

# ENTRECOMP EN ACCIÓN: INSPIRATE, HAZ QUE SUCEDA

## CONTENIDOS

---

### Parte A • Comprendiendo EntreComp

|  |    |
|--|----|
| Acerca de EntreComp: el Marco de Competencias Emprendedoras..... | 4  |
| ¿Cómo usar EntreComp?.....                                       | 12 |
| ¿Para quién es EntreComp? .....                                  | 14 |
| Algunos consejos para empezar a usar el EntreComp .....          | 15 |

### Parte B • Usando la guía

|  |    |
|--|----|
| Explorando ejemplos de EntreComp en Acción .....   | 18 |
| Explorando EntreComp en Acción por áreas .....     | 19 |
| Explorando EntreComp en Acción por objetivos ..... | 20 |

---



Parte A • Comprendiendo EntreComp

## Acerca de EntreComp: el Marco de Competencias Emprendedoras

### ¿Qué es EntreComp?

EntreComp es un marco de referencia completo, flexible y multi-propósito diseñado para ayudar a entender lo que significa el emprendimiento como una competencia clave para el aprendizaje permanente y poder utilizarlo en el trabajo. Su objetivo es apoyar e inspirar acciones para mejorar la capacidad emprendedora de la ciudadanía y organizaciones europeas, y se puso en marcha en 2016 como parte de la New Skills Agenda for Europe ([EUROPA.EU/FPN98BM](http://EUROPA.EU/FPN98BM)).

EntreComp crea una comprensión compartida de los conocimientos, las habilidades y las actitudes que conforman lo que significa ser una persona emprendedora - descubrir y actuar sobre las oportunidades e ideas, y transformarlas en valor social, cultural o económico u otros.

### El emprendimiento como competencia

El emprendimiento como competencia se define como la capacidad de actuar sobre las oportunidades e ideas para crear valor para las demás personas. El valor creado puede ser social, cultural o económico. EntreComp reconoce la oportunidad de ser emprendedor/a en cualquier situación: desde un programa escolar hasta la innovación en el lugar de trabajo, desde las iniciativas comunitarias hasta el aprendizaje aplicado en la universidad. En el marco de EntreComp, la competencia emprendedora es una capacidad tanto individual como colectiva.

La capacidad emprendedora es una competencia para toda la vida. Ser creativo/a o pensar en cómo hacer las cosas de nuevas maneras es igualmente relevante para progresar en la carrera profesional o para proponer nuevas ideas de negocios.

Tomar la iniciativa, movilizar a otras personas y hacer que se sumen a tu idea son habilidades útiles a la hora de recaudar fondos para tu equipo deportivo local, o establecer una nueva empresa social. Comprender cómo poner en marcha un plan en acción y utilizar las finanzas sabiamente es relevante para tu propia vida y para la planificación empresarial en una pequeña o mediana empresa (PYME).

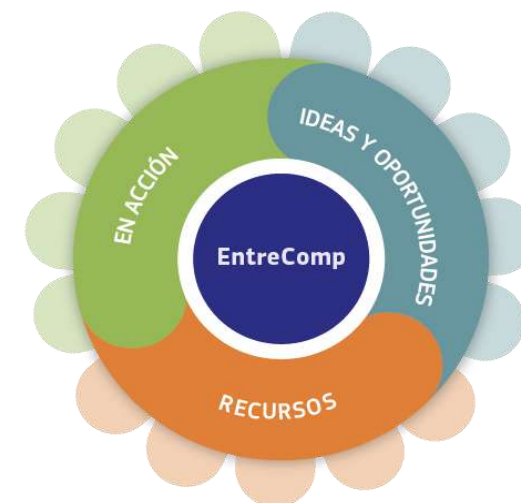
### Conceptos básicos de EntreComp

EntreComp identifica las competencias que hacen que una persona sea emprendedora. Éstas pueden utilizarse para apoyar el aprendizaje empresarial en diferentes entornos - esto puede incluir la sociedad civil, las empresas, la educación, el trabajo con jóvenes, las comunidades, las empresas de nueva creación y entre los individuos.

La rueda de EntreComp ofrece una visión general de las diferentes pero interconectadas competencias. Estas competencias están diseñadas para ayudar a pensar en las habilidades y actitudes emprendedoras que implica tu trabajo, pueden utilizarse como guía al diseñar una nueva actividad y/o un modelo para que se utilice o adapte para el aprendizaje y la evaluación.

En su nivel más simple, EntreComp se compone de 3 áreas de competencia: Ideas y Oportunidades, Recursos, y En Acción. Cada área contiene 5 competencias, y en

conjunto éstas constituyen las 15 competencias que los individuos utilizan para descubrir y actuar sobre las oportunidades e ideas.



