



A G R I
C H A R I S M A

Resultado Intelectual 5

Guía AgriCharisma para formadores y educadores juveniles



Erasmus+

El proyecto está cofinanciado por la Unión Europea. El contenido es responsabilidad exclusiva del su autor y la Comisión Europea no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Project Number: 2020-3-FR02-KA205-018354

Partenariado:

YuzuPulse es una PYME creada con el objetivo de aportar soluciones innovadoras para impulsar la innovación social en ámbitos donde las herramientas informáticas no siempre se adoptan de forma generalizada, como por ejemplo el medio ambiente y la educación. Sus fundadores se dieron cuenta de que la tecnología es cada vez más accesible y fácil de diseñar incluso para los no expertos, y de que existen numerosas soluciones de código abierto, sin embargo, quienes no son expertos, especialmente en el sector de la economía social, a menudo se sienten intimidados y piensan que la tecnología es demasiado complicada y no tiene nada que aportar a su práctica diaria.

Página web: <http://www.yuzupulse.eu/>



Challedu es pionera en nuevos modelos de aprendizaje, inclusión y compromiso. Su equipo está formado por educadores, profesores, expertos, diseñadores de juegos y diseña experiencias lúdicas y juegos con el objetivo de transformar cada actividad en una experiencia irresistible. El objetivo es liberar el poder transformador de las personas como buscadoras y solucionadoras de problemas complejos, personas arriesgadas, inventoras y visionarias. Su trabajo también promueve la creatividad, la fantasía, la inclusión y la empatía. También promueve la creatividad, la imaginación, la inclusión y la empatía.

Página web: <http://challedu.com/>



Citizens In Power (CIP) es una organización no gubernamental, independiente y sin ánimo de lucro. Su objetivo es desarrollar diferentes ramificaciones del espíritu empresarial, la educación y el diálogo democrático tanto Chipre como en el extranjero. Para lograr estos objetivos, CIP ha establecido una colaboración continua con la mayoría de las principales universidades chipriotas, ONGs y organizaciones de investigación, especialmente para el desarrollo de proyectos innovadores, formaciones o seminarios internacionales, así como para el despliegue de material educativo pedagógico, utilizando principalmente plataformas web y otras innovaciones tecnológicas.

Página web: <https://www.citizensinpower.org/>



DRAMBLYS es una organización sin ánimo de lucro ubicada en España que trabaja para la promoción de la innovación social. En DRAMBLYS combinamos la imaginación y la investigación sociológica con la creatividad social y el diseño para abordar, explorar e innovar soluciones que contribuyan al desarrollo sostenible. Nuestros principales programas y áreas de especialización son los siguientes: diseño y evaluación de programas, visualización de datos y diseño, desarrollo y gestión de la innovación social. En DRAMBLYS el objetivo es facilitar diálogos creativos y co-crear alternativas sostenibles y así, inspirar a nuevos emprendedores sociales y líderes comunitarios y promover formas de vida sostenibles.

Página web: <https://dramblys.org/>



El Centro Polaco de Asesoramiento y Formación Agrícola (The Polish Farm Advisory and Training Centre not-for-profit) es una empresa privada sin ánimo de lucro (en proceso de convertirse en ONG) dedicada a prestar servicios de asesoramiento agrícola, potenciar el espíritu empresarial en las zonas rurales y fomentar el desarrollo rural en general. El principal objetivo de la empresa es mejorar las vidas de los habitantes de las zonas rurales ofreciéndoles el mejor asesoramiento profesional y personalizado en el ámbito agrícola, así como diversos cursos de formación y materiales de interés para los agentes rurales en materia de protección del medio ambiente, sostenibilidad, seguridad alimentaria, crecimiento ecológico, permacultura, agricultura social, etc.

Página web: <https://farm-advisory.eu/en/>



Tabla de Contenidos

Partenariado:	2
Tabla de Contenidos	1
Introducción	Erreur ! Signet non défini.
La Metodología del proyecto AgriCharisma	2
La Metodología del Resultado 5	3
Resultado 1	Erreur ! Signet non défini.
Plataforma AgriCharisma: La importancia del compromiso y el aprendizaje entre iguales	5
Navegando en la plataforma	5
Cooperación y comunicación	8
Actividades de evaluación	Erreur ! Signet non défini.
Resultado 2	Erreur ! Signet non défini.
Curso online Módulo 1: Competencias clave y habilidades personales para un equipo emprendedor fuerte	10
Objetivos de aprendizaje y resultados del curso online Módulo 1	10
Unidad 1: Roles clave en una start-up	10
Actividad para introducir las start-up rurales	Erreur ! Signet non défini.
Actividad sobre la teoría de las 6 personales de Holland	Erreur ! Signet non défini.
Actividad de Teoría de Belbin sobre Roles en un equipo	12
Otro material educativo a consultar	16
Unidad 2: Construir un equipo	17
Actividad para la creación de equipos y su importancia	18
Actividad para apreciar las perspectivas diversas en un equipo	19
Actividad para la toma de decisiones en un equipo	19
Otro material educativo a consultar	22
Unidad 3: Enriquecer el equipo con nuevos miembros	23
Actividad para interactuar con personas diferentes (adaptado de Higgins, 2018)	24
Actividad para seleccionar nuevos miembros y las cinco grandes personalidades	25
Otros materiales educativos a consultar	25
Programa del curso online	26
Consejos para Educadores	Erreur ! Signet non défini.
Resultado 3	28
Curso online Modulo 2: Desarrollo de las “soft skills” útiles en el emprendimiento agrícola a través de actividades practicas e innovativas.	28

Objetivos de aprendizaje y resultados del Curso Online Modulo 2	28
Unidad 1: Introducción	29
Actividad para comprender la empresa agrícola	30
Otros materiales educativos propuestos	30
Unidad 2: Habilidades de oportunidad	32
Actividad sobre el análisis DAFO en la agricultura	33
Actividad para la sensibilización y gestión de riesgos	33
Otros materiales educativos propuestos	34
Unidad 3: Habilidades de gestión	36
Actividad