

# Modelo de aprendizaje para fomentar en emprendimiento y las competencias

## Tabla de contenidos

<b>1. Aprender el espíritu emprendedor como competencia transversal .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1/ La necesidad de fomentar el desarrollo del aprendizaje del espíritu emprendedor .....</b>	<b>3</b>
a) Contexto francés: una cuestión cultural.....	3
b) Contexto europeo: la seguridad laboral prevalece sobre el riesgo .....	4
<b>1.2 / El marco de Entrecomp como respuesta al desarrollo del aprendizaje empresarial.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Gamificación en el proceso de aprendizaje del espíritu emprendedor .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 / Metodología de gamificación aplicada a una actividad de aprendizaje.....</b>	<b>5</b>
a) Gamificación vs aprendizaje basado en el juego .....	5
b) La diversión como fuerza motriz.....	6
c) La motivación en la gamificación.....	6
d) Bucles de progresión y perfiles de los participantes.....	8
<b>2.2 / Actividades de gamificación en el aprendizaje del espíritu emprendedor .....</b>	<b>9</b>
a) Competencias identificadas en el marco Entrecomp aplicadas a la metodología de la gamificación.....	9
b) Actitud emprendedora e innovación.....	10
<b>3. Implementación del proyecto App.Mod.E .....</b>	<b>10</b>
<b>3.1/ Resúmenes de diferentes tipos de sistemas de aprendizaje y aprendizaje del espíritu emprendedor en los países asociados.....</b>	<b>11</b>
a) Rumanía.....	11
b) Italia .....	11
c) Bulgaria .....	11
d) Grecia.....	12
e) España.....	12
<b>3.2/ Tutoría y gamificación .....</b>	<b>12</b>

a) Crear un ambiente positivo y participativo.....	12
b) La necesidad de autonomía, habilidad y afiliación .....	13



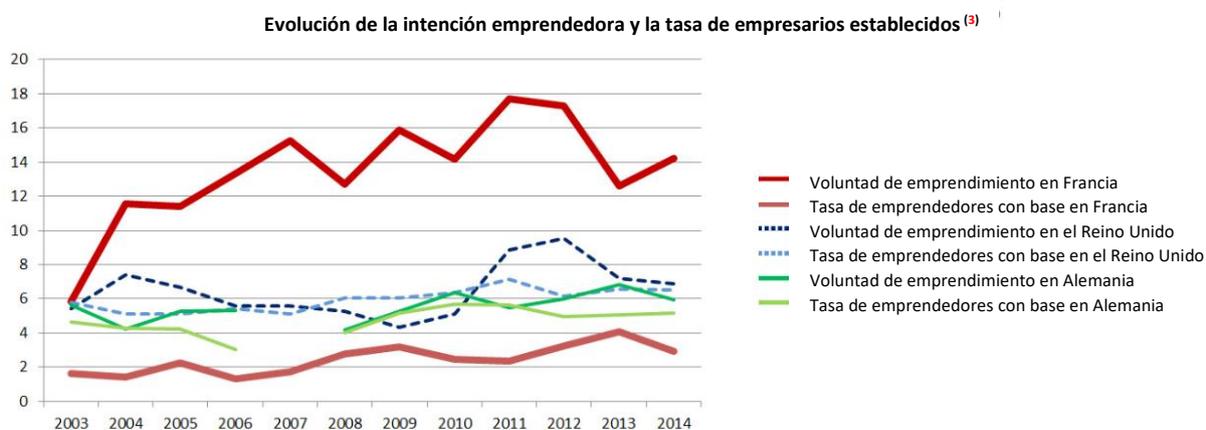
## 1. Aprender el espíritu emprendedor como competencia transversal

El desarrollo de la capacidad empresarial de los ciudadanos y las organizaciones europeas ha sido uno de los objetivos políticos clave para la UE y los Estados miembros durante muchos años. El proyecto App.Mod.E tiene como objetivo promover la capacitación de estudiantes en prácticas y la adquisición de habilidades profesionales, en particular, mediante el desarrollo de habilidades empresariales. Hoy en día, el aprendizaje de la mentalidad empresarial se ha convertido en una prioridad a nivel europeo para facilitar la integración social de los jóvenes o personas desfavorecidas.