Rueda de EntreComp: 3 áreas de competencia

## 15 competencias de igual importancia

No hay una única competencia básica en el EntreComp y todas las competencias son de igual importancia. Las competencias están numeradas para permitir una referencia más fácil (ver páginas 6, 7, 8), pero el orden en que se presentan no implica una secuencia en el proceso de adquisición o una jerarquía. Una actividad de aprendizaje o un instrumento de desarrollo puede referirse a una sola competencia o desarrollar las 15 competencias.

### Adaptable y flexible

Según el lugar y la forma en que se utilice el EntreComp, es razonable esperar que se haga hincapié en algunas competencias más que en otras, o que el modelo se adapte con menos prioridad en algunas competencias para reflejar un determinado proceso de aprendizaje o experiencia emprendedora.

### Un simple punto de partida

En otras palabras, la rueda de EntreComp puede ser vista como un simple punto de partida para entender e interpretar lo que significa la competencia emprendedora. Puede refinarse y aplicarse con mayor profundidad para atender las necesidades particulares de grupos específicos de destinatarios. En las tres páginas siguientes se ofrece una explicación más detallada de las 3 áreas de competencia y 15 competencias.



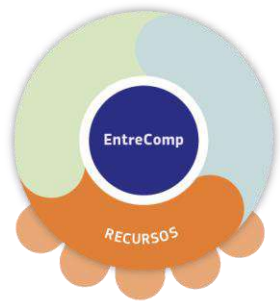
Rueda de EntreComp: 3 áreas de competencia y 15 competencias



Competencias por área

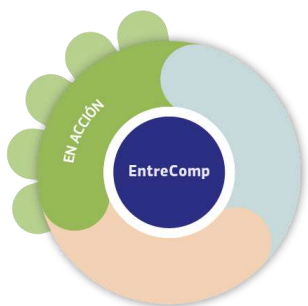
Ideas y oportunidades

| COMPETENCIAS                          | RECOMENDACIÓN  | DESCRIPCIÓN   |
|---------------------------------------|--|---|
| 1.1<br>Identificar oportunidades      | Usar tu imaginación y habilidades para identificar oportunidades que generen valor | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y aprovechar las oportunidades para crear valor explorando</li> <li>• Identificar necesidades y desafíos que deben cumplirse</li> <li>• Establecer nuevas conexiones y reunir elementos dispersos del contexto para crear oportunidades para generar valor</li> </ul>  |
| 1.2<br>Creatividad                    | Desarrollar ideas creativas y con un propósito                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar varias ideas y oportunidades para crear valor, incluidas mejores soluciones a retos tanto existentes como nuevos.</li> <li>• Explorar y experimentar con enfoques innovadores</li> <li>• Combinar conocimientos y recursos para lograr efectos que aporten valor</li> </ul>  |
| 1.3<br>Visión                         | Trabajar por tu visión de futuro   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Imaginar el futuro</li> <li>• Desarrollar una visión para poner en práctica sus ideas</li> <li>• Visualizar escenarios futuros que ayuden a orientar esfuerzos y acciones</li> </ul>   |
| 1.4<br>Evaluar ideas                  | Aprovechar al máximo las ideas y oportunidades                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juzgar qué significa valor en términos sociales, culturales y económicos</li> <li>• Reconocer el potencial que una idea tiene para crear valor e identificar como aprovechar al máximo cada idea</li> </ul>  |
| 1.5<br>Pensamiento ético y sostenible | Evaluar las consecuencias y el impacto de las ideas, oportunidades y acciones      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar las consecuencias de las ideas que aportan valor y el efecto de la acción empresarial en la comunidad destinataria, el mercado, la sociedad y el medio ambiente</li> <li>• Reflexionar sobre cuánto de sostenibles son los objetivos sociales, culturales y económicos a largo plazo, y el curso de acción elegido</li> <li>• Actuar responsablemente</li> </ul> |



## Competencias por área Recursos

| COMPETENCIA                             | RECOMENDACIÓN  | DESCRIPCIÓN   |
|---|--|---|
| 2.1<br>Autoconocimiento y autoeficacia  | Crear en ti mismo/a y seguir desarrollándote                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexionar sobre tus necesidades, aspiraciones y deseos a corto, mediano y largo plazo</li> <li>Identificar y evaluar tus fortalezas y debilidades individuales y grupales</li> <li>Crear en tu capacidad de influir en el curso de los hechos, a pesar de la incertidumbre, los contratiempos y las fallas temporales</li> </ul> |
| 2.2<br>Motivación y perseverancia       | Mantener la concentración y no rendirse                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tener determinación para convertir las ideas en acción, y satisfacer las necesidades de logro</li> <li>Estar preparado para ser paciente y seguir intentando conseguir objetivos individuales y grupales a largo plazo</li> <li>Ser resiliente ante la presión, adversidad y fracasos temporales</li> </ul>                        |
| 2.3<br>Movlizar de recursos             | Conseguir y gestionar los recursos que necesitas               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Conseguir y gestionar los recursos materiales e inmateriales necesarios para transformar las ideas en acciones</li> <li>Sacar el máximo de recursos limitados</li> <li>Adquirir y gestionar las competencias necesarias para cualquier escenario, incluyendo competencias técnicas, legales, fiscales y digitales</li> </ul>       |
| 2.4<br>Educación financiera y económica | Desarrollar (saber-hacer) conocimientos financiero y económico | <ul style="list-style-type: none"> <li>Estimar el coste de conversión de una idea en una actividad de creación de valor</li> <li>Planear, ejecutar y evaluar decisiones financieras a lo largo del tiempo</li> <li>Gestionar la financiación a fin de asegurar que mi actividad de creación de valor pueda mantenerse a largo plazo</li> </ul>                            |
| 2.5<br>Involucrar a otras personas      | Inspirar, participar y conseguir que otros participen          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Inspirar y entusiasmar a los actores interesados relevantes</li> <li>Obtener el apoyo necesario para "lograr resultados valiosos"</li> <li>Demostrar comunicación efectiva, persuasión, negociación y liderazgo efectivos</li> </ul>   |



