Nombre del proyecto	Demostración de sistemas innovadores de producción de alimentos funcionales basados en una cadena de valor sostenible de materias primas marinas y de agua dulce para consumidores europeos conscientes
Título del proyecto	NOVAFOODIES
Número de proyecto	101084180
Convocatoria	HORIZON-CL6-2022-FARM2FORK-02-dos fases
Actividad	PAQUETE DE TRABAJO 7 - TAREA 7.4 Actividades de formación: cursos piloto
Documento	Manual de formación

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

ÍNDICE

ÍNDICE *2*

1 INTRODUCCIÓN *4*

1.1. ¿A quién va dirigido este manual de formación? **5**
1.1.1. Trabajadores sociales 5
1.1.2. Entrenadores profesionales y asesores de empleabilidad 5
1.1.3. Expertos en acuicultura y en el sector 6
1.1.4. Formadores y proveedores de formación 6

2 DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA *7*

2.1 Objetivos de la metodología **7**

2.1 Enfoques metodológicos **7**
2.1.1 Desarrollo de capacidades 8
2.1.2 Participativo y experiencial 8
2.1.3 Enfoque de coaching 9
2.1.4 Sesiones en grupo 9
2.1.5 Sesiones individuales 10

3 FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TÉCNICAS *12*

3.1 Creación de un entorno de aprendizaje eficaz **12**

3.2 Conexión entre la teoría y la práctica **13**

3.3 Utilización de enfoques de aprendizaje experiencial y participativo **13**

3.4 Utilización de casos prácticos y ejemplos del mundo real **14**

3.5 Fomentar la innovación y la mejora continua **14**

3.6 Adaptar la formación técnica a las necesidades de los participantes **15**

4 FORMACIÓN EN EMPRENDIMIENTO *15*

4.1 Comprender las motivaciones y los perfiles emprendedores **16**

4.2 Estructuras de apoyo para emprendedores **17**

4.3 Intraemprendimiento: fomentar la innovación dentro de las organizaciones **18**

4.4 El emprendimiento: una opción profesional para los empleados **18**

4.5 Desarrollo de ideas de negocio **18**
4.5.1 Desarrolla tu idea con el Design Thinking 19
4.5.2 Realiza un estudio de mercado 19
4.5.3 Prepara tu propuesta de valor 19
4.5.4 Elabora tu discurso de presentación 20

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

4.5.5 Nota final 20

5 KIT DE HERRAMIENTAS DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES 20

5.1 Adaptabilidad 22

5.2 Autoconocimiento y eficacia 23

5.3 Pensamiento ético y sostenible 23

5.4 Resiliencia 24

5.5 Gestión del tiempo 25

5.6 Resolución de problemas 26

5.7 Motivación y perseverancia 27

5.8 Trabajo en equipo 28

5.9 Comunicación 29

5.10 Planificación y gestión 30

5.11 Liderazgo y toma de decisiones 30

5.12 Confianza en uno mismo 32

6 REFERENCIAS 34

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

1 INTRODUCCIÓN

El proyecto NOVAFOODIES tiene como objetivo mejorar las competencias del sector de la acuicultura, mediante un programa de formación dirigido tanto a profesionales como a personas desempleadas, que les proporciona las competencias técnicas y transversales necesarias para apoyar el crecimiento de este sector en rápida expansión.

La metodología es altamente adaptable a todos los contextos laborales y a todos los participantes, incluidos tanto los profesionales como las personas desempleadas de un sector específico. Con este fin, la Educación y Formación Profesional (EFP) se centra en potenciar tanto las competencias técnicas como las transversales mediante una combinación de sesiones en grupo y apoyo personalizado. Este enfoque flexible fomenta el desarrollo de hábitos esenciales para la adquisición de estas competencias, utilizando una metodología centrada en la persona que hace hincapié en los procesos individuales. Además, la sinergia entre esta metodología y la comunidad local garantiza que la formación impartida sea pertinente, actualizada y esté claramente alineada con el objetivo de mejorar el mercado laboral. Todo ello contribuye a fomentar una mayor cohesión social y territorial. La metodología también tiene en cuenta la dimensión territorial mediante la puesta en marcha de proyectos destinados a revitalizar las zonas rurales e incorporar una perspectiva de género, con el objetivo último de lograr una mayor igualdad entre todos los géneros.

El Manual de Formación de NOVAFOODIES explora los diversos enfoques que sustentan esta metodología, entre los que se incluyen el desarrollo de capacidades para potenciar tanto las habilidades técnicas como las habilidades transversales; un enfoque participativo y experiencial para guiar a los participantes a lo largo del plan de estudios; y el coaching para fomentar la autoconciencia y ayudar a los participantes a identificar creencias y comportamientos limitantes. Además, el manual ofrece orientación detallada sobre cómo impartir formación y desarrollar habilidades técnicas, competencias emprendedoras y habilidades interpersonales, proponiendo enfoques prácticos y actividades de aprendizaje adaptadas a las necesidades de los participantes del sector de la acuicultura. Asimismo, describe los perfiles de los formadores seleccionados —entre los que se incluyen trabajadores sociales, coaches profesionales y expertos en acuicultura— que apoyarán a los participantes a lo largo de todo el proceso de aprendizaje.

En conclusión, el Manual de Formación de NOVAFOODIES está diseñado para ayudar a los formadores a planificar e impartir sesiones de formación utilizando métodos pedagógicos innovadores y eficaces, y ofreciendo orientación sobre cómo estructurar actividades que se ajusten a los enfoques docentes modernos. Mediante el uso de este manual, los formadores podrán incorporar los contenidos y los objetivos de aprendizaje de los cursos de formación, centrándose tanto en el desarrollo de habilidades técnicas como emprendedoras y sociales.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

1.1. ¿A quién va dirigido este Manual de Formación?

Este Manual de Formación se ha elaborado para facilitar la implementación eficaz de los programas de formación de NOVAFOODIES. Está dirigido a profesionales que participan en la preparación, coordinación y ejecución de actividades de formación destinadas a reforzar la empleabilidad y el desarrollo de competencias en el sector de la acuicultura.

El manual ofrece orientación sobre la metodología de formación, el enfoque de aprendizaje, los mecanismos de apoyo a los participantes y recomendaciones prácticas para facilitar el desarrollo tanto de competencias técnicas como transversales. Aunque se ha elaborado en el contexto del proyecto NOVAFOODIES, las orientaciones y herramientas presentadas también pueden adaptarse y utilizarse en otras iniciativas de formación centradas en la inclusión laboral y el desarrollo de competencias específicas de otros sectores.

1.1.1. Trabajadores sociales

Los trabajadores sociales desempeñan un papel clave a la hora de apoyar a los participantes a lo largo de todo el proceso de formación, especialmente a aquellos que se enfrentan a barreras sociales, económicas o personales para acceder al empleo. Su contribución se centra en garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades de aprendizaje, fomentar la participación de los alumnos y proporcionar apoyo individualizado cuando sea necesario.

Dentro del programa de formación, los trabajadores sociales pueden:

- Identificar y abordar las barreras que podrían afectar a la participación y al aprendizaje.
- Fomentar la motivación y la permanencia de los participantes a lo largo del curso.
- Facilitar el acceso a servicios adicionales de apoyo social o laboral.
- Animar a los participantes a desarrollar la confianza en sí mismos y sus aspiraciones profesionales.
- Contribuir a la creación de un entorno de aprendizaje inclusivo y solidario.

1.1.2. Entrenadores profesionales y asesores de empleabilidad

Los orientadores profesionales y los asesores de empleabilidad ayudan a los participantes a identificar sus puntos fuertes, definir sus objetivos profesionales y elaborar planes de acción profesional. Ayudan a los alumnos a ganar confianza, mejorar la conciencia de sí mismos y reforzar las habilidades sociales necesarias para una integración satisfactoria en el mercado laboral.

Su función dentro del programa de formación puede incluir:

- Facilitar actividades de autoevaluación y de definición de objetivos.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

- Apoyar la planificación profesional y las estrategias de búsqueda de empleo.
- Reforzar las habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas de los participantes.
- Proporcionar orientación y comentarios personalizados.
- Animar a los participantes a aplicar las habilidades adquiridas en oportunidades laborales reales.

1.1.3. Expertos en acuicultura y del sector

Los expertos del sector se encargan de impartir los contenidos técnicos del programa de formación. Aprovechando su experiencia profesional y sus conocimientos específicos del sector, proporcionan a los alumnos información práctica sobre las operaciones acuícolas, las tecnologías, las prácticas de sostenibilidad y las tendencias emergentes del sector.