### 1.1/ La necesidad de fomentar el desarrollo del aprendizaje del espíritu emprendedor

#### a) Contexto francés: una cuestión cultural

En Francia, el 90 % de la población activa trabaja por cuenta ajena. Sin embargo, varios estudios muestran la creciente concienciación de los jóvenes para iniciar sus propios negocios. El gobierno ha creado numerosas estructuras para alentar estas iniciativas y permitir la capacitación sobre la creación de empresas. No obstante, a pesar de estos esfuerzos de desarrollo, el déficit cultural respecto al espíritu empresarial es notable en Francia. Por esa razón, además de establecer estructuras de capacitación, es necesario que la cultura empresarial se enseñe de manera previa.



(1) Enquête TMO pour l'AFE, *Indice entrepreneurial français*, 2016.

(2) Sondage IPSOS-Le Monde en 2014.

(3) Source : *Global Entrepreneurship Monitor*, 2016.

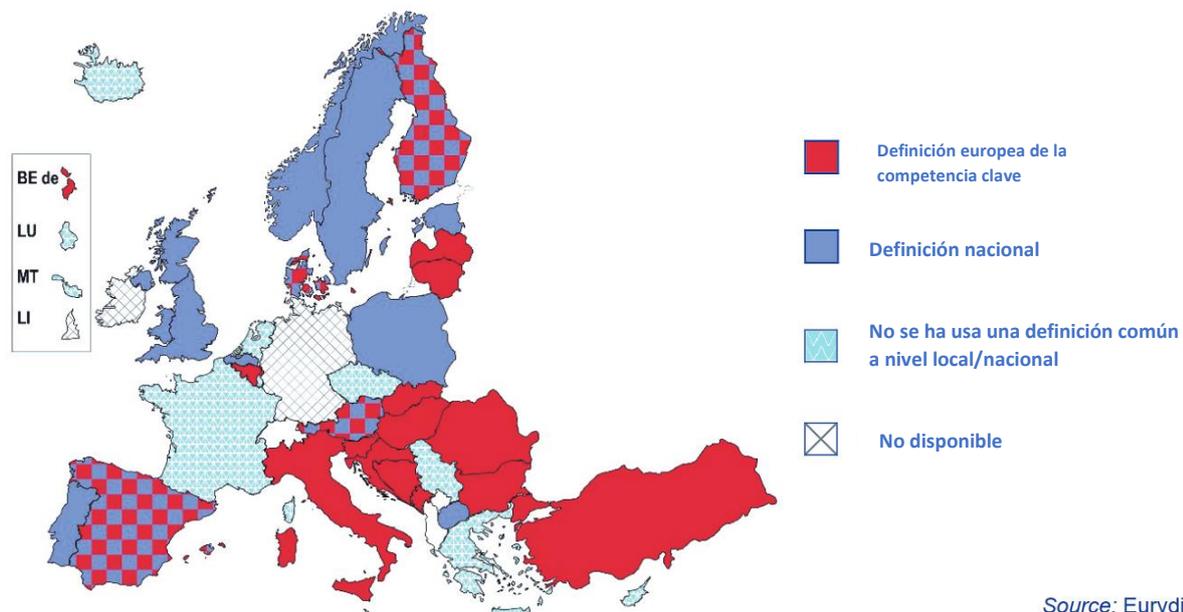
Figura 1 fuente: *Direction générale des entreprises*

En Francia, se crearon casi 550 000 empresas en 2012, un poco más que en 2011. Solo el 15 % de los franceses han emprendido o planean hacerlo, la proporción más baja en la UE (23 % en promedio). ¿Los motivos? Debido a la crisis, el espíritu empresarial parece algo con más riesgos y menos estable que trabajar por cuenta ajena. Las principales razones que han expresado los ciudadanos son el riesgo de quiebra, los ingresos irregulares, y especialmente las restricciones administrativas y financieras.

## b) Contexto europeo: la seguridad laboral prevalece sobre el riesgo

Orientar los resultados del aprendizaje rara vez se define como prioridad en las estrategias. Pocas estrategias presentan enfoques detallados para hacer un seguimiento del progreso y del impacto. No son muchos los países que proporcionan información específica sobre el método de seguimiento adoptado; algunas estrategias generales no se vinculan específicamente con los resultados o impactos relacionados con la educación para el emprendimiento y, a menudo, no se vinculan con el ciclo de desarrollo de políticas para la educación sobre el espíritu emprendedor. La educación empresarial se reconoce cada vez más como un objetivo transdisciplinario en la educación primaria. A pesar de ello, es la educación secundaria superior el ámbito en el que se enseña con mayor frecuencia y para ello se utilizan varios enfoques. Más de la mitad de los países tienen muy poca o ninguna guía sobre los métodos de enseñanza. Muy pocos países incluyen experiencias prácticas de emprendimiento como parte regular y obligatoria del programa.

