



ENTRENAMIENTO PARA FACILITADORES/CONSULTORES EN LA METODOLOGÍA CEFE

- Relator: Carlos Echeverría M.
 - Ing Comercial y Periodista
- Master in Business Administration MBA

Dentro los programas de fomento para el desarrollo de MyPEs (Micro y Pequeñas Empresas), así como en la capacitación y formación de empresarios y futuros empresarios en América Latina, la capacitación y la asesoría tienen un rol fundamental: constituyen los pilares de las acciones de apoyo.

Metodología **CEFE** (Competency Based Economies Through Formation of Entrepreneurs) **Desarrollo de la Competencia Profesional Para la Formación de Empresarios**, la misma que ha sido desarrollada por la GTZ (Agencia Alemana de Cooperación Técnica) y aplicada con éxito en más de 70 países de América Latina, África y Asia y fue concebida para entregar pautas básicas a todas aquellas instituciones que conscientes de la dificultad que conlleva capacitar a empresarios y futuros empresarios de la micro, pequeña y mediana empresa y artesanía, tengan instrumentos metodológicos, que aseguren la eficacia de la capacitación, como uno de los elementos de intervención, para la búsqueda de la competitividad de las MyPEs.

CEFE está basado en el reconocimiento del hecho que la capacitación a empresarios actuales y potenciales debe ayudarles a reaccionar estratégicamente de la manera adecuada en cualquier situación, y al mismo tiempo permitirles proseguir con su propia visión personal. En el modelo **CEFE** el punto de partida de cualquier tipo de apoyo (personal, económico, social) es el destinatario mismo, esto es, el participante como principal actor y no mero receptor. Desarrollar esta capacidad emprendedora requiere una metodología que permita una experiencia vivencial, generando así resultados de aprendizajes efectivos y persistentes a largo plazo.

¿Qué es lo particular del modelo **CEFE**?

Primero; los talleres para la formación de futuros o actuales empresarios se destacan por el método “Aprender – Haciendo”, que mediante procesos vivenciales (simulacros, ejercicios, juegos, trabajos de campo, trabajos de grupos, etc.), permiten al participante absorber más fácilmente las experiencias y conocimientos, al pasar por un proceso que involucra tanto la parte cognoscitiva y emocional como la acción motriz, generando así resultados de aprendizaje efectivos y persistentes a largo plazo.

Segundo; El proceso grupal. La creación de un ambiente de confianza y de calor humano promueve la apertura de cada participante frente a los otros integrantes del grupo y más que nada frente a sus propias vivencias internas.

Tercero; Una propuesta variada y flexible de actividades de capacitación, para que el empresario pueda iniciar el proceso de aprendizaje a partir de la identificación grupal de una manera beneficiosa para el fortalecimiento del participante.

Cuarto; toma en cuenta que no todas las personas tienen capacidad empresarial; por lo tanto, es necesario identificar y potenciar a quienes tienen esa capacidad latente.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES



¿Qué son las competencias transversales?

Llamamos *competencias transversales* a las que sirven para todas las profesiones.

Son aquellas competencias genéricas, comunes a la mayoría de las profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos

Decimos que un **profesional es competente** o posee competencia profesional cuando utiliza los conocimientos y destrezas que ha aprendido en su formación **(Competencia técnica)**.

Además, aplica esos conocimientos a diversas situaciones profesionales y los adapta en función de los requerimientos de su trabajo **(Competencia metodológica)**.

Pero no basta con eso. Para ser verdaderamente competente debe ser capaz de relacionarse y participar con sus compañeros de trabajo en las acciones de equipo necesarias para su tarea profesional. **(Competencia participativa)**.

Y por último debe ser capaz de resolver problemas de forma autónoma y flexible, colaborar en la organización del trabajo **(Competencia personal)**

Competencia técnica, lleva al manejo de contenidos y tareas de su ámbito profesional, así como conocimientos y destrezas requeridos en un amplio entorno laboral (es lo que denominamos Saber).