Su contribución puede incluir:

- Impartir sesiones de formación técnica especializada.
- Compartir ejemplos del mundo real, casos prácticos y buenas prácticas del sector.
- Apoyar en los ejercicios prácticos y las actividades de resolución de problemas.
- Ofrecer información sobre las necesidades actuales del mercado laboral y las oportunidades del sector.
- Ayudar a los participantes a comprender las habilidades y competencias necesarias para desempeñar diferentes funciones profesionales dentro de la cadena de valor de la acuicultura.

1.1.4. Formadores y proveedores de formación

Este manual también está dirigido a formadores, facilitadores, proveedores de formación profesional y organizaciones responsables de impartir actividades formativas. Ofrece orientación práctica sobre cómo aplicar la metodología NOVAFOODIES, adaptar los contenidos a los distintos perfiles de los alumnos y crear experiencias de aprendizaje atractivas e inclusivas.

Estos usuarios pueden utilizar el manual para:

- Planificar e impartir sesiones de formación de manera eficaz.
- Adaptar las actividades de aprendizaje a las diversas necesidades de los participantes.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

- Supervisar el progreso de los participantes y los resultados del aprendizaje.
- Facilitar enfoques formativos activos y centrados en el alumno.
- Garantizar la coherencia en la aplicación de la metodología formativa.

2 DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

2.1 Objetivos de la metodología

A continuación, se describen los objetivos de la metodología:

- Fortalecer las competencias y la diversidad de la plantilla: La metodología se centra en el desarrollo de habilidades técnicas y transversales clave, como la comunicación, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la inteligencia emocional, que son esenciales para el éxito en el ámbito laboral.
- Fomentar las redes y las sinergias a través del talento de los participantes y el trabajo en equipo: Se anima a los participantes a colaborar y compartir sus habilidades, fomentando así redes sólidas y sinergias. Este enfoque colectivo contribuye a crear una comunidad solidaria en la que las personas pueden aprender unas de otras y crecer juntas.
- Fomento de la integración económica y social: El desarrollo de las competencias técnicas y sociales específicas del sector por parte de los participantes está estrechamente vinculado a la integración económica y social. Además, fomenta el crecimiento personal, ayudando a los participantes a reforzar su autoestima, fijarse objetivos y dar pasos proactivos para alcanzarlos.
- Desarrollo de capacidades de los socios locales, junto con visitas a empresas y eventos del sector: Además de formar a los participantes, el programa desarrolla las capacidades de los socios locales para mejorar su capacidad de apoyar el empleo y la integración. Los participantes también visitan empresas y asisten a eventos del sector, lo que les permite adquirir conocimientos prácticos y ampliar sus redes profesionales.

2.1 Enfoques metodológicos

Esta metodología se caracteriza por un marco integral que incluye formación tanto en competencias técnicas como en habilidades interpersonales. Esto garantiza que las personas no solo accedan a un puesto de trabajo, sino que también sean capaces de conservarlo a largo plazo o de encontrar rápidamente otro.

La metodología se aplica en un formato semipresencial, lo que permite a los participantes asistir tanto a sesiones presenciales como en línea. Este enfoque flexible está diseñado para promover la conciliación entre la vida laboral y personal, ya que permite a las personas gestionar

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

sus compromisos profesionales, personales y educativos de forma más eficaz. Además, ayuda a evitar largos desplazamientos, reduciendo el tiempo y los costes económicos que, de otro modo, podrían desanimar la participación.

Este formato también permite a los participantes acceder a una formación y un desarrollo de alta calidad, al tiempo que se adapta a sus propios horarios y responsabilidades, lo que les facilita mantener la constancia y el compromiso a lo largo de toda la intervención. Además, al ofrecer esta flexibilidad, la metodología garantiza que personas de diversas ubicaciones geográficas, orígenes y circunstancias personales puedan acceder al programa, llegando así a un mayor número de personas y aumentando la inclusividad y el impacto del programa.

2.1.1 Desarrollo de capacidades

En un mundo cada vez más cambiante y en constante evolución, el aprendizaje a lo largo de toda la vida y el desarrollo continuo de competencias cobran especial importancia como factores clave para acceder al empleo y garantizar un rendimiento óptimo en cualquier puesto de trabajo. Para desempeñar un puesto, ya no basta con adquirir conocimientos técnicos específicos; también es necesario poseer una serie de conocimientos, habilidades y aptitudes transversales que se requieren en el entorno empresarial, independientemente del puesto de trabajo concreto. Estas habilidades permiten a las personas resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible, además de integrarse con éxito en el mercado laboral y aumentar sus posibilidades de éxito en el desempeño de sus funciones. Además, aportan beneficios tanto a nivel personal como para las empresas:

- A nivel individual, estas competencias clave mejoran la capacidad de conseguir y mantener un empleo, satisfacer las expectativas personales, sentirse valorado por la empresa y participar en el aprendizaje continuo.
- A nivel empresarial, estas competencias clave hacen que los empleados estén mejor preparados para responder a los cambios en el lugar de trabajo, puedan aprender más rápidamente y desempeñen su labor de forma más eficaz.

Por lo tanto, esta metodología, más allá de la enseñanza de habilidades técnicas, se centra en mejorar estas competencias transversales de los profesionales y las personas desempleadas, de modo que, más allá de las profesiones específicas que puedan desarrollar, adquieran todas las habilidades y competencias necesarias para cualquier puesto de trabajo.

2.1.2 Participativa y experiencial

La metodología sigue un enfoque participativo en el que los participantes son los principales impulsores, dando forma al desarrollo y a los contenidos que se van a trabajar. El formador o formadores guiarán el ritmo y equilibrarán las necesidades percibidas con las necesidades reales,

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

pero siempre involucrando al equipo y haciéndoles conscientes de las razones que subyacen al trabajo sobre los diferentes temas.

La metodología adopta un enfoque experiencial de «aprender haciendo», lo que significa que los participantes adultos aprenden y adquieren habilidades y competencias a través de la aplicación práctica de los conocimientos, ya que el contenido teórico por sí solo no conduce a un aprendizaje real. Esta metodología proporciona un espacio ideal para desarrollar este enfoque, ya que los participantes se sienten seguros para «experimentar» y mejorar sus habilidades antes de aplicarlas en el mercado laboral. Por lo tanto, las dinámicas de grupo, los retos y las pruebas son herramientas clave que se utilizan para ayudar a los participantes a mejorar sus competencias.

2.1.3 Enfoque de coaching

El enfoque de coaching de esta metodología permite apoyar a las personas en un proceso de empoderamiento personal y profesional, lo que les permite, de forma realista y consciente, alcanzar los objetivos que se han fijado. El coaching fomenta la autoconciencia y la identificación de las creencias y pensamientos que bloquean sus acciones. El proyecto se centra en formar y empoderar a la persona para que alcance su objetivo profesional, ayudándola a descubrir múltiples opciones y a tomar sus propias decisiones. Más que dirigir, la metodología de coaching se basa en el acompañamiento, y este es precisamente el enfoque utilizado en esta metodología.

2.1.4 Sesiones en grupo

Las sesiones grupales son la piedra angular de esta metodología, ya que ocupan la mayor parte del tiempo y proporcionan el espacio ideal para generar los procesos necesarios que ayuden a las personas a alcanzar sus objetivos profesionales. Las sesiones grupales serán principalmente prácticas. En ellas se trabajará la cohesión del grupo, el trabajo en equipo, la autoconciencia y la confianza en uno mismo, entre otros aspectos. En función de la fase en la que se encuentre el equipo, su etapa vital y las habilidades que posea, la metodología facilitará sesiones grupales adaptadas a los objetivos específicos previstos. Durante las sesiones grupales:

- Los formadores impartirán nuevos contenidos adaptados al contexto local, garantizando su relevancia y aplicación práctica para los participantes.
- El personal de los socios locales participará para ofrecer asesoramiento basado en su experiencia en el sector, proporcionando a los participantes información valiosa y orientación.
- Se fomentará la retroalimentación y la evaluación de cada actividad formativa para identificar posibles áreas de mejora y garantizar el desarrollo continuo del programa.

La metodología incorpora una variedad de actividades interactivas, como dinámicas de grupo, juegos y vídeos, para crear un entorno de aprendizaje experiencial en el que los participantes puedan desarrollar nuevas habilidades, pensar de forma creativa y reforzar su confianza. Algunos

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

temas se presentan a través de exposiciones estructuradas, mientras que otros son dirigidos por los propios participantes, lo que potencia su implicación y motivación. Hacia el final del proyecto, las sesiones de trabajo autónomo permiten a los participantes trabajar de forma independiente o en subgrupos en tareas o retos específicos, mejorando así su experiencia y sus habilidades en general.

2.1.5 Sesiones individuales

La metodología, aunque se centra en sesiones grupales, ofrece un complemento a nivel individual que tiene como objetivo potenciar aún más el cambio personal y la consecución de resultados para todos. Los objetivos de las sesiones personalizadas son:

- Centrarse en objetivos personales específicos.
- Ofrecer un enfoque integral del desarrollo personal.
- Proporcionar apoyo emocional.
- Abordar temas específicos que no pueden tratarse en las sesiones grupales.