**Figura 2 Definiciones sobre formación del espíritu emprendedor usadas, compartidas y convenidas por las partes interesadas a nivel central, 2014-2015**



Source: Eurydice.

La Comisión Europea ha publicado un nuevo Eurobarómetro del «Espíritu emprendedor en Europa y más allá». Analiza los puntos de vista de los europeos sobre el emprendimiento (educación empresarial, toma de riesgos, *start-ups*, obstáculos al espíritu emprendedor y quiebras de negocios) y las compara con los de otros países, como los Estados Unidos, China, India y Rusia. Por lo tanto, según el estudio, la proporción de trabajadores que desean emprender aumentó del 45 % en 2009 (frente al 49 % que prefiere trabajar por cuenta ajena) al 37 % en 2012 (frente al 58 %). En 19 de los 27 estados miembros de la UE, la mayoría de los encuestados prefieren trabajar por cuenta ajena en lugar de trabajar por cuenta propia.

### 1.2 / El marco de Entrecomp como respuesta al desarrollo del aprendizaje empresarial.

Entrecomp define el emprendimiento como una competencia transversal, que se aplica a todas las esferas de la vida: desde fomentar el desarrollo personal, hasta participar activamente en la sociedad.



Learning Based Games	Gamification
Games have defined rules & objectives.	May just be a collection of tasks with points or some form of reward.
There is a possibility of losing.	Losing may or may not be possible because the point is to motivate people to take some action and do something.
Sometimes just playing the game is intrinsically rewarding.	Being intrinsically rewarding is optional.
Games can be hard and expensive to build.	Gamification is usually easier and cheaper.
Content is usually morphed to fit the story and scenes of the game.	Usually game like features are added without making too many changes to your content.

Source: <http://www.gamification.org/education>

En primer lugar, tenemos que marcar la diferencia entre la gamificación y el aprendizaje basado en el juego. La gamificación es la idea de agregar elementos del juego a una situación no relacionada con el juego. En cambio, el aprendizaje basado en el juego está relacionado con el uso de juegos para mejorar la experiencia de aprendizaje. La principal diferencia entre estos dos tipos de enfoques del aprendizaje es el primero usa el divertimento como una enseñanza mientras que el segundo como resultado.

### b) La diversión como fuerza motriz

## Engagement Loop 2

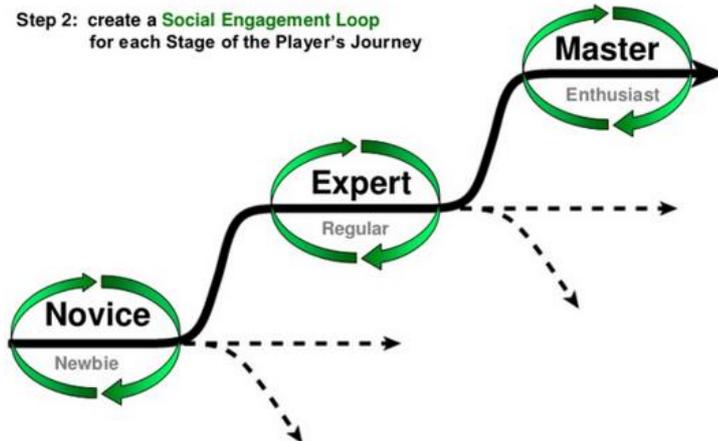


Figura 5 fuente: Amy Jo Kim Conferencia en Seattle 2013

Mediante la gamificación de su enfoque de aprendizaje, el proyecto App.Mod.E traerá diversión al aula. Es un punto clave para crear un ambiente participativo y motivar a los estudiantes a involucrarse de manera activa en el proyecto. Los formadores deben mantener este entorno de trabajo para apoyar a los estudiantes y ayudarlos a seguir los pasos de la formación. El resultado debe ser que los aprendices, «cuanto más aprendan, más quieran aprender». Esas son las razones por las que App.Mod.E ha escogido la gamificación

como enfoque a la hora de proporcionar sus actividades de capacitación. El divertimento en la gamificación permite realizar las actividades más fácilmente a la hora de aprender en comparación con los métodos tradicionales de aprendizaje que requieren más rigurosidad. A través de esta metodología, los estudiantes deben comprender que trabajan para sí mismos: no existe una competencia real, solo aprendizaje colaborativo que permite progresar a cada participante. (cf 2.1.d Bucles de progresión y perfil de los participantes)