Competencias por área  
En acción

| COMPETENCIA  | RECOMENDACIÓN   | DESCRIPCIÓN   |
|--|---|---|
| 3.1<br>Tomar iniciativa                                    | Ir a por ello   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciar procesos que crean valor</li> <li>• Aceptar desafíos</li> <li>• Actuar y trabajar de manera independiente para lograr "objetivos atenerse a las intenciones y llevar a cabo" tareas planificadas</li> </ul>  |
| 3.2<br>Planificación y gestión                             | Priorizar, organizar y hacer seguimiento                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantear objetivos a corto, medio y largo plazo</li> <li>• Definir prioridades y planes de acción</li> <li>• Adaptarse a cambios inesperados</li> </ul>  |
| 3.3<br>Manejar la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo | Tomar decisiones frente a la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomar decisiones cuando el resultado de esa decisión sea incierto, cuando la información disponible sea parcial o ambigua, o cuando exista un riesgo de resultados no deseados</li> <li>• Dentro del proceso de creación de valor, incluir formas estructuradas de probar ideas y prototipos desde las etapas iniciales. para reducir los riesgos de fallar</li> <li>• Manejar situaciones de rápido movimiento de manera rápida y flexible</li> </ul> |
| 3.4<br>Trabajar con otras personas                         | Formar/trabajar en equipo: trabajar juntos/as e interconectados/as    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar juntos y cooperar con otros para desarrollar ideas y convertirlas en acción</li> <li>• Interconectar</li> <li>• Resolver conflictos y hacer frente a la competencia con actitud positiva cuando sea necesario</li> </ul>  |
| 3.5<br>Aprender de la experiencia                          | Aprender haciendo   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usar cualquier iniciativa de creación de valor como una oportunidad de aprendizaje</li> <li>• Aprender con otras personas, incluidos compañeros/as y mentores/as</li> <li>• Reflexionar y aprender tanto del éxito como del fracaso (tanto propio como de otras personas)</li> </ul>   |