En función del contexto y las características del proyecto, las sesiones individuales permiten al participante reforzar los elementos tratados en las sesiones grupales, abordar temas delicados y realizar un seguimiento del plan de acción de cada participante para alcanzar sus objetivos. Estas cuestiones no pueden tratarse en las sesiones grupales por motivos de confidencialidad u otros aspectos metodológicos que requieren una atención individualizada.

Las sesiones individuales son un elemento clave para comprender mejor a la persona y crear un clima de confianza. Estas sesiones comenzarán desde el primer contacto con la persona. No se propone un número concreto de sesiones individuales, ya que cada persona tiene necesidades únicas. Por lo tanto, se realizará una adaptación personalizada, teniendo en cuenta la etapa vital de la persona en cada fase del itinerario.

Las sesiones individuales pueden realizarse tanto en línea como en persona, en función de las necesidades de los participantes. Aunque las sesiones personalizadas tienen mayor peso, esta sección también incluye otras opciones, como sesiones con un número reducido de participantes que necesiten reforzar contenidos específicos, así como sesiones de apoyo telefónico o videollamadas, lo que ofrece una mayor flexibilidad para la participación.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

ENFOQUE METODOLÓGICO

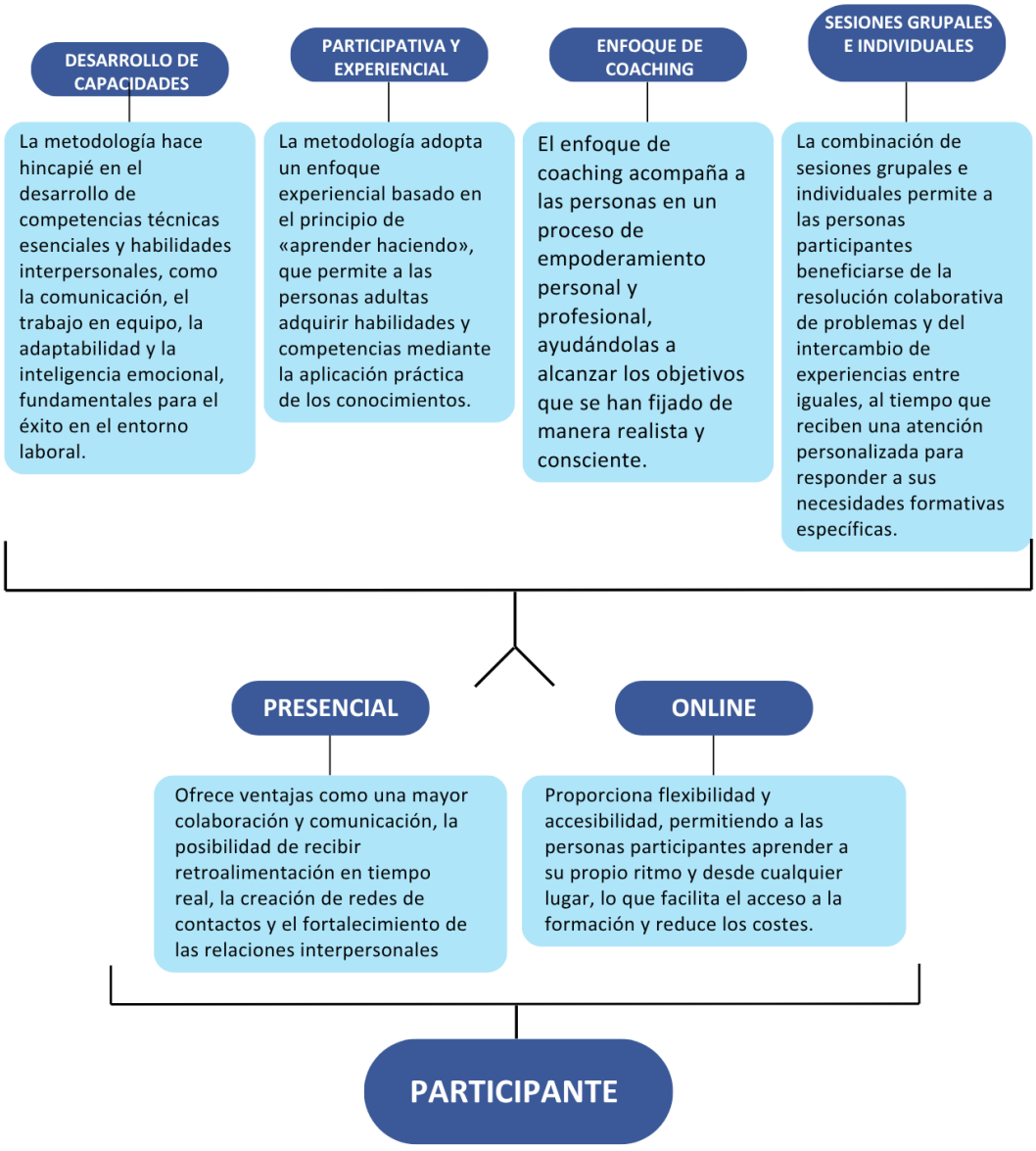

FIGURA1 ENFOQUE METODOLÓGICO

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

3 FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TÉCNICAS

Como formador encargado de impartir formación técnica en el marco de NOVAFOODIES, su función no consiste únicamente en transmitir conocimientos, sino también en facilitar el desarrollo de competencias prácticas que los participantes puedan aplicar directamente en contextos reales de acuicultura, producción de algas, transformación y sistemas alimentarios sostenibles. La formación técnica debe ayudar a los alumnos a comprender conceptos complejos, al tiempo que refuerza su confianza a la hora de realizar tareas, resolver problemas y tomar decisiones fundamentadas en sus futuras actividades profesionales.

El programa de formación de NOVAFOODIES abarca una amplia gama de temas técnicos, entre los que se incluyen la producción sostenible de biomasa marina y de agua dulce, el cultivo de algas, las tecnologías de transformación, la seguridad alimentaria, la gestión de la calidad, la sostenibilidad medioambiental, la bioseguridad, los requisitos normativos y la toma de decisiones basada en datos. Estas materias requieren un enfoque formativo que combine los conocimientos científicos y técnicos con la aplicación práctica y la participación activa.

La formación técnica resulta más eficaz cuando los participantes pueden relacionar la teoría con la práctica. Los alumnos adultos, ya sean profesionales que desean actualizar sus conocimientos o personas desempleadas que se incorporan al sector, aprenden mejor cuando comprenden la relevancia práctica de los contenidos y tienen la oportunidad de aplicar las habilidades recién adquiridas a través de ejercicios, demostraciones, debates, estudios de casos y actividades prácticas. Las siguientes secciones ofrecen orientación a los formadores sobre cómo impartir de manera eficaz la formación técnica dentro del programa NOVAFOODIES.

3.1 Crear un entorno de aprendizaje eficaz

Las materias técnicas pueden parecer a veces complejas o intimidantes, sobre todo para los participantes con poca experiencia previa. Por lo tanto, los formadores deben crear un entorno de aprendizaje propicio en el que se fomente el planteamiento de preguntas y se consideren los errores como oportunidades de aprendizaje.

Al comienzo de cada sesión:

- Explica con claridad los objetivos de aprendizaje.
- Relacionar el tema con los retos reales de la acuicultura o la producción alimentaria.
- Evalúe la experiencia previa y las expectativas de los participantes.
- Fomente la participación activa y el intercambio de experiencias.
- Cree un ambiente respetuoso en el que se valoren las diferentes perspectivas.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

Los profesionales suelen aportar una experiencia práctica considerable, mientras que los participantes desempleados pueden aportar nuevas perspectivas y una gran motivación por aprender. Ambos grupos pueden beneficiarse enormemente del intercambio de sus experiencias y conocimientos.

3.2 Conectar la teoría con la práctica

Los conocimientos técnicos nunca deben impartirse exclusivamente a través de clases magistrales. Siempre que sea posible, los formadores deben relacionar los conceptos teóricos con ejemplos prácticos y situaciones de la vida real.

Por ejemplo:

- Al hablar de sistemas de acuicultura, utilice diagramas, vídeos, fotografías y ejemplos de instalaciones existentes.
- Al impartir formación sobre bioseguridad o gestión de enfermedades, utilice escenarios realistas y casos prácticos.
- Al tratar los impactos medioambientales y la sostenibilidad, anime a los participantes a analizar y debatir retos operativos reales.
- Al abordar la seguridad alimentaria y la gestión de la calidad, presente ejemplos de riesgos habituales en el sector y medidas de mitigación.