### c) La motivación en la gamificación

## Types of Motivators

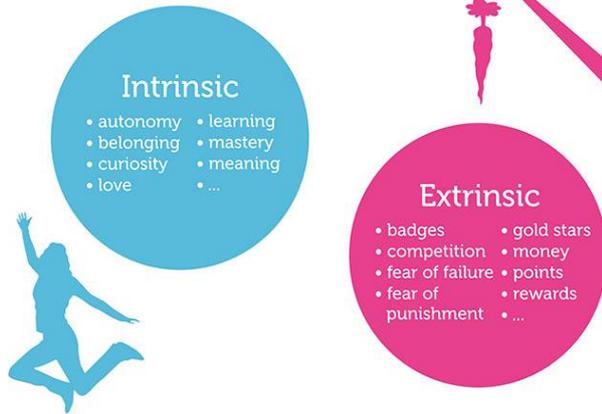


Figura 6:fuente Interaction-design.org

Al gamificar la formación, el formador espera que el aprendiz tenga un deseo adictivo de formarse. Tendría motivación para aprender debido a sed de éxito en nuevos desafíos. La gamificación permite que el alumno quede atrapado en el juego y, por lo tanto, se forme casi sin esfuerzo.

Pero el placer de aprender solo es posible si el alumno quiere aprender. Debe estar convencido de que la formación puede proporcionarle nuevas habilidades. La motivación del aprendiz también es muy importante: el sentido de la efectividad personal. Cuanto más crece el sentido del saber hacer, más aumenta la confianza en

uno mismo y cuanto más nos atrevemos, más éxito tenemos. Se distinguen dos tipos de motivación: la motivación intrínseca y la motivación extrínseca.

La motivación intrínseca se puede definir como un comportamiento impulsado por recompensas internas. En otras palabras, la motivación para participar en el comportamiento proviene del individuo porque es intrínsecamente gratificante. «La motivación intrínseca se da cuando actuamos sin recompensas externas obvias. Simplemente nos gusta una actividad o la vemos como una oportunidad para explorar, aprender y actualizar nuestro potencial.» (Coon et Mitterer, 2010). Los expertos también sugieren que las personas son más creativas y se involucran más cuando están motivadas intrínsecamente

La motivación extrínseca se puede definir como la realización de una acción por parte de un individuo no por el placer inherente de esta práctica, sino por lo que percibe a través de ella: las oportunidades para lograr algo más que desea, obtener una recompensa, evitar un castigo...

A pesar de que la motivación extrínseca a la hora de adquirir habilidades mediante un método de gamificación es necesaria, no es fundamental a largo plazo. Más bien, corresponde a las prácticas educativas tradicionales que utilizan la notación/sanción binomial. En una metodología de aprendizaje como la escogida para el proyecto App.mode.E, tendrá importancia en el aspecto competitivo del aprendizaje.

Las recompensas, insignias, tangibles o no, tienen un efecto en la motivación a corto plazo. Los estudios han demostrado que devalúan la actividad en sí, y que para los participantes la recompensa pierde su atractivo y deja de ser una fuente de motivación.

#### d) Bucles de progresión y perfiles de los participantes

Players	What are their personalities?	How do you engage them?
 <b>Achievers</b>	Like to ACT ON THE WORLD. They set goals and play to win.	Offer points or badges for progressing through levels to help them feel they've met their goals.
 <b>Socializers</b>	Like to INTERACT WITH OTHER PLAYERS. They chat, share and empathize with others.	Give them the opportunity to socialize, collaborate and discuss.
 <b>Explorers</b>	Like to INTERACT WITH THE WORLD. They love discovery and learning.	Let them give ratings or vote content up or down to share their views about what they've learned.
 <b>Killers</b>	Like to ACT ON OTHER PLAYERS. They like domination and using the tools of the game to win.	Offer places to share their reputation as a fierce competitor (leaderboards, rankings) and feel superior.