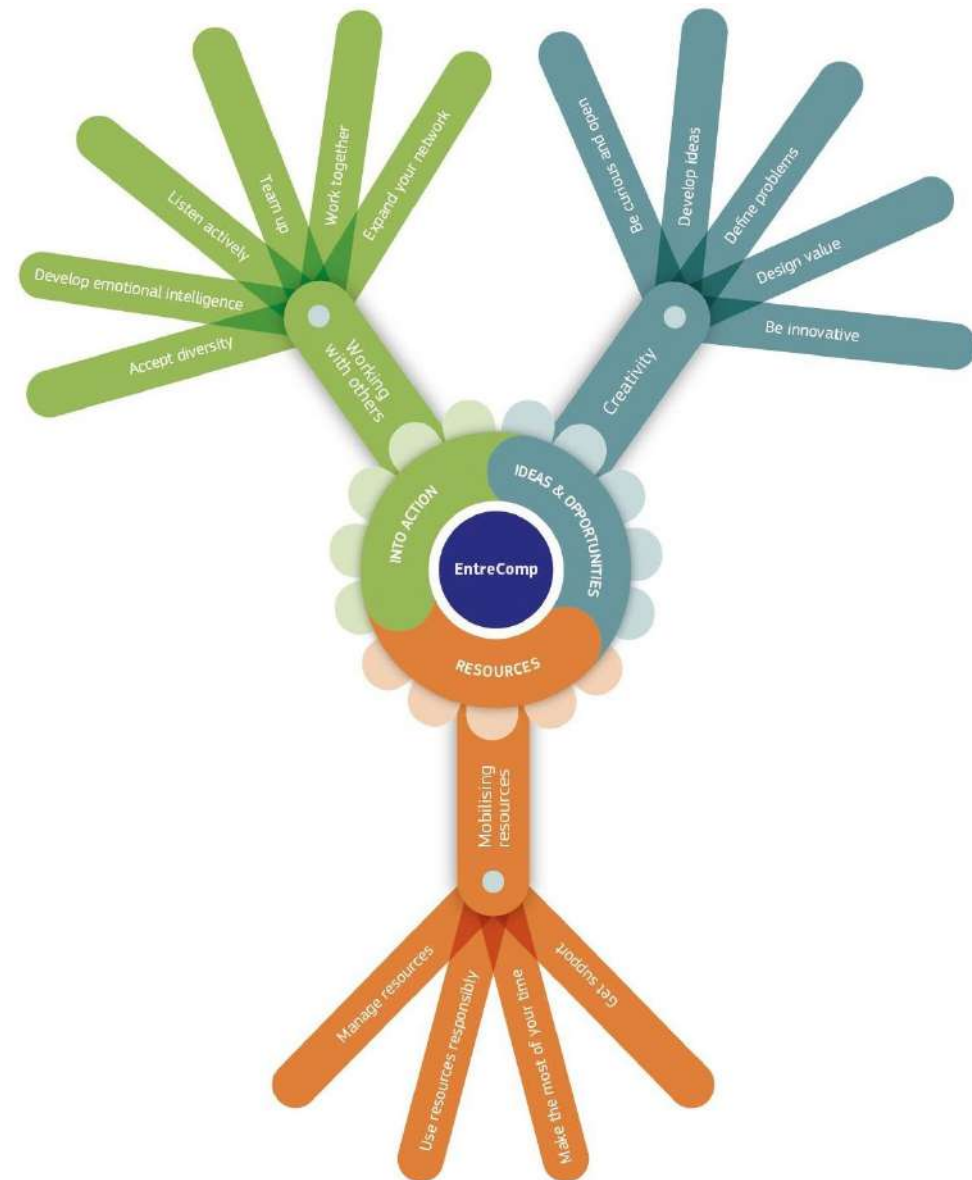
## EntreComp contruyendo bloques

Debajo de cada una de las 15 competencias hay varias indicaciones diferentes que describen lo que realmente significa la competencia particular en términos prácticos. Estas indicaciones son los componentes básicos de cada competencia. La imagen de la derecha muestra las indicaciones de 3 competencias: **Creatividad**, **Trabajar con otras personas** y **Mobilizar recursos**. Por ejemplo, las indicaciones para la creatividad son: **ser personas curiosas y abiertas, desarrollar ideas, definir problemas, diseñar valor y ser personas innovadoras**.

### Un modelo de progresión con 8 niveles

Cada indicación tiene resultados de aprendizaje asociados en 8 niveles de progresión, desde los niveles básicos hasta los niveles intermedio, avanzado y experto (ver página 11). Este modelo de progresión es importante cuando se considera el desarrollo del alumnado a lo largo del tiempo, sus diferentes puntos de partida o la exploración para crear una vía coherente de educación emprendedora.

Para la competencia **Creatividad**, la indicación “**Desarrollar ideas**” sugiere resultados de aprendizaje para cada uno de los 8 niveles del modelo de progresión. Esto va desde “**Soy capaz de desarrollar ideas que resuelvan problemas que son relevantes para mí y mi entorno**” en el nivel 1, hasta “**Soy capaz de probar el valor de mis soluciones con usuarios/as finales**” en el nivel 4, hasta los más complejos “**Soy capaz de diseñar nuevos procesos para involucrar a los actores interesados en la generación, desarrollo y testeo de ideas que generen valor**” en el nivel 6. Se puede ver este ejemplo en la parte inferior de la página 11.



Expansión de la rueda EntreComp para mostrar las indicaciones de 3 competencias

### Con una autonomía cada vez mayor del alumnado

El modelo de progresión ilustra la conexión entre los resultados del aprendizaje y el creciente nivel de autonomía del alumnado. Esto comienza en el nivel básico, donde se espera que el alumnado necesite cada vez menos el apoyo externo y progrese a través de niveles intermedios a avanzados y expertos donde trabajarán de manera más autónoma para transformar ideas en acciones con niveles crecientes de impacto. El modelo de progresión destaca que el dominio depende de la capacidad de una persona para hacer frente a situaciones de mayor complejidad.

### Adaptable al contexto

EntreComp ofrece la oportunidad de ajustarse a una audiencia u objetivo específico.

Los resultados del aprendizaje de EntreComp no pueden ser lo suficientemente específicos para ser usados directamente para la planificación didáctica o el desarrollo del currículo. Es posible que necesiten ser adaptados a contextos de aprendizaje reales para que sean específicos y aplicables. Con los puntos de partida diferentes de un/a alumno/a individual y las diferentes variables de aprendizaje de una actividad u objetivo, los resultados de aprendizaje para la misma actividad pueden extraer diferentes niveles de progresión del modelo. Ver página 11 para más información sobre el modelo de progresión y cómo funciona en los 8 niveles.