Los contenidos formativos de NOVAFOODIES ya han puesto un gran énfasis en estos aspectos. El objetivo es ayudar a los alumnos a comprender no solo *qué* es un concepto, sino también *por qué es importante* y *cómo se aplica en la práctica*.

3.3 Utilización de enfoques de aprendizaje experiencial y participativo

La metodología de NOVAFOODIES se basa en el aprendizaje participativo y experiencial. Por lo tanto, los formadores deben involucrar activamente a los participantes a lo largo de todo el proceso de aprendizaje.

Entre los enfoques eficaces se incluyen:

- Debates en grupo.
- Ejercicios de resolución de problemas.
- Demostraciones prácticas.
- Análisis de casos prácticos.
- Proyectos colaborativos.
- Aprendizaje entre compañeros.
- Ejercicios de reflexión.
- Visitas a empresas y observaciones sobre el terreno.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

En lugar de dar todas las respuestas de inmediato, los formadores deben animar a los participantes a analizar situaciones, explorar alternativas y desarrollar sus propias soluciones. Este enfoque refuerza tanto la comprensión técnica como las habilidades de pensamiento crítico.

3.4 Uso de casos prácticos y ejemplos del mundo real

Los ejemplos del mundo real facilitan la comprensión y la memorización de los conceptos técnicos.

Siempre que sea posible, los formadores deberían:

- Utilizar ejemplos locales del sector de la acuicultura.
- Presentar innovaciones exitosas y buenas prácticas.
- Analizar los retos a los que se enfrentan los sistemas de producción.
- Analizar los fracasos y las lecciones aprendidas.
- Invitar a expertos del sector a compartir sus experiencias.

Motivar a los participantes a hablar de sus propias experiencias laborales, de los problemas con los que se encuentran o de las lecciones que han aprendido. Los participantes suelen estar muy motivados cuando ven conexiones claras entre el contenido de la formación y la realidad profesional.

3.5 Fomentar la innovación y la mejora continua

Los conocimientos técnicos no deben considerarse como algo estático. Los sectores de la acuicultura y la alimentación sostenible están en constante evolución debido a la innovación tecnológica, los cambios normativos y las nuevas necesidades medioambientales.

Los formadores deben animar a los participantes a:

- Mantenerse informados sobre los avances del sector.
- Evaluar las nuevas tecnologías de forma crítica.
- Tener en cuenta las implicaciones de las innovaciones en materia de sostenibilidad.
- Buscar oportunidades de desarrollo profesional continuo.
- Desarrollar una mentalidad orientada a la resolución de problemas.

Este enfoque ayuda a preparar a los participantes para carreras profesionales a largo plazo en sectores dinámicos y en rápida evolución.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

3.6 Adaptar la formación técnica a las necesidades de los participantes

Los participantes pueden incorporarse al programa de formación con antecedentes académicos, experiencias profesionales y necesidades de aprendizaje muy diferentes.

Por lo tanto, los formadores deben:

- Evaluar los conocimientos previos en las primeras fases del proceso de formación.
- Adaptar las explicaciones al nivel de experiencia de los participantes.
- Utilizar un lenguaje claro y accesible.
- Evitar la jerga técnica innecesaria.
- Proporcionar apoyo adicional cuando sea necesario.
- Crear oportunidades para que los alumnos más avanzados aporten sus conocimientos especializados.

La flexibilidad es esencial para garantizar que todos los participantes se mantengan interesados y puedan beneficiarse de la experiencia formativa.

El objetivo principal de la formación técnica no es simplemente transmitir información, sino desarrollar competencias. Los formadores eficaces ayudan a los participantes a comprender conceptos, aplicar los conocimientos en situaciones prácticas, resolver problemas relevantes para el sector y reforzar la confianza en sus habilidades técnicas. Al combinar conocimientos científicos, ejemplos prácticos, participación activa y reflexión continua, los formadores pueden crear experiencias de aprendizaje atractivas que preparen a los participantes para el futuro empleo, el desarrollo profesional y la innovación en el ámbito de la acuicultura sostenible y los sistemas de producción de alimentos acuáticos.

4 FORMACIÓN EN EMPRENDIMIENTO

Como formador que trabaja con profesionales y personas desempleadas del sector de la acuicultura, tu papel va más allá de la simple transferencia de conocimientos: también eres un motivador, un guía y un catalizador del cambio. Uno de los pilares fundamentales del programa de formación es inspirar a los participantes para que vean el espíritu emprendedor no solo como una opción laboral viable, sino como una trayectoria profesional con el potencial de generar innovación, independencia económica e impacto en la comunidad.

En el sector de la acuicultura, que está evolucionando rápidamente debido a las necesidades de seguridad alimentaria mundial, los objetivos de sostenibilidad y los avances tecnológicos, el pensamiento emprendedor es esencial. Es posible que, al principio, muchos participantes no se vean a sí mismos como emprendedores o carezcan de confianza en su capacidad para poner en marcha algo por su cuenta. Otros pueden asociar el emprendimiento con un alto riesgo o con un entorno

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

exclusivamente empresarial. Tu reto y tu oportunidad consisten en desmitificar el concepto y hacerlo accesible, práctico y relevante para sus experiencias vividas.

Las siguientes secciones están diseñadas para dotarle de los conocimientos y las herramientas necesarios para inspirar el pensamiento emprendedor y presentar el emprendimiento como una orientación profesional gratificante, realista y empoderadora.

4.1 Comprender las motivaciones y los perfiles emprendedores

Al presentar el emprendimiento, comience ayudando a los participantes a reflexionar sobre el «por qué». Las personas se sienten motivadas a crear empresas por diferentes razones. Algunas buscan autonomía: la oportunidad de ser su propio jefe. A otras les impulsa la pasión por la sostenibilidad o el deseo de aplicar de forma creativa sus habilidades técnicas en acuicultura. Para las personas desempleadas, el emprendimiento puede ser un medio para recuperar el control sobre su carrera profesional. Para los profesionales, puede ser una forma de pasar de ser empleados a innovadores. Como formador, puedes fomentar la implicación explorando diversos perfiles emprendedores, lo que facilitará que los participantes se identifiquen con esta trayectoria:

- Emprendedores impulsados por las oportunidades: estas personas identifican lagunas o necesidades no cubiertas en el mercado y actúan en consecuencia. A menudo les motiva el potencial de crecimiento, la innovación y el éxito financiero. Por ejemplo, alguien que detecte una demanda de soluciones de piscicultura respetuosas con el medio ambiente podría crear una empresa para satisfacer esa necesidad.
- Emprendedores por necesidad: este grupo pone en marcha negocios principalmente porque carece de otras opciones de empleo viables. En este caso, el emprendimiento es una estrategia de supervivencia, algo que suele observarse en personas desempleadas o que se enfrentan a dificultades económicas. El negocio puede empezar siendo pequeño, pero puede convertirse en una empresa sostenible con el apoyo adecuado.
- Emprendedores sociales: Centrados en generar un impacto social o medioambiental positivo, los emprendedores sociales abordan retos como las prácticas de acuicultura sostenible, el desarrollo comunitario o el empleo rural. Su objetivo no es solo obtener beneficios, sino también marcar una diferencia significativa en la sociedad.
- Intraemprendedores: Estos emprendedores innovan desde dentro de una organización ya existente. Aplican sus habilidades emprendedoras para desarrollar nuevos productos, servicios o procesos, lo que beneficia a la empresa al tiempo que satisfacen su impulso por la creatividad y el cambio. Esta vía es ideal para profesionales que desean innovar sin abandonar su empleo actual.

Puedes motivar a los alumnos haciendo hincapié en que no existe un único «tipo de emprendedor». Personas de diversos orígenes —ya sean jóvenes en paro o técnicos con amplia

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

experiencia— pueden convertirse en emprendedores de éxito si cuentan con el apoyo y la preparación adecuados.

4.2 Estructuras de apoyo para emprendedores

Una barrera habitual para los aspirantes a emprendedores es la percepción de que crear una empresa significa «ir por libre». Una de tus tareas como formador es destacar el ecosistema de apoyo que existe para ayudarles. Comenta con los participantes la variedad de recursos disponibles, entre los que se incluyen:

- Incubadoras y aceleradoras: Estos programas proporcionan un apoyo fundamental, como la tutoría de emprendedores con experiencia, el acceso a espacios de oficina asequibles o gratuitos y asistencia técnica. Las incubadoras suelen centrarse en startups en fase inicial, mientras que las aceleradoras ayudan a las empresas a crecer rápidamente mediante programas intensivos. Destaca ejemplos relevantes para la acuicultura o la economía azul para que esto resulte más tangible.
- Oportunidades de financiación: el acceso al capital es fundamental. Comenta diferentes fuentes, como las subvenciones públicas (por ejemplo, el EMFAF —Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y Acuicultura—), las opciones de microfinanciación para pequeños préstamos y los concursos para startups que ofrecen tanto premios en metálico como visibilidad.
- Servicios de desarrollo empresarial: Muchas autoridades locales, cámaras de comercio y ONG ofrecen servicios de apoyo empresarial, como formación, estudios de mercado y orientación normativa. Estas organizaciones pueden ayudar a los emprendedores a sortear los pasos prácticos para crear y gestionar una empresa, algo que a menudo puede resultar abrumador al principio.
- Redes profesionales y cooperativas: Anima a los participantes a conectar con redes de emprendedores, grupos sectoriales o cooperativas. Estas comunidades ofrecen oportunidades de colaboración, generan credibilidad a través de la asociación y, a menudo, facilitan el acceso a nuevos mercados o a empresas conjuntas. Formar parte de una red también proporciona apoyo emocional y aprendizaje compartido, lo que ayuda a romper el mito de «ir por libre».