Figura 7. Gamification player table

Si la motivación es lo suficientemente fuerte, el participante actuará para superar un desafío, de lo contrario, el bucle se desvanecerá y surgirá otra motivación para proporcionar el mismo efecto. Un sistema que emplea la gamificación y está bien diseñado mantendrá este proceso para que cada pieza refuerce otras piezas. En lugar de hacer que los jugadores avancen un gran salto que parece abrumador, el proceso se divide en varios pasos progresivos más pequeños. Ver el logro a través de la acción se convierte en una

motivación. Paso a paso, las actividades de aprendizaje del proyecto deben adaptarse al nivel de los participantes para evitar la falta de motivación y mantenerlos en una actitud positiva. El proyecto App.Mode.E debe tener en cuenta el perfil de cada participante para alcanzar las metas del grupo. Según Richard Bartle, escritor, profesor e investigador de juegos, hay cuatro tipos diferentes de jugadores:

-Los **triunfadores** se basan en los puntos y el estado. Quieren poder mostrarles a sus amigos cómo están progresando. Les gusta coleccionar insignias y exhibirlas. Este es el tipo de persona que responde especialmente bien a los planes de incentivos como Air Miles, donde cada milla adicional que se recauda es un logro en sí mismo. Bartle estima que aproximadamente el 10 % de las personas son jugadores del tipo Triunfador. Es probable que conozcas a varias personas de este tipo; alguien que presume de usar una ruta más rápida para llegar al mismo destino que su compañero es alguien del tipo Triunfador

-Los **Exploradores** quieren ver cosas nuevas y descubrir nuevos secretos. No les preocupan tanto los puntos como los premios. Para ellos, el descubrimiento es el premio. A los Exploradores les parecen bien las tareas repetitivas siempre que «desbloqueen» una nueva área del juego o entreguen algún tipo de «huevo de pascua» (un huevo de pascua es un pequeño bono dentro del juego; a veces es tan simple como una broma, mientras que en otros casos podría tratarse de una secuencia de vídeo extra completa sobre lo que se ha logrado). Los Exploradores realmente disfrutan de la sorpresa que se puede dar en un juego, y alrededor del 10 % de los jugadores entran en esta categoría. Estos son los jugadores que pegan la oreja a las paredes de un juego para acceder a un pasaje secreto; su satisfacción al hacerlo es lo que los motiva, no presumir ante sus amigos de su descubrimiento. Incorpora este tipo de característica en tu diseño de gamificación, y estarás hablando el mismo idioma que ellos.

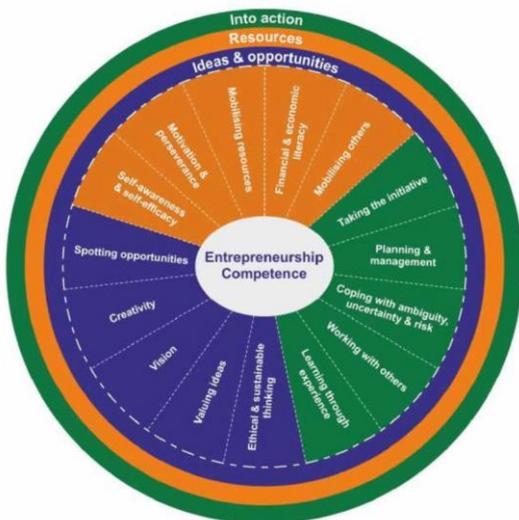
-La gran mayoría de los jugadores son **Socializadores**, casi el 80 % de las personas que juegan juegos. Los socializadores experimentan la diversión en sus juegos a través de su interacción con otros jugadores. Los Socializadores están felices de colaborar para lograr cosas más grandes y mejores de lo que podrían por su cuenta. Los juegos, como Farmville (el juego más importante de Facebook), apelan al perfil del Socializador. Por ejemplo, los Socializadores están felices de regar la granja de otra persona a cambio de nuevos cultivos para su propia granja. De la misma manera, los trabajadores de oficina que se van al final de su jornada y recuerdan a los demás que pueden ser amigos o conocidos. Da igual cuál sea el trato, el razonamiento de los Socializadores es que unir fuerzas tiene sentido.

-El **Asesino** denota un tipo de sonido ominoso, pero que todavía es válido. Los Asesinos son similares a los Triunfadores en la forma en que se emocionan al ganar puntos y ganar el estado también. Lo que los diferencia de los Triunfadores es que los Asesinos quieren ver perder a otras personas. Son muy

competitivos y ganar es lo que los motiva. Quieren ser los mejores en el juego, y no debería sorprender que la única manera de que para ellos eso sea cierto es vencer a todos los demás. Podrías pensar que este tipo de personalidad es común, pero la investigación de Bartle sugiere que solo un pequeño número de jugadores son Asesinos, menos del 1 % para ser precisos.