Competencia metodológica, nos prepara para saber reaccionar a tiempo ante los problemas, aplicando procedimientos adecuados a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, así como encontrar de forma autónoma vías de solución y transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a otras situaciones de trabajo (es lo que denominamos Saber hacer).

Competencia participativa, nos prepara para saber colaborar en el trabajo con otras personas de forma comunicativa y constructiva, así como demostrar un comportamiento orientado al grupo y al entendimiento interpersonal (es lo que denominamos Saber estar).

Competencia personal, nos prepara para saber participar en organización del puesto de trabajo y en su entorno laboral, ser capaz de organizar y decidir y estar dispuesto a aceptar responsabilidades. (es lo que denominamos Saber ser)

El Trabajo del Facilitador

Las Competencias Laborales relevantes con que deben contar:

Habilidades Transversales a lograr

- Aprendizaje autónomo
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Comunicación oral y escrita
- Capacidad de gestión de la información
- Resolución de problemas
- Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
- Razonamiento crítico

El Trabajo del Facilitador

Las Competencias Laborales relevantes con que deben contar:

Habilidades Transversales a lograr

- Adaptación a nuevas situaciones
- Creatividad
- Liderazgo
- Conocimiento de otras culturas y costumbres
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Aplicar los conocimientos teóricos en la práctica
- Experiencia previa
- Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia



Conceptos, enfoques e instrumentos de la metodología CEFE, desarrollando las competencias básicas necesarias, para aplicar esta metodología con grupos meta, en programas de creación de empresas y de gestión y desarrollo empresarial para Pymes

Estructurando un Curso CEFE

Competencias Técnicas



```
graph TD; A[Competencias Técnicas] --> B[Aplicación de Materias]; B --> C[Desarrollo de Casos prácticos por parte de los alumno]; C --> D[Análisis Críticos de los Casos]; D --> E[Evaluación Final];
```

Aplicación de Materias

Desarrollo de Casos prácticos
por parte de los alumno

Análisis Críticos de los
Casos

Evaluación Final

Competencias Técnicas

El desarrollo de competencias dice relación al levantamiento de los contenidos del curso, los que deberán considerar las competencias mínimas de lo que se requiere cubrir el cursos según las brechas de los alumnos levantadas con anterioridad.

Desarrollados los contenidos estos deberán estructurarse no solo de manera lógica sino que contextualizándolo según las habilidad cognitivas del grupo a intervenir.

Estructurado los contenidos debemos manejar el lenguaje a considerar según el publico objetivo

Aplicación de Materias entregadas

Los contenidos considerados y su estructura debe ser entregado según las habilidades del Facilitador y las características del grupo meta.

Las habilidades del facilitador deben consolidarse a través de esta etapa, ya que debe entregar los contenidos de manera Vivenciada, es decir traspasando de manera ejemplificada los contenidos a lo glosario real del área económica del grupo meta.

Desarrollo de Casos prácticos por parte de los alumno

Con el objetivo que el alumno pueda visualizar los contenidos bajo su mirada laboral debemos desarrollar ejemplificación y casos prácticos bajo esos conceptos utilizados por el grupo meta. Logrando ser APLICADO y COMPRENDIDO.

Lo anterior se debe reiterar a raves de simples consultas que el facilitador debe realizar al grupo, pidiendo que expliquen con sus ejemplos los conceptos entregados.

Análisis Críticos de los Casos

Para lograr visualizar la comprensión de los alumnos se deberán entregar casos predefinidos para el trabajo en clases los que deberán ser analizados por los alumnos complementando con los conceptos y materias entregadas Concepto ANALIZADO.

Lo anterior refuerza el proceso cognitivo-vivencial o el modelo aprender haciendo, lo que dependerá del tipo de curso taller que se realice.

Caso práctico a desarrollar e Clases:

Mesa de presentación de las labores de un grupo de agricultores que desea organizarse en una cooperativa ser vistos como trabajo de gestión de recursos de los socios. Ahora debemos , prepara el curso Metodologías CEFÉ para ser entregado a todos los socios de la cooperativa

GRACIAS

carlosetheverriam@gmail.com

carlos.echeverria@quartzconsultores.org