Es fundamental ayudar a los alumnos a comprender que el éxito en el emprendimiento no solo depende del esfuerzo personal, sino también de establecer relaciones y buscar apoyo. Compartir ejemplos de emprendedores locales o regionales del sector de la acuicultura que hayan recibido apoyo de estas estructuras puede resultar especialmente motivador.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

4.3 Intraemprendimiento: fomentar la innovación dentro de las organizaciones

Para los participantes que actualmente están empleados o que cuentan con experiencia laboral previa, el concepto de intraemprendimiento puede resultar especialmente atractivo. Los intraemprendedores actúan como emprendedores, pero dentro de empresas o instituciones ya existentes. Desarrollan nuevos productos, mejoran los servicios, optimizan los sistemas o abordan retos medioambientales. Esto es especialmente relevante en la acuicultura, donde la innovación es clave para mejorar la sostenibilidad, la bioseguridad y la competitividad en el mercado. Anima a los profesionales a ver su papel no solo como trabajadores, sino como agentes de cambio capaces de aportar nuevas ideas y liderar iniciativas internas. Enmarcar el intraemprendimiento de esta manera muestra a los participantes que el impacto emprendedor no se limita a las startups. También permite a los alumnos relacionar el emprendimiento con su trabajo actual, lo que hace que el concepto resulte más tangible y relevante.

4.4 El espíritu emprendedor: una opción profesional para los empleados

Es importante que los formadores normalicen y legitimen el espíritu emprendedor como trayectoria profesional. Para muchos alumnos, especialmente aquellos que están en paro o proceden de comunidades infrarrepresentadas, la idea de crear una empresa puede parecerles demasiado lejana o intimidatoria. Utilice historias de éxito, ejemplos del mundo real y debates entre compañeros para mostrar que el espíritu emprendedor puede ser una opción práctica y gratificante. Haga hincapié en sus ventajas, como la independencia y la flexibilidad, el trabajo con un propósito, el potencial financiero y el impacto en la comunidad y el medio ambiente

Los participantes en el sector de la acuicultura se encuentran en una posición única para contribuir a los retos globales —como los sistemas alimentarios sostenibles y el desarrollo rural— a través del emprendimiento. Plantear el emprendimiento no solo como un trabajo, sino como una profesión impulsada por una misión, puede resultar muy motivador.

4.5 Desarrollo de ideas de negocio

Como formador, guiarás a los participantes en la identificación y el desarrollo de sus propias ideas de negocio. Este paso es fundamental, especialmente para aquellos que dudan de sus capacidades creativas o que aún no ven oportunidades claras. Empieza fomentando la observación: ¿qué problemas ven en su comunidad o en su sector? ¿Qué necesidades no están cubiertas en la cadena de valor de la acuicultura? Las buenas ideas de negocio suelen surgir de experiencias vividas, como la dificultad para acceder a alevines o la falta de soluciones sostenibles en materia de alimentación. Las ideas también pueden provenir de los recursos locales, las competencias técnicas o las tendencias de consumo (por ejemplo, el interés por los productos del mar ecológicos o trazables). Anima a los alumnos a pensar con amplitud de miras y a no autocensurar las ideas en sus primeras fases. Una vez que las ideas estén sobre la mesa, ayuda a los participantes a

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

perfeccionarlas. Utiliza herramientas como sesiones de lluvia de ideas, análisis DAFO o plantillas sencillas de modelos de negocio. Haz hincapié en que las ideas no tienen por qué ser perfectas, sino que deben ser viables, relevantes y dar respuesta a un problema u oportunidad reales.

4.5.1 Desarrolla tu idea con el Design Thinking

El Design Thinking es una forma de generar y mejorar ideas centrándose en las personas a las que quieres ayudar: los clientes o usuarios. En lugar de adivinar lo que la gente quiere, el Design Thinking te anima a aprender de ellos, a poner a prueba tus ideas rápidamente y a seguir mejorando basándote en los comentarios recibidos. Para los formadores que se inician en esto, pensad en el Design Thinking como un proceso sencillo con cinco pasos fáciles: comprender a las personas a las que queréis atender hablando con ellas y escuchándolas, definir el problema con claridad, generar muchas ideas sin preocuparos por la perfección, crear ejemplos sencillos o prototipos, y probarlos mientras escucháis atentamente los comentarios.

Como formador, tu papel consiste en guiar a los participantes a través de estos pasos con delicadeza y apoyo. Ayúdales a plantear las preguntas adecuadas sobre las necesidades de sus clientes, fomenta la creatividad sin miedo a cometer errores y crea un espacio seguro en el que se valore la experimentación y el aprendizaje a partir de los comentarios recibidos. Tu apoyo y tus explicaciones claras ayudarán a los alumnos a sentirse seguros a la hora de utilizar este proceso para desarrollar ideas sólidas y centradas en el usuario.

4.5.2 Realizar un estudio de mercado

El estudio de mercado ayuda a los participantes a pasar de la especulación al razonamiento basado en pruebas. Enseñar esta habilidad fomenta el pensamiento crítico y el conocimiento del mercado. Guía a los alumnos para que planteen preguntas clave: ¿Quiénes son mis clientes potenciales? ¿Qué necesitan? ¿Qué están comprando ya? ¿Qué ofrecen los competidores y cómo podría hacerlo de forma diferente o mejor?

Fomenta las técnicas prácticas, como: realizar entrevistas informales con clientes potenciales, visitar mercados locales o explotaciones acuícolas, revisar los debates y las tendencias en las redes sociales, etc. Al mostrar a los participantes cómo validar sus ideas mediante datos del mundo real, les ayudas a ganar confianza y a reducir el miedo al fracaso. Además, refuerza la idea de que las empresas deben responder a las necesidades de los clientes, y no solo a los deseos de los fundadores.

4.5.3 Prepara tu propuesta de valor

Una propuesta de valor es el núcleo de cualquier negocio: explica claramente qué ofrece el producto o servicio, a quién y por qué es importante. Como formador, tu objetivo es ayudar a los alumnos a pensar desde la perspectiva del cliente. Utilizando el lienzo de la propuesta de valor, guía

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

a los participantes a través de un proceso estructurado: comprender las tareas, los problemas y los beneficios del cliente; y relacionarlos con las características de tu producto, las soluciones a los problemas y los factores que generan beneficios. Por ejemplo, un participante podría diseñar un negocio que ofrezca marisco limpio y listo para cocinar a los consumidores urbanos. Su propuesta de valor podría ser: «Entregamos marisco de cultivo local y con certificación ecológica a profesionales ocupados que desean marisco saludable y sin complicaciones, capturado de forma sostenible y listo para comer». Trabaja con los participantes para perfeccionar estas declaraciones y asegurarte de que puedan expresar claramente el beneficio de su idea para el cliente. Esta claridad es esencial para presentar la idea, atraer socios o buscar financiación.

4.5.4 Elabora tu discurso de ascensor

Un discurso de ascensor es una forma breve, clara y atractiva de explicar una idea de negocio o un proyecto a alguien en un tiempo muy limitado —normalmente entre 30 y 60 segundos, como la duración de un trayecto en ascensor—. El objetivo de un discurso de ascensor es captar rápidamente el interés y hacer que el oyente quiera saber más. No se trata de compartir todos los detalles, sino de centrarse en lo más importante: qué hace la empresa, a quién se dirige y por qué es relevante.

Como formador, tu función es ayudar a los participantes a expresar sus ideas de forma sencilla y con confianza. Oriéntales para que elijan un lenguaje claro y fácil de entender, invítales a centrarse en el valor que ofrece su idea y ofréceles numerosas oportunidades para practicar su discurso. A través de comentarios constructivos y ejercicios de simulación, ayudas a los alumnos a desarrollar la confianza y las habilidades de comunicación que necesitan para compartir sus ideas de negocio de forma eficaz con los demás.