## 2.2 / Actividades de gamificación en el aprendizaje del espíritu emprendedor

### a) Competencias identificadas en el marco Entrecomp aplicadas a la metodología de la gamificación



EntreComp es un marco de referencia para el emprendimiento como una competencia transversal que se aplica a todas las esferas de la vida, en todos los niveles de educación, sectores, dominios y propósitos de aplicación. Como marco de referencia, Entrecomp es una herramienta que une el mundo de la educación y el trabajo, al establecer un terreno común para iniciativas relacionadas con la promoción (por ejemplo, a través de la educación y la capacitación), la autoevaluación y el reconocimiento del espíritu empresarial como una competencia.

Las partes interesadas involucradas en la revisión del marco Entrecomp (incluyendo el modelo de progreso y los resultados de aprendizaje) lo consideran una herramienta muy completa y que aborda muchos puntos (3 áreas de competencia, 15 competencias, 15 descriptores, 8 niveles de competencia y 448 resultados de aprendizaje). Reconocen que el Marco Entrecomp (i) refleja la complejidad del dominio de la habilidad emprendedora, que aborda varios aspectos de nuestra vida cotidiana y (ii) pretende servir como una guía de referencia de propósitos múltiples. En la práctica, uno solo podría estar interesado en las competencias y sus descripciones (es decir, la Matriz de resumen), y podría resultar útil tener una visión detallada de los resultados de aprendizaje de un nivel de competencia específico. Por lo tanto, los distintos niveles del marco de referencia Entrecomp permiten construir un rompecabezas adaptado a los intereses del usuario.

En cualquier caso, el orden en el que se enumeran las competencias de Entrecomp no implica una secuencia en el proceso de adquisición o una jerarquía: ningún elemento está primero, y ninguno de ellos es más importante que los otros. No hay competencias básicas y capacidades que habiliten el emprendimiento en la conceptualización de Entrecomp. El marco establece tres áreas de competencia (ideas y oportunidades, recursos, acción) que están estrechamente entrelazadas: el espíritu empresarial como habilidad se basa en las tres juntas. No existe habilidad emprendedora si una de estas áreas no se desarrolla en absoluto. Las 15 competencias, a su vez, están interrelacionadas e interconectadas y deben tratarse como partes de un todo. Si bien no estamos sugiriendo que el alumno adquiera el nivel más alto de competencia en las 15 competencias, ni que alcance el mismo

nivel en todas las competencias, el marco implica que la habilidad de emprendimiento transversal está formada por 15 componentes básicos.

### b) Actitud emprendedora e innovación.

La actitud emprendedora se desarrolla en acción, creando valor como individuos y como entidades colectivas.

La progresión del aprendizaje del espíritu emprendedor se compone de dos aspectos:

1. Desarrollar una creciente autonomía y responsabilidad al actuar sobre ideas y oportunidades para crear valor;
2. Desarrollar la capacidad de generar valor desde contextos simples y predecibles hasta contextos complejos y altamente dinámicos.

El Modelo de Progresión EntreComp no establece una secuencia lineal de pasos que se espera que todos los ciudadanos tomen para ser hábilmente emprendedores o para iniciar una empresa. Más bien muestra un potencial para hacer avanzar los límites de las competencias emprendedoras individuales y colectivas, para lograr un impacto cada vez mayor a través de esfuerzos de creación de valor.

El Modelo de Progresión EntreComp proporciona una referencia de competencia que cubre la creación de valor lograda a través del soporte externo hasta la creación de valor transformativo. Consta de cuatro niveles principales: Fundación, Intermedio, Avanzado y Experto. Cada uno de estos niveles se divide a su vez en dos subniveles, tal y como se ilustra en la Tabla 2.

A nivel de la Fundación, el valor empresarial se crea gracias al apoyo externo; a nivel intermedio, el valor empresarial se crea con una autonomía creciente; a nivel avanzado, se desarrolla la responsabilidad de transformar ideas en acción. A nivel de Experto, se espera que el valor creado sea impactante en su dominio de referencia. El nivel de competencia es una lente a través de la cual el lector debe observar los Resultados del Aprendizaje. Por ejemplo, el primer resultado de aprendizaje del octavo nivel de competencia es el siguiente: Puedo detectar y hacer uso de las ventanas que suponen las oportunidades. Si bien las ventanas de oportunidades se pueden explotar a un nivel inferior, están bajo el foco de atención en el nivel ocho, ya que es a este nivel que el uso de una ventana de oportunidades puede llevar a un alto crecimiento, una innovación innovadora o una transformación radical.

