adquisición de competencias digitales no solo como un objetivo, sino como una herramienta de participación y ejercicio de derechos y satisfacción de necesidades vitales.
- ▶ Compartir experiencias que sirvan de inspiración y motivación para otras personas.
- ▶ Poner al alumno en el centro de la formación y dotar la responsabilidad real de autoformarse.
- ▶ Negociar con las personas los objetivos del proceso formativo y ajustarlos a su realidad.
- ▶ Apoyar a la persona y acompañarla durante todo el proceso.
- ▶ Aprovechar la inteligencia intergeneracional.
- ▶ Fomentar la posibilidad de seguir formándose gracias a la adquisición de competencias digitales.

8. Próximos pasos