4.5.5 Nota final

Tu función es inspirar, orientar y empoderar. No todos los participantes se convertirán en emprendedores de inmediato, pero todos pueden beneficiarse del pensamiento emprendedor. Al desmitificar este camino, vincularlo a oportunidades reales en la acuicultura y fomentar habilidades prácticas, puedes ayudar a los alumnos a dar pasos significativos hacia una mayor autonomía, empleabilidad e impacto. Invítales a verse a sí mismos no solo como personas en busca de empleo o empleados, sino como creadores activos en un sector global en crecimiento y esencial.

5 KIT DE HERRAMIENTAS DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Para implementar la metodología del proyecto NOVAFOODIES, el primer paso esencial fue identificar las competencias técnicas y sociales específicas relevantes para el sector, que servirían de guía para el contenido de los programas de formación. Los resultados de este proceso nos

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

permitieron diseñar un plan de estudios completo y equilibrado que integra tanto las competencias técnicas como las sociales más demandadas en el sector.



FIGURA2 COMPETENCIAS TÉCNICAS Y TRANSVERSALES EN EL SECTOR DE LA ACUICULTURA

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

A continuación, se presentan las habilidades sociales identificadas mediante el análisis de necesidades, junto con una actividad en grupo diseñada para apoyar su desarrollo. Estas dinámicas prácticas tienen como objetivo fomentar la participación de los participantes, la reflexión y la aplicación de competencias transversales en contextos profesionales de la vida real.

5.1 Adaptabilidad

La capacidad de adaptación es fundamental en el sector de la acuicultura, ya que el entorno, la tecnología y la investigación están en constante evolución. Esta habilidad consiste en adaptarse rápidamente a nueva información, prácticas o cambios en los sistemas acuícolas, ya sea adoptando nuevas tecnologías, adaptándose a los cambios medioambientales o aplicando los nuevos resultados de la investigación para mejorar las prácticas acuícolas.

Sección	Descripción
Título	Flexibilidad ante situaciones inesperadas
Objetivo	Ayudar a los participantes a comprender la importancia de la flexibilidad y la adaptabilidad a la hora de afrontar cambios inesperados en situaciones profesionales.
Duración	10 minutos
Método	Juego de roles y debate en grupo
Situación	Un joven emprendedor recibe una solicitud de última hora de un cliente potencial para cambiar el lugar de una reunión importante.
Instrucciones de la actividad	1. Divide a los participantes en parejas. 2. Pide a una pareja que represente una situación en la que el emprendedor reaccione negativamente ante el cambio. 3. Pide a otra pareja que represente una situación en la que el emprendedor responda de forma constructiva y proponga soluciones. 4. Invita al resto de participantes a observar y comparar los resultados.
Preguntas para la reflexión	• ¿Qué respuesta fue más eficaz y por qué? • ¿Qué comportamientos demostraron flexibilidad? • ¿Cómo podría afectar cada reacción a las oportunidades futuras? • ¿Cómo puede la flexibilidad contribuir al éxito en el ámbito laboral?
Resultado clave del aprendizaje	Los participantes reconocen que la flexibilidad ayuda a las personas a adaptarse a situaciones inesperadas, a mantener relaciones profesionales positivas y a identificar soluciones constructivas a los retos.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

5.2 Autoconciencia y eficacia

La autoconciencia y la eficacia consisten en comprender las fortalezas y limitaciones de cada uno a la hora de gestionar sistemas acuícolas. Implican reconocer el impacto de tu trabajo y tener la confianza necesaria para tomar decisiones, saber cuándo buscar apoyo adicional y cómo gestionar eficazmente las operaciones acuícolas.

Sección	Descripción
Objetivo	Ayudar a los participantes a reconocer diferentes reacciones emocionales e identificar estrategias adecuadas para el autocontrol en situaciones cotidianas.
Duración	10-15 minutos
Método	Ejercicio interactivo y debate en grupo
Instrucciones de la actividad	1. Presenta la técnica del semáforo: rojo (parar), amarillo (pensar) y verde (actuar). 2. Coloca las tres señales de semáforo en diferentes zonas de la sala. 3. Lee en voz alta varias situaciones y reacciones relacionadas con el lugar de trabajo. 4. Los participantes se desplazan hacia el color que, en su opinión, mejor representa la reacción descrita. 5. Comenta las respuestas en grupo.
Preguntas para la reflexión	• ¿Por qué has elegido ese color? • ¿Qué reacciones ayudan a resolver los conflictos de forma eficaz? • ¿Cómo puede mejorar la toma de decisiones el hecho de hacer una pausa antes de reaccionar? • ¿Cómo se puede aplicar la «técnica del semáforo» en el lugar de trabajo?
Resultado clave del aprendizaje	Los participantes aprenden a identificar las respuestas emocionales, a gestionar los impulsos y a adoptar comportamientos más constructivos cuando se enfrentan a situaciones difíciles.

5.3 Pensamiento ético y sostenible

El pensamiento ético y sostenible implica tomar decisiones que den prioridad tanto al medio ambiente como a la sostenibilidad a largo plazo. En la acuicultura, el pensamiento ético significa tener en cuenta el bienestar de los organismos marinos, minimizar los impactos ambientales (por ejemplo, la calidad del agua o la biodiversidad) y adoptar prácticas sostenibles (por ejemplo, el abastecimiento responsable de piensos o la gestión de residuos). Implica ser consciente de las consecuencias sociales y ambientales más amplias de las prácticas acuícolas.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

Sección	Descripción
Objetivo	Animar a los participantes a reflexionar sobre cómo sus decisiones y acciones pueden afectar a otras personas, a sus comunidades y al medio ambiente.
Duración	10 minutos
Método	Reflexión individual y debate en grupo
Instrucciones de la actividad	1. Pide a los participantes que piensen en una tarea reciente o próxima de su vida personal, educativa o profesional. 2. Anímales a analizar la tarea teniendo en cuenta sus implicaciones sociales, éticas y medioambientales. 3. Anime a los participantes a reflexionar sobre las partes interesadas implicadas, los recursos utilizados, los posibles impactos y su nivel de compromiso. 4. Modere un debate en grupo en el que los voluntarios compartan sus reflexiones y puntos de vista.
Preguntas para la reflexión	• ¿Cómo afectaron tus acciones a otras personas o al medio ambiente? • ¿Qué consideraciones éticas o de sostenibilidad influyeron en tus decisiones? • ¿Con qué retos te encontraste a la hora de conciliar los intereses personales y colectivos? • ¿Cómo podrías mejorar la sostenibilidad o el impacto ético de tareas similares en el futuro?
Resultado clave del aprendizaje	Los participantes desarrollan una mayor conciencia de las implicaciones éticas y de sostenibilidad de sus acciones y reconocen la importancia de la toma de decisiones responsable en contextos cotidianos y profesionales.

5.4 Resiliencia

En acuicultura, la resiliencia se refiere a la capacidad de resistir y recuperarse ante retos, como los cambios en las condiciones ambientales o los brotes de enfermedades. Implica mantener prácticas y operaciones sostenibles a pesar de los contratiempos, mantenerse centrado en los objetivos a largo plazo y encontrar formas de superar las dificultades sin comprometer la calidad ni la sostenibilidad.

Sección	Descripción
Objetivo	Ayudar a los participantes a comprender el concepto de resiliencia y a reflexionar sobre estrategias para superar retos personales y profesionales.
Duración	5 minutos
Método	Análisis de un vídeo y debate en grupo guiado

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

Instrucciones de la actividad	1. Presenta el concepto de resiliencia como la capacidad de adaptarse a la adversidad, recuperarse de los reveses y seguir persiguiendo los objetivos. 2. Muestra un breve vídeo en el que se explique qué es la resiliencia y su importancia en la vida cotidiana. 3. Anime a los participantes a reflexionar sobre ejemplos de retos que puedan surgir en el ámbito personal o profesional. 4. Modere un debate en grupo basado en las observaciones y experiencias de los participantes.
Preguntas para la reflexión	• ¿Qué tipo de obstáculos o retos pueden afrontar las personas en su vida personal o profesional? • ¿Qué cualidades ayudan a las personas a superar situaciones difíciles? • ¿Pueden los retos, en ocasiones, crear oportunidades de crecimiento y aprendizaje? • ¿Qué estrategias pueden ayudar a desarrollar la resiliencia en el lugar de trabajo?
Resultado clave del aprendizaje	Los participantes reconocen la resiliencia como una habilidad esencial para la vida y la empleabilidad que permite a las personas afrontar los retos, adaptarse al cambio y seguir avanzando hacia sus objetivos.

5.5 de gestión del tiempo

La gestión del tiempo es esencial para garantizar que todas las tareas se completen a tiempo sin sacrificar la calidad. En la acuicultura, la gestión del tiempo puede implicar equilibrar los calendarios de mantenimiento de los equipos, gestionar los análisis periódicos de la calidad del agua y garantizar que las actividades de cuidado de los organismos, como la alimentación y el seguimiento de su salud, se realicen a tiempo para mantener unos altos estándares de producción.