Se debe tener en cuenta que la creación de valor empresarial y el aprendizaje empresarial tienen lugar en cualquier esfera de la vida. El Modelo de Progresión EntreComp no se refiere a ningún entorno específico, especialmente a los entornos de educación formal. Al centrarse en el desarrollo de competencias a través de la creación real de valor empresarial, el modelo de progresión rompe el límite entre la esfera de la educación, el trabajo o el compromiso cívico. En este sentido, el Modelo de Progresión EntreComp es transversal a los contextos de aprendizaje formal, no formal e informal.

## 3. Implementación del proyecto App.Mod.E

### 3.1/ Resúmenes de diferentes tipos de sistemas de aprendizaje y aprendizaje del espíritu emprendedor en los países asociados.

#### a) Rumanía

*En Rumanía, podemos encontrar formaciones dedicadas al desarrollo de habilidades para el emprendimiento, especialmente en el sector privado, pero el sector de la educación pública aún no ha implementado un programa claro dirigido a jóvenes y estudiantes. Sin embargo, en los últimos 2 años, podemos observar una evolución positiva y un conjunto de nuevas iniciativas que prometen buenos resultados y la evolución de las competencias empresariales en Rumanía. Iniciativas como START UP NATION y START UP PLUS ofrecieron una buena oportunidad para financiar nuevas empresas y ayudarlas a desarrollarse. La alta cobertura mediática ayudó a aumentar la visibilidad del espíritu emprendedor en Rumanía y atrajo la atención pública hacia el desarrollo del espíritu empresarial en Rumanía. El sistema de aprendizaje necesita más atención, una nueva legislación que simplifique el proceso y la correlación entre el currículo/los métodos de enseñanza de la educación pública de FP y las necesidades del sector/las empresas proporcionadas.*

#### b) Italia

*En Italia, hay tres categorías principales de aprendizaje:*

*-Tipo 1: el contrato de aprendizaje para la cualificación profesional y el contrato de duración mínima de diploma es de 6 meses a un máximo de 3 o 4 años.*

*-Tipo 2: aprendizaje orientado a la ocupación, no puede exceder de 3 años, o 5 años para perfiles ocupacionales de oficio*

*-Tipo 3: formación superior/educación y aprendizaje en investigación, por lo general no puede exceder la duración del programa basado en la escuela/universidad.*

*Dado que el Tipo 1 no es un tipo distinto de programa FP, no hay un currículo específico de aprendizaje. Existen brechas entre los estándares de formación/formación profesional/educación y los planes de estudio, por una parte, y los contenidos de trabajo relevantes para la empresa, por otra. También puede haber una desalineación entre la calificación, el diploma o el certificado que se desea obtener y la calificación laboral/contractual del aprendiz.*

#### c) Bulgaria

*En Bulgaria, el sistema de aprendizaje no está bien desarrollado. La legislación actual no está alentando lo suficiente a las empresas para tener una participación más activa en el proceso. Aunque el aprendizaje es parte del programa de estudiantes de escuelas secundarias profesionales, los estudiantes no están bien preparados para las necesidades comerciales reales. El desarrollo del sistema educativo dual es un buen comienzo, pero actualmente está financiado por el programa de cooperación búlgaro-suizo y después de la finalización del proyecto no está claro si las asociaciones creadas se mantendrán. La educación del emprendimiento está incluida en el plan de estudios al comienzo de la educación de los estudiantes, sin embargo, es necesario hacer un mayor esfuerzo para su introducción en las escuelas secundarias donde solo una especializada está brindando educación en el ámbito. El sector de las ONG es más activo y ha desarrollado algunas buenas prácticas en educación sobre el emprendimiento. No obstante, la mayoría de las iniciativas se basan en proyectos y se ejecutan gracias al apoyo financiero externo y, a menudo, no son sostenibles.*

#### d) Grecia

Los programas de aprendizaje en Grecia están en su mayoría a cargo de OAED, el servicio público griego de empleo. Sus cursos duran dos años escolares (cuatro semestres). Se admiten estudiantes 16 a 23 que han completado al menos una clase de la escuela secundaria superior de edad. Además, la «clase de aprendizaje» de EPAL es una opción para aquellos que han completado los programas de educación secundaria superior de tres años en las escuelas EPAL (escuela postsecundaria). Pertenecen al sistema no formal, y sirven para evitar la especialización temprana de los estudiantes, ayudándoles a elegir el ámbito y la profesión en una etapa más madura y permite una posible redefinición profesional para graduados EPAL basadas en la escuela. El trabajo práctico remunerado se lleva a cabo cuatro o cinco días a la semana en empresas del sector público o privado en los términos especificados en el contrato de aprendizaje correspondiente. Las empresas participantes reciben un subsidio. La cantidad pagada al estudiante en prácticas es el 75 % del salario mínimo establecido por el convenio nacional general de trabajo colectivo (EGSSE) (en los niveles de secundaria superior y postsecundaria).

