



# **COMINN**

## **COMpetences for INNovation in the metal sector**

DEFINICIONES DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE





# Competences for Innovation in the Metal Sector

## DEFINICIONES DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE

|  |  |
|--|--|
| <b><u>País:</u></b>                      | <b>Portugal</b>  |
| <b><u>Institución:</u></b>               | <b>Inovafor</b>  |
| <b><u>Cualificación</u></b>              | <b>Facilitadores e impulsores de la innovación dentro de los grupos de trabajo en las PYMEs del Metal</b>                          |
| <b><u>Nivel MCE (EQF):</u></b>           | <b>5-6</b>   |
| <b><u>Resultado de aprendizaje :</u></b> | <b>Motivación</b>  |
| <b><u>Definición de R.A.</u></b>         | <b>Ser capaz de reconocer la importancia de crear un lugar de trabajo que inspire y facilite la motivación de los trabajadores</b> |
| <b><u>Unidades de R.A.</u></b>           |  |

1. Condiciones en el actual puesto de trabajo
2. Gestión sostenible
3. Compensaciones y gestión de las expectativas
4. Comunicación para motivar





# Competences for Innovation in the Metal Sector

## DEFINICIONES DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE

| Aprendizaje  | Ser capaz de reconocer la importancia de crear un lugar de trabajo que inspire y facilite la motivación de los trabajadores  |   |   | EQF nivel  |
|--|--|---|---|------------|
| UNIDADES de Resultados de aprendizaje  | Conocimiento   | Habilidades   | Destrezas   |            |
| <p>1. <u>Condiciones en el actual puesto de trabajo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación en el puesto de trabajo</li> <li>Interacción en el puesto de trabajo</li> <li>Factores internos y externos</li> </ul> | <p>Identificar qué motiva a la gente en el trabajo - definición y teoría</p> <p>Reconocer cómo promover un ambiente de trabajo más agradable</p> <p>Reconocer la importancia de las interacciones positivas en el lugar de trabajo</p> <p>Identificar los factores internos y externos que subyacen en la definición de motivación</p> <p>Describir en detalle el trabajo que se realiza en cada puesto</p> <p>Reconocer que todo comportamiento consciente resulta de fuerzas motivacionales y de entender las teorías que explican los diversos comportamientos con respecto a la organización (tanto funcionales y disfuncionales) que resulta de estados motivacionales.</p> <p>Reconocer los tipo de estrategias que son necesarias aplicar en el trabajo</p> | <p>Distinguir las motivaciones que cada persona tiene para trabajar</p> | <p>Crear/ construir un lugar de trabajo motivador</p> <p>Proyectar de una manera adecuada los comportamientos clave para la motivación</p> <p>Crear un plan estratégico y de desarrollo exitoso basado en comportamientos motivacionales</p> <p>Establecer la responsabilidad institucional y personal para garantizar unas buenas condiciones de trabajo</p> | <p>5-6</p> |



# Competences for Innovation in the Metal Sector

## DEFINICIONES DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE

| Definición del Resultado de Aprendizaje   | Ser capaz de reconocer la importancia de crear un lugar de trabajo que inspire y facilite la motivación de los trabajadores  |   |   | EQF nivel         |
|---|--|---|---|-------------------|
| UNIDADES de Resultados de aprendizaje   | Conocimiento   | Habilidades   | Destrezas   |                   |
| <p><b>2. <u>Gestión sostenible:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión y motivación general</li> <li>Teorías de la motivación</li> <li>Tipos y roles de la motivación</li> <li>Desempeño</li> </ul> | <p>Identificar los principios de la gestión general que reflejan un sistema sostenible</p> <p>Reconocer los principios de la teoría de fijación de metas</p> <p>Reconocer los principios de la teoría de la Inteligencia Emocional</p> <p>Reconocer las reglas para un liderazgo eficaz y logros a corto plazo</p> <p>Identificar los tipos de personalidad y roles psicológicos dentro de un grupo</p> <p>Reconocer cómo la motivación influye en el rendimiento</p> <p>Reconocer un liderazgo eficaz y a corto plazo</p> | <p>Analizar la aplicación de los principios de la gestión general.</p> <p>Motivar una actividad sostenible y distinguir diferentes niveles de motivación</p> <p>Clasificar la motivación intrínseca y extrínseca</p> <p>Distinguir las áreas de la inteligencia emocional</p> | <p>Establecer los principios generales de la gestión sostenible.</p> <p>Controlar cada paso para determinar los objetivos y hacerlos visibles a todo el equipo</p> <p>Aplicar un liderazgo eficaz y a corto plazo</p> <p>Determinar y usar las herramientas necesarias para crear la inteligencia emocional</p> <p>Relacionarse con diferentes tipos de personalidad y roles del equipo</p> | <p><b>5-6</b></p> |