Sección	Descripción
Objetivo	Ayudar a los participantes a reconocer sus puntos fuertes personales y a comprender cómo las habilidades individuales y de equipo contribuyen a la consecución de los objetivos.
Duración	20 minutos
Método	Reto en equipo y reflexión en grupo
Instrucciones de la actividad	1. Divide a los participantes en pequeños equipos de 3 a 4 personas. 2. Asigna a cada equipo un reto diferente que deberán completar en un tiempo limitado. 3. Anima a los equipos a organizarse, identificar sus puntos fuertes y desarrollar una estrategia.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

	4. Pasados 10 minutos, invita a cada equipo a presentar al grupo el resultado de su reto.
Preguntas para la reflexión	• ¿Cómo abordó tu equipo el reto? • ¿Qué puntos fuertes o habilidades os ayudaron a alcanzar el objetivo? • ¿Con qué obstáculos os encontrasteis y cómo los superasteis? • ¿Cómo influyó el trabajo en equipo en el resultado final? • ¿Qué has aprendido sobre tus propias capacidades?
Resultado clave del aprendizaje	Los participantes reflexionan sobre sus puntos fuertes personales y colectivos, reconocen el valor del trabajo en equipo y comprenden cómo las diferentes habilidades pueden contribuir a alcanzar con éxito los objetivos.

5.6 Resolución de problemas

La resolución de problemas es fundamental en el sector de la acuicultura, donde pueden surgir retos inesperados, como averías en los equipos, problemas de calidad del agua o problemas de salud de los organismos. Implica un pensamiento crítico para identificar las causas fundamentales de los problemas y desarrollar soluciones eficaces que permitan resolverlos rápidamente.

Sección	Descripción
Objetivo	Desarrollar habilidades de razonamiento matemático mediante la resolución de problemas numéricos prácticos basados en situaciones de la vida real.
Duración	5-15 minutos
Método	Actividad de resolución de problemas, individual o en pequeños grupos, seguida de un debate.
Instrucciones de la actividad	1. Plantea a los participantes uno o varios retos numéricos basados en situaciones cotidianas, como ofertas de compras o el cálculo de cantidades para un pedido. 2. Pide a los participantes que realicen los cálculos de forma individual o en pequeños grupos. 3. Repasad juntos las soluciones y debatid el razonamiento utilizado para llegar a las respuestas. 4. Anima a los participantes a explicar sus cálculos y a comparar los distintos enfoques.
Reflexión	• ¿Qué estrategias utilizaste para resolver los problemas? • ¿Qué cálculos os resultaron más difíciles y por qué? • ¿Cómo puede ayudar el razonamiento matemático en situaciones cotidianas?

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

	• ¿Se te ocurren ejemplos del trabajo o de la vida cotidiana en los que estas habilidades resulten útiles?
Resultado clave del aprendizaje	Los participantes refuerzan su capacidad para analizar información numérica, realizar cálculos y aplicar el razonamiento matemático a situaciones prácticas que suelen darse en la vida cotidiana y profesional.

5.7 Motivación y perseverancia

La motivación y la perseverancia consisten en mantener el compromiso de garantizar el bienestar de los organismos y mantener unos altos estándares en las operaciones acuícolas. Implican tener una fuerte motivación para proporcionar de forma constante unos cuidados óptimos, incluso ante dificultades como la gestión de enfermedades, las condiciones meteorológicas impredecibles o los retos operativos. Se trata de ser persistente y estar dedicado a alcanzar el éxito a largo plazo.

Sección	Descripción
Objetivo	Ayudar a los participantes a identificar sus puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y amenazas para apoyar su desarrollo personal y profesional.
Duración	10 minutos
Método	Autoevaluación y reflexión individual
Instrucciones de la actividad	1. Entrega a los participantes una plantilla de análisis DAFO personal. 2. Pídales que reflexionen sobre su situación personal y profesional y que rellenen cada sección de la plantilla. 3. Anime a los participantes a identificar los factores internos (puntos fuertes y puntos débiles) y los factores externos (oportunidades y amenazas). 4. Invita a los participantes a reflexionar sobre las medidas que pueden adoptar para potenciar sus fortalezas, abordar sus debilidades, aprovechar las oportunidades y gestionar las posibles amenazas.
Preguntas para la reflexión	• ¿Cuáles son tus principales fortalezas y cómo pueden ayudarte a alcanzar tus objetivos? • ¿En qué áreas te gustaría mejorar? • ¿Qué oportunidades podrían favorecer tu crecimiento personal o profesional? • ¿Qué retos externos podrían afectar a tu progreso y cómo podrías abordarlos? • ¿Qué medidas puedes tomar basándote en los resultados de tu análisis DAFO?

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

Resultado clave del aprendizaje	Los participantes adquieren una mayor conciencia de sí mismos al identificar sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, lo que les permite tomar decisiones informadas sobre su desarrollo personal, educativo y profesional.

5.8 Trabajo en equipo

El trabajo en equipo en la acuicultura requiere la colaboración entre diferentes especialistas, como veterinarios, biólogos, científicos medioambientales y trabajadores de las explotaciones. El trabajo en equipo consiste en colaborar eficazmente con los demás, compartir conocimientos y contribuir a los esfuerzos colectivos de resolución de problemas. Un buen trabajo en equipo garantiza que la salud de los organismos y la sostenibilidad de la explotación se gestionen de forma integral y eficiente.

Sección	Descripción
Objetivo	Fomentar la colaboración entre los participantes y explorar las características que distinguen a un equipo de un grupo.
Duración	15-20 minutos
Método	Ejercicio de trabajo en equipo y reflexión en grupo
Instrucciones de la actividad	1. Divide a los participantes en pequeños grupos de cuatro personas. 2. Entregue a cada grupo un rotulador atado a varios trozos de cuerda. 3. Pide al grupo que escriba una palabra relacionada con el trabajo en equipo (por ejemplo, confianza, cooperación, motivación, comunicación) sin tocar directamente el rotulador. 4. Los participantes deben coordinar sus movimientos sujetando y guiando los hilos entre todos. 5. Una vez finalizada la actividad, invita a cada grupo a presentar su resultado y a explicar su estrategia.
Preguntas para la reflexión	• ¿Cómo os sentisteis durante la actividad? • ¿Qué dificultades encontró vuestro equipo? • ¿Cómo influyó la comunicación en el resultado? • ¿Qué diferencias observaste entre trabajar en grupo y trabajar c o un equipo? • ¿Qué estrategias ayudaron a mejorar la coordinación y la cooperación?
Resultado clave del aprendizaje	Los participantes experimentan la importancia de la comunicación, la coordinación, la confianza y la responsabilidad compartida, y adquieren una mejor comprensión de en qué se diferencia el trabajo en equipo eficaz de simplemente trabajar junto a otros.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

5.9 de la comunicación

La eficacia de la comunicación es fundamental para compartir información, conclusiones y preocupaciones con compañeros, partes interesadas u otros profesionales. En el contexto de la acuicultura, implica transmitir con claridad los resultados del análisis de datos, las actualizaciones sobre el mantenimiento o las estrategias de gestión sanitaria, a fin de garantizar que todas las personas implicadas comprendan la situación y las necesidades de las operaciones, lo que contribuye a una toma de decisiones informada.

Sección	Descripción
Objetivo	Reflexionar sobre cómo la puntuación, la entonación y la estructura del mensaje influyen en la comunicación y el significado.
Duración	10 minutos
Método	Ejercicio lingüístico y debate en grupo
Instrucciones de la actividad	1. Escribe una frase ambigua en la pizarra. 2. Pide a los participantes que añadan diferentes signos de puntuación y lean la frase en voz alta utilizando la entonación correspondiente. 3. Compara las diferentes interpretaciones que se derivan de las mismas palabras. 4. Comenta cómo la puntuación, el tono de voz y el contexto pueden cambiar el significado de un mensaje.
Preguntas para la reflexión	• ¿Cómo cambiaba el significado de la frase al utilizar diferentes signos de puntuación? • ¿Qué papel desempeñó la entonación a la hora de transmitir el mensaje? • ¿Pueden producirse malentendidos cuando los mensajes no se transmiten con claridad? • ¿Cómo podemos mejorar la claridad en la comunicación escrita y oral? • ¿Por qué es importante la comunicación eficaz en los entornos profesionales?
Resultado clave del aprendizaje	Los participantes reconocen que la comunicación no solo se ve influida por las palabras utilizadas, sino también por la puntuación, el tono y el contexto. Comprenden la importancia de expresar los mensajes con claridad para reducir los malentendidos y mejorar la comunicación interpersonal y profesional.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

5.10 Planificación y gestión

Las habilidades de planificación y gestión son necesarias para organizar las tareas, los recursos y el personal con el fin de garantizar un funcionamiento fluido. Esto incluye supervisar la recopilación de datos, realizar evaluaciones periódicas e implementar procesos de gestión de la calidad para mantener la coherencia y el cumplimiento de los estándares del sector. Una buena planificación garantiza que todas las actividades estén alineadas con los objetivos generales y que los recursos se utilicen de manera eficiente.