#### e) España

El proceso de aprendizaje y desarrollo de competencias transversales, que incluye el desarrollo de habilidades empresariales creativas esenciales en Politeknika Txorierrri, ha cambiado durante la última década, gracias al apoyo institucional para docentes en innovación, empresas focalizadas en el emprendimiento como Ikasenpresa, Urratsbat y enfoques metodológicos como PBL y ETHAZI ' un modelo de aprendizaje integral basado en desafíos creativos, tanto en proyectos técnicos (desafíos centrales, sub e inter-modulares). El acceso a la innovación en la participación en proyectos (internacionales) también ha contribuido mucho.

Todo lo anterior en coordinación con WBL prácticas (oportunidades de aprendizaje) fomenta un desarrollo de competencias cada vez mayor que, aparte del dominio técnico, incluye:

- autonomía y responsabilidad en el aprendizaje (iniciativa, motivación, impulso, compromiso).
- desarrollo de competencias y actitudes personales (compromiso, resiliencia, flexibilidad, apertura al riesgo...)
- experiencia en métodos de colaboración y desarrollo de proyectos (diseño e implementación de procesos, pensamiento crítico y análisis, enfoque de resultados, resolución de problemas, conciencia ambiental, responsabilidad corporativa, evaluación, mejora continua, excelencia...)
- competencia interpersonal (trabajo en equipo, comunicación, resolución de conflictos...)

### 3.2/ Tutoría y gamificación

#### a) Crear un ambiente positivo y participativo

Muchas organizaciones implementan programas formales de tutoría para comprometer a los empleados o acelerar el proceso de aprendizaje. En el proyecto App.Mod.E, la relación entre el tutor y el aprendiz es importante. Las relaciones son el núcleo del éxito del proyecto: la mayoría de las relaciones entre tutor y aprendiz requieren un objetivo definido que el aprendiz desea alcanzar. Cuanto más claros sean los objetivos, más se motivará al aprendiz para alcanzar estas metas. También tiene un impacto en la motivación del alumno: si conoce el camino para adquirir una competencia o un conocimiento identificados, colaborará más y participará en el entorno de colaboración tan positivo que App.Mod.E pretende crear.

La necesidad de un ambiente positivo es esencial para aumentar gradualmente la dificultad en el proceso de aprendizaje.

### b) La necesidad de autonomía, habilidad y afiliación

La autonomía se define como la sensación de estar en el origen de sus acciones. Pero esta definición no excluye la necesidad de ser guiado. La autonomía implica tener la libertad de tomar sus propias decisiones. Muchos estudios muestran que la autonomía es la necesidad más fundamental de mejorar la motivación intrínseca. El modelo de aprendizaje del proyecto App.Mod.E debe tenerlo en cuenta: los aprendices deben ser guiados, no obligados a aprender habilidades empresariales. Identificado como una competencia transversal, el emprendimiento debe cambiar el comportamiento del aprendiz.

La satisfacción de la necesidad de autonomía involucrará al aprendiz en el deseo de dominar cada vez más su campo de competencia. Al mejorar sus habilidades, mejora enormemente el placer de aprender. Cuando esté totalmente enfocado en su objetivo, hará todo el esfuerzo necesario para mejorar a sí mismo, ya que el esfuerzo se convierte en un verdadero placer. Esto se denomina flujo: un estado en el que estamos completamente absortos en nuestras tareas. En la práctica, alentar el flujo se puede lograr a través de medidas tan simples como aclarar sus objetivos y recibir retroalimentación regular sobre su desempeño.

La necesidad de afiliación o afiliación social corresponde a la necesidad de estar conectado con los demás y compartir sentimientos de simpatía y empatía. Las dos necesidades que acabamos de ver serían insuficientes para provocar una motivación intrínseca. Como criaturas sociales, necesitamos contacto social, y lo buscamos naturalmente a través de encuentros o interacciones con una o más personas.