# Competences for Innovation in the Metal Sector

## DEFINICIONES DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE

| Definición del Resultado de Aprendizaje  | Ser capaz de reconocer la importancia de crear un lugar de trabajo que inspire y facilite la motivación de los trabajadores  |  |  | EQF nivel         |
|--|--|--|--|-------------------|
| UNIDADES de Resultados de aprendizaje  | Conocimiento   | Habilidades  | Destrezas  |                   |
| <p><b><u>3. Compensaciones y gestión de las expectativas:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teorías de la motivación a través de la recompensa</li> <li>• Mejora continua</li> <li>• Equilibrio entre la vida profesional y personal</li> </ul> | <p>Reconocer la teoría de la expectativa / anticipación-expectativa e instrumentalidad</p> <p>Identificar los beneficios del sistema de recompensa como una forma de inspirar y dinamizar a los trabajadores, reconocer sus logros</p> <p>Reconocer los beneficios de la teoría Kaizen en la mejora continua</p> | <p>Interpretar la teoría de la expectativa</p> <p>Distinguir el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional</p> | <p>Determinar claramente la correlación positiva entre el esfuerzo y desempeño</p> <p>Evaluar y coordinar las expectativas de los trabajadores para satisfacer metas definidas</p> <p>Calcular y aplicar estrategias que contribuyan al equilibrio entre la vida laboral y la vida privada</p> <p>Determinar estrategias que mejoren el rendimiento general para definir la capacidad y el rendimiento</p> <p>Administrar premios a los miembros del equipo y gestionar sus expectativas</p> <p>Usar los recursos existentes y no las inversiones de alto costo respecto a las creencias de Kaizen</p> | <p><b>5-6</b></p> |



# Competences for Innovation in the Metal Sector

## DEFINICIONES DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE

| Definición del Resultado de Aprendizaje    | Ser capaz de reconocer la importancia de crear un lugar de trabajo que inspire y facilite la motivación de los trabajadores   |   |   | EQF nivel         |
|--|---|---|---|-------------------|
| UNIDADES de Resultados de aprendizaje      | Conocimiento  | Habilidades   | Destrezas   |                   |
| <p><u>4. Comunicación para motivar</u></p> | <p>Reconocer los principios de la comunicación estratégica y coaching</p> <p>Escribir el orden del día y enumerar tareas</p> <p>Escuchar activamente</p> <p>Identificar factores desencadenantes del cambio mediante entrevista motivacional</p> <p>Identificar las comunicaciones estratégicas y los principios del coaching</p> | <p>Distinguir la importancia de la comunicación para motivar</p> <p>Motivar a través enfoque estratégico</p> <p>Analizar los niveles más profundos no sólo cómo ser más influyente, sino qué supuestos implícitos y sin parangón mantenemos sobre la motivación</p> | <p>Determinar los beneficios de la comunicación estratégica</p> <p>Evaluar y coordinar las medidas de influencia relacionadas con las habilidades de comunicación y el coaching</p> <p>Usar la capacidad Empática</p> <p>Proyectar la discusión para resolver problemas de forma estructurada</p> | <p><b>5-6</b></p> |