*EntreComp puede ayudar a las empresas a responder a los desafíos del entorno empresarial, a las personas jóvenes a reconocer sus competencias y a los formadores/as no formales e informales a tener una cultura común para comprender los procesos de cambio global.*

CLAUDIA IORMETTI  
OPENGROUP.EU COOPERATIVE

*Antes de EntreComp, veía sectores diferentes y separados (negocios, diseño de políticas, trabajo juvenil), ahora veo un enfoque verdaderamente intersectorial, siempre que usemos EntreComp para obtener todas las piezas para que funcionen juntos.*

JUAN RATTO-NIELSEN  
INTER·ACCION

*Cada alumno o alumna tiene diferentes puntos de partida para el desarrollo de sus habilidades y las diferentes prioridades de una actividad de aprendizaje; por lo tanto, los resultados de aprendizaje de diferentes niveles del modelo de progresión pueden ser relevantes para la misma actividad de aprendizaje.*

ANDY PENALUNA  
UNIVERSITY OF WALES - TRINITY SAINT DAVID

## Modelo de progresión EntreComp

| BÁSICO<br>APOYÁNDOSE EN LAS DEMÁS PERSONAS   |  | INTERMEDIO<br>CONSTRUYENDO INDEPENDENCIA   |   | AVANZADO<br>ASUMIENDO RESPONSABILIDADES   |   | EXPERTO<br>LIDERANDO TRANSFORMACIÓN Y CRECIMIENTO  |   |
|--|--|--|---|---|---|--|---|
| Bajo supervisión directa (Incluye, por ejemplo, el apoyo de maestros/as, mentores/as, compañeros/as, asesores/as, o servicios de consultoría)  | Con apoyo reducido de otras personas, cierta autonomía y con personas compañeras   | Por mi mismo/a y junto con personas compañeras   | Tomando y compartiendo ciertas responsabilidades.   | Con algo de guía y junto con otras personas   | Tomando la responsabilidad de decidir y de trabajar con otras personas  | Tomando la responsabilidad de contribuir a desarrollos complejos en un ámbito determinado  | Contribuir sustancialmente al desarrollo de un ámbito determinado   |
| <b>1. Descubrir</b><br>El nivel 1 se centra principalmente en descubrir sus cualidades, potenciales, intereses y deseos. También se centra en el reconocimiento de diferentes tipos de problemas y necesidades que pueden resolverse creativamente y en el desarrollo de habilidades y actitudes individuales. | <b>2. Explorar</b><br>El nivel 2 se centra en explorar diferentes enfoques de los problemas, concentrarse en la diversidad y desarrollar habilidades sociales y actitudes. | <b>3. Experimentar</b><br>El nivel 3 se centra en el pensamiento crítico y en la experimentación con la creación de valor, por ejemplo, a través de prácticas de experiencias emprendedoras. | <b>4. Atreverse</b><br>El nivel 4 se centra en convertir las ideas en acción en la “vida real” y asumir la responsabilidad que esta intervención en la realidad conlleva. | <b>5. Mejorar</b><br>El nivel 5 se centra en mejorar sus habilidades para convertir las ideas en acción, asumir una creciente responsabilidad por la creación de valor y desarrollar conocimientos sobre emprendimiento | <b>6. Reforzar</b><br>El nivel 6 se centra en el trabajo con otras personas, utilizando el conocimiento que se tiene para generar valor, lidiando con retos cada vez más complejos. | <b>7. Expandir</b><br>El nivel 7 se centra en las competencias necesarias para hacer frente a retos complejos, manejando un entorno en constante cambio donde el grado de incertidumbre es alto. | <b>8. Transformar</b><br>El nivel 8 se centra en los desafíos emergentes mediante el desarrollo de nuevos conocimientos a través de la investigación, el desarrollo y las capacidades de innovación para lograr la excelencia y transformar las formas en que se hacen las cosas. |

**EJEMPLO: RESULTADOS DE APRENDIZAJE / ÁREA: IDEAS Y OPORTUNIDADES / COMPETENCIA: CREATIVIDAD / INDICACIÓN DESARROLLAR IDEAS**

|   |   |   |  |   |  |  |  |
|---|---|---|--|---|--|--|--|
| Soy capaz de desarrollar ideas que resuelvan problemas que son relevantes para mí y mi entorno. | Solo y como parte de un equipo, soy capaz de desarrollar ideas que creen valor para otras personas. | Soy capaz de experimentar con diferentes técnicas para generar soluciones alternativas a los problemas, utilizando los recursos disponibles de una manera efectiva. | Soy capaz de probar el valor de mis soluciones con usuarios/as finales | Soy capaz de describir diferentes técnicas para probar ideas innovadoras con usuarios/as finales. | Soy capaz de poner en marcha procesos para involucrar a los actores interesados en encontrar, desarrollar y testear ideas. | Soy capaz de diseñar una variedad de herramientas de participación dirigidas a los actores interesados para adaptarme a las necesidades de mi actividad de creación de valor | Soy capaz de diseñar nuevos procesos para involucrar a los actores interesados para generar, desarrollar y probar ideas que creen valor. |
|---|---|---|--|---|--|--|--|

# ¿Cómo usar el EntreComp?

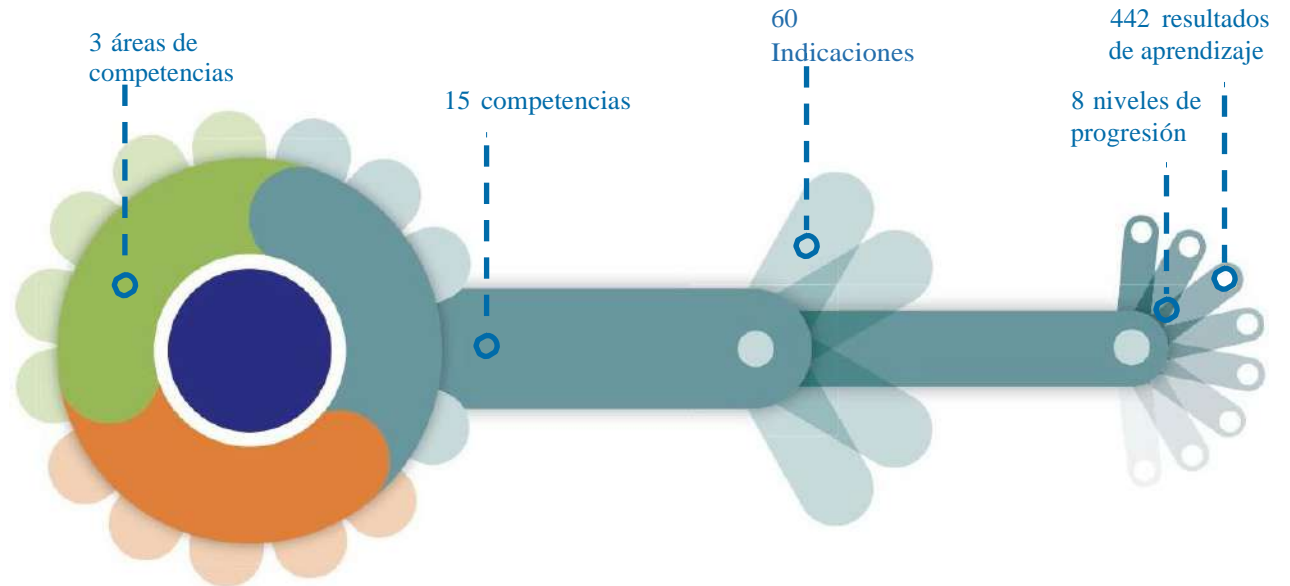
## La imagen completa

EntreComp es un marco de 15 competencias emprendedoras, divididas a su vez en indicaciones, claramente definidas a través de resultados de aprendizaje, que aparecen reflejados a través de 8 niveles de progresión, desde el nivel principiante a experto.

## Usando EntreComp para lograr metas

EntreComp se ha aplicado de diferentes formas y ha resultado ser útil para que proyectos y organizaciones puedan alcanzar una serie de objetivos, como los siguientes:

- **movilizar** el interés hacia el emprendimiento e inspirar para pasar a la acción.
- **crear valor** mediante la adaptación del marco EntreComp a contextos específicos;
- **valorar y evaluar** niveles de la competencia emprendedora;
- **implementar** ideas y proyectos emprendedores
- **reconocer** habilidades emprendedoras.



QUIERO MOVILIZAR

QUIERO CREAR VALOR

QUIERO VALORAR Y EVALUAR

QUIERO IMPLEMENTAR

QUIERO RECONOCER

Representación gráfica de diferentes objetivos según los elementos Entrecomp

EntreComp puede ayudarte a alcanzar varios objetivos:

#### META QUIERO MOVILIZAR

Movilizar un grupo de usuarios significa captar el interés e inspirar hacia la acción

Se incluyen en esta meta los subobjetivos de sensibilizar y aumentar la comprensión acerca de competencia clave “Emprendimiento”, la cultura emprendedora y la formación en emprendimiento con el fin de crear una visión y un lenguaje común para las partes interesadas, y fomentar las colaboraciones en el ecosistema local, utilizando el EntreComp como referencia.

#### META QUIERO CREAR VALOR

Crear valor significa adaptar el marco EntreComp a tu propio contexto

Esta meta incluye por ejemplo la traducción del marco a diferentes idiomas, adaptarlo a nuevos usuarios, usarlo para dar respaldo a nuevas prácticas basadas en la evidencia, y utilizarlo para alinear las habilidades existentes y los modelos de selección de personas.

#### META QUIERO IMPLEMENTAR

Usar EntreComp como apoyo para la implementación de ideas o proyectos.

Esta meta responde a diseñar formación en emprendimiento o experiencias prácticas de emprendimiento, diseñar actividades para el desarrollo de habilidades, de trayectorias profesionales o para start-ups, de integrar el EntreComp o vincularlo a otras competencias clave, de establecer o mejorar las iniciativas de apoyo a start-ups existentes, y del desarrollo de organizaciones empresariales con EntreComp.

#### META QUIERO VALORAR Y EVALUAR

Valorar y Evaluar es entender el punto de partida y demostrar el progreso realizado

Significa usar EntreComp para mapear iniciativas y recursos existentes, para descubrir las carencias de habilidades, para identificar las fortalezas y debilidades individuales, pero también para reflexionar o evaluar sobre el aprendizaje, utilizando EntreComp como herramienta de autoevaluación y evidenciar el progreso realizado.

#### META. QUIERO RECONOCER

Se trata de utilizar EntreComp para reconocer el desarrollo de habilidades e identificar las competencias profesionales, o para demostrar el impacto de programas e iniciativas.

## ¿Para quién es EntreComp?

El marco EntreComp puede ser utilizado por diferentes grupos de interés, y es relevante para quienes tengan interés o trabajen en educación formal, actividades de educación no formal y para la inclusión, así como en organizaciones y empresas de todos los tamaños.

Por ejemplo, si gestionas o eres responsable de políticas públicas puedes usar EntreComp para:

- Desarrollar una visión compartida y un lenguaje común con todas las partes involucradas
- Servir de inspiración para las políticas relacionadas con la educación, la economía, el empleo o el desarrollo de la comunidad.
- Definir indicadores de impacto del emprendimiento

Si trabajas en el ámbito de la educación y formación, podrías usar EntreComp para:

- Adaptar resultados de aprendizaje en emprendimiento a otros contextos específicos
- Crear o enriquecer actividades de enseñanza y aprendizaje para desarrollar la competencia emprendedora
- Diseñar propuestas de evaluación de la adquisición de la competencia emprendedora

Si trabajas con gente joven fuera del ámbito de la educación formal, podrías usar EntreComp para:

- Diseñar actividades que proporcionen experiencias prácticas de emprendimiento
- Ayudar a los y las jóvenes a conocer su nivel de emprendimiento
- Reconocer tus propias competencias emprendedoras

Si trabajas con start-ups y emprendedores/as, puedes usar EntreComp para:

- Entender cómo las actividades ya en marcha contribuyen a desarrollar la competencia emprendedora
- Ayudar a los emprendedores/as a identificar sus propias competencias emprendedoras
- Diseñar nuevas propuestas formativas para el apoyo al emprendimiento y el crecimiento empresarial, con el marco Entrecomp como referencia.

Si te dedicas a la selección de personal y gestión de recursos humanos podrías usar EntreComp para:

- Ayudar a definir las competencias específicas para el desempeño de un trabajo.
- Planificar estrategias y actividades de aprendizaje y desarrollo de la organización
- Crear equipos emprendedores

## Algunos consejos para empezar a usar el EntreComp

---

El marco EntreComp es una herramienta práctica y flexible. Está pensado para adaptarse y aplicarse con el objetivo de promover el emprendimiento individual y dentro de las organizaciones.

Encontrarás aquí algunos consejos para usar EntreComp.

### CREAR UNA VISIÓN COMPARTIDA

Puedes usar el EntreComp como base para crear una comprensión compartida de qué significa ser una persona emprendedora. Usa su contenido para generar un enfoque claro y consistente a partir del que desarrollar estrategias y acciones.

### ENCONTRAR LAS COMPETENCIAS APROPIADAS

Prioriza las competencias emprendedoras que necesitas en tu proyecto u organización, e inclúyelas en tus actividades de selección de personal y/o formación y desarrollo. Una actividad puede centrarse en una sola competencia o las 15 en su totalidad.

### APOYARSE EN LOS GRÁFICOS

Puedes apoyarte en los gráficos de EntreComp para captar la atención de estudiantes, compañeros/as y otras personas interesadas. Por ejemplo, la representación gráfica de EntreComp sirve de herramienta visual fácil de entender y que diferentes personas pueden tener de referencia y recordar.

### EVALUAR TU PUNTO DE PARTIDA

Revisa tus actividades o recursos con el EntreComp para evaluar de qué manera estás ayudando a otras personas a desarrollar sus competencias emprendedoras.

### ENCONTRAR EL NIVEL

Piensa a quién te diriges y decide qué nivel de EntreComp se adapta a tus usuarios/as. Puede que necesites explicar el modelo entero o simplemente qué es una persona emprendedora.

### ADAPTARLO SI ES NECESARIO

EntreComp no es una herramienta cerrada, y se puede adaptar de muchas maneras. Por ejemplo, los resultados de aprendizaje son genéricos y es probable que los tengas que adaptar para que se ajusten a tus necesidades.

### CONOCER EL PUNTO DE PARTIDA DE TU ALUMNADO

Sean quienes sea, empleados/as o escolares, partirán de un punto diferente para el desarrollo de sus habilidades. No hay que esperar que el alumnado alcance un determinado nivel en todas las competencias. Al mismo tiempo, muy pocas personas lograrán el nivel de desempeño más alto en todas las competencias.

### MEJORAR O EVALUAR ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

Reflexiona acerca de tu metodología de enseñanza y aprendizaje – sea cual sea la materia. Piensa en cómo podrías adaptarla o incorporar en ella experiencias prácticas de emprendimiento con las que desarrollar una o más competencias emprendedoras.

### IDENTIFICAR LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE QUE SE ADAPTEN A TU ACTIVIDAD

Los resultados de aprendizaje pueden ser relevantes, aunque correspondan a diferentes niveles del modelo de progresión para la misma formación: por ejemplo, el nivel 4 de creatividad, pero el nivel 1 de educación financiera.

### AUTOEVALUACIÓN

Presenta EntreComp a tus estudiantes y úsalo como marco de reflexión o autoevaluación de su nivel de competencias y para realizar el seguimiento de su progreso.

### MOSTRAR VALOR

Pon en valor tus actividades y recursos al destaca las que abordan de manera exitosa las competencias EntreComp.

### REVISAR TUS ACTIVIDADES

Identifica las oportunidades para ampliar tus actividades de formación en emprendimiento cotejándolas con el Entrecomp para detectar nuevas áreas de trabajo.

### PROPORCIONAR UNA BASE DE EVIDENCIA

Puedes usar EntreComp como base de evidencia para realizar cambios en tu enfoque de aprendizaje. Las investigaciones demuestran que las competencias incluidas en el EntreComp son las que el alumnado necesita para generar valor social, cultural o económico en el trabajo o en la sociedad.





**Parte B: Usando la guía**

## Explorando ejemplos de EntreComp en Acción

**EntreComp en Acción** busca inspirar, facilitar y equiparte para usar EntreComp mostrando cómo otras personas y organizaciones han usado el marco para solucionar problemas y lo han adaptado para que se ajustase a su propósito.

Los ejemplos que se han identificado son especialmente relevantes para aquellas personas que trabajan o están interesadas en las siguientes 3 principales áreas/ámbitos de trabajo: **Educación formal y formación, Educación no formal e inclusión y Empleo y empresa.**

EntreComp en Acción también recopila ejemplos de herramientas e ideas que pueden ayudarte a aplicar EntreComp y desarrollar competencias de emprendimiento.

### Tipos de ejemplos

#### ESTUDIOS DE CASO

Ejemplos de por qué y como organizaciones han usado EntreComp en su trabajo, y los resultados de su trabajo.

#### IDEAS Y HERRAMIENTAS

Las herramientas o recursos pueden ayudarte a aplicar EntreComp o a conseguir competencias de emprendimiento alineadas con EntreComp. Las ideas pueden ser en una fase temprana pensando en como las organizaciones pueden usar EntreComp



Los ejemplos se presentan de dos maneras:

Por ámbito – tu área de trabajo,

Por objetivo qué quieres conseguir.

## Explorando EntreComp en Acción por áreas

Las áreas están codificadas por color para facilitar su identificación

### EDUCACIÓN Y FORMACIÓN FORMAL

Dirigido a cualquier persona interesada en la educación formal en cualquier nivel, incluida la formación profesional.

Si eres docente, formador/a, diseñas programas de estudio/currículo realizas controles de calidad educativa, eres estudiante, responsable de políticas educativas u otras, esta área te interesa.



### EDUCACIÓN NO FORMAL E INCLUSIÓN

Dirigido a cualquier persona que trabaje en el ámbito de la juventud y en educación no formal.

Si trabajas en el ámbito de la juventud, eres educador/a, trabajas en una organización del tercer sector, eres experto/a en inclusión, profesional de la formación, instructor/a o mentor/a, te estás formando o estás involucrado/a en el diseño de acciones para tu comunidad, en materia de inclusión o cívicas, esta área te interesa.



### TRABAJO Y EMPRESA

Dirigido a cualquier persona que trabaje en el ámbito del desarrollo empresarial en la empresa.

Si te encargas de la selección de personal, eres empleador/a, especialista de RR.HH., empresa social, organización del tercer sector, formador/a, mentor/a, red de profesionales, trabajador por cuenta propia o ajena,, estás involucrado en start-ups, en el crecimiento de empresas, o entidades de formación, inclusive el diseño de políticas, esta área te interesa.



Los ejemplos pueden aplicarse a **más de un**



**ámbito.**



Cada ejemplo subraya tanto el/los ámbito(s) y el/los objetivo(s) a los que se refiere. Presta atención a los indicadores o consulta la lista completa de ejemplos en documento completo de EntreComp into Action para que te guíe a través de los casos de estudio y la sección de ideas y herramientas.

# Explorando EntreComp en Acción por objetivo