Sección	Descripción
Objetivo	Ayudar a los participantes a comprender la importancia de la planificación e identificar las características clave de un plan eficaz.
Duración	15 minutos
Método	Análisis de un vídeo y debate en grupo
Instrucciones de la actividad	1. Muestra a los participantes un breve vídeo que ilustre el valor de la planificación y la perseverancia a la hora de alcanzar objetivos personales y profesionales. 2. Presenta el concepto de las 5 C de la planificación: claro, conciso, coherente, convincente y comprometido. 3. Invita a los participantes a reflexionar sobre cómo pueden aplicar estos principios a sus propios objetivos y planes. 4. Modere un debate sobre la importancia de una planificación estructurada para alcanzar el éxito.
Preguntas para la reflexión	• ¿Cuáles son las características clave de un plan eficaz? • ¿Por qué es importante que un plan sea claro y realista? • ¿Cómo puede influir el compromiso en el éxito de un plan? • ¿Qué dificultades pueden surgir a la hora de planificar objetivos y acciones? • ¿Cómo puede la planificación ayudar a alcanzar los objetivos personales y profesionales?
Resultado clave del aprendizaje	Los participantes comprenden el valor de la planificación y reconocen que los planes eficaces requieren objetivos claros, coherencia, compromiso y acciones realistas que respalden la consecución de las metas personales y profesionales.

5.11 Liderazgo y toma de decisiones

El liderazgo y la toma de decisiones (con un enfoque de género) en el contexto de la seguridad alimentaria hacen hincapié en la importancia de guiar a los equipos, tomar decisiones informadas y establecer prioridades claras para garantizar los más altos estándares de seguridad y

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

calidad. Los líderes eficaces son responsables de crear un entorno en el que se dé prioridad a las prácticas de seguridad alimentaria, al tiempo que fomentan una cultura de rendición de cuentas, responsabilidad y mejora continua dentro del sector de la acuicultura. Además, la sensibilización en materia de género es fundamental en el liderazgo y la toma de decisiones para garantizar que todos los miembros del equipo, independientemente de su género, participen y reciban el mismo apoyo en el proceso, promoviendo así un entorno de trabajo inclusivo y colaborativo.

Sección	Descripción
Objetivo	Animar a los participantes a reflexionar sobre cómo abordan los retos futuros y sobre la importancia de adoptar una actitud proactiva a la hora de planificar y tomar decisiones.
Duración	20 minutos
Método	Ejercicio de autorreflexión y debate en grupo
Instrucciones de la actividad	1. Pide a los participantes que identifiquen un reto, una decisión o un objetivo importante al que esperen enfrentarse en las próximas semanas. 2. Presenta tres enfoques de comportamiento: el «turista» (evita actuar y permanece en su zona de confort), el «vigilante» (observa y analiza sin actuar) y el «marino» (planifica, asume la responsabilidad y actúa de forma proactiva). 3. Invita a los participantes a clasificar su reto en la categoría que mejor refleje cómo lo están abordando actualmente. 4. Pide a los participantes que expliquen los motivos de su elección y debatan los factores que influyen en su comportamiento. 5. Facilite una reflexión sobre cómo las diferentes actitudes afectan a la consecución de objetivos y a la toma de decisiones.
Preguntas para la reflexión	• ¿Qué categoría describe mejor tu enfoque actual ante los retos? • ¿Qué factores influyen en que actúes o lo pospongas? • ¿Cómo contribuye una actitud proactiva a la consecución de los objetivos? • ¿Qué pasos podrían ayudarte a pasar de la observación a la acción? • ¿Cómo puede la planificación aumentar la confianza a la hora de afrontar nuevos retos?
Resultado clave del aprendizaje	Los participantes reconocen la diferencia entre los comportamientos proactivos y reactivos y comprenden la importancia de asumir responsabilidades, planificar con antelación y trabajar activamente para alcanzar sus objetivos personales y profesionales.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

5.12 Confianza en uno mismo

La confianza en uno mismo consiste en sentirse orgulloso de tu trabajo, especialmente en ámbitos como la seguridad alimentaria y la sostenibilidad medioambiental. Implica creer en tu capacidad para aplicar prácticas de forma eficaz y mantener unos altos estándares, al tiempo que reconoces el impacto positivo que tu trabajo tiene a la hora de garantizar la calidad y la seguridad en todo el sistema acuícola.

Sección	Descripción
Objetivo	Ayudar a los participantes a comprender las etapas del proceso de toma de decisiones y cómo pueden aplicarse a situaciones cotidianas y profesionales.
Duración	15 minutos
Método	Análisis de vídeos, ejercicio de secuenciación y debate en grupo
Instrucciones de la actividad	1. Muestra a los participantes un vídeo breve que ilustre una situación de resolución de problemas. 2. Presente las etapas clave del proceso de toma de decisiones: identificación del problema, análisis del problema, evaluación de alternativas, selección de la mejor opción, puesta en práctica de las medidas y evaluación de los resultados. 3. Pida a los participantes, individualmente o en pequeños grupos, que ordenen las etapas según el orden que, en su opinión, mejor represente el proceso de toma de decisiones. 4. Repasa la secuencia correcta y comenta cómo cada paso contribuye a una toma de decisiones eficaz.
Preguntas para la reflexión	• ¿Qué pasos siguió el personaje para resolver el problema? • ¿Qué etapas del proceso de toma de decisiones son las más importantes y por qué? • ¿Sueles seguir un proceso estructurado a la hora de tomar decisiones? • ¿Qué pasos tiendes a pasar por alto? • ¿Cómo podría mejorar tus decisiones personales o profesionales el hecho de aplicar todas las etapas?
Resultado clave del aprendizaje	Los participantes comprenden que la toma de decisiones eficaz implica un proceso estructurado, que incluye identificar problemas, evaluar alternativas, actuar y revisar los resultados. Reconocen cómo la aplicación de estos pasos puede conducir a decisiones más fundamentadas y acertadas.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

6 CONCLUSIONES

En conclusión, el Manual de Formación de NOVAFOODIES proporciona un marco integral para diseñar e implementar programas formativos de alta calidad que respondan a las necesidades actuales y futuras del sector de la acuicultura. Al integrar conocimientos técnicos, mentalidad emprendedora y competencias transversales esenciales, la metodología apoya el desarrollo de una fuerza laboral cualificada, adaptable y resiliente, capaz de contribuir al crecimiento sostenible del sector. A través de un enfoque centrado en el participante, participativo y experiencial, el manual promueve no solo la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo personal, la empleabilidad, la innovación y la inclusión social. Asimismo, al fortalecer la colaboración entre las partes interesadas, fomentar el desarrollo de capacidades a nivel local y promover la creación de redes profesionales, contribuye a objetivos más amplios de desarrollo económico y territorial. En última instancia, la metodología NOVAFOODIES constituye un modelo práctico y transferible para apoyar el desarrollo de competencias, el emprendimiento y el aprendizaje permanente en el contexto de la economía azul.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union

7 REFERENCIAS

Acción contra el Hambre. (2017). *Employment Shuttle.* Consultado en https://www.actioncontrelafaim.org/en/publication/employment-shuttle/

Acción contra el Hambre, Departamento de Acción Social. *Metodología «*(2021).

Budzich-Tabor, U., Veronesi, M., van de Walle, G. y Brosei, P. (2017). Inclusión social para comunidades pesqueras dinámicas. Comisión Europea, Dirección General de Asuntos Marítimos y Pesca, Director General. Consultado en https://lasr-feral.si/wp-content/uploads/2024/06/Social-inclusion-en_farnetguide_13-1.pdf

EPALE. (2021). *Catálogo europeo de referencias sobre competencias transversales.* Consultado en https://epale.ec.europa.eu/en/erasmus/soft-skills-20-erasmus/european-catalogue-soft-skills-references

Parlamento Europeo. (2021). *Pescadores para el futuro: atraer a una nueva generación de trabajadores al sector pesquero y generar empleo en las comunidades costeras (2019/2161(INI)).* Consultado en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0386_EN.html

Parlamento Europeo. (2022). *Resolución, de 3 de mayo de 2022, «Hacia una economía azul sostenible en la UE: el papel de los sectores de la pesca y la acuicultura» (2021/2188(INI)).* Consultado en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0135_EN.html

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n.º 101084180.

Funded by the European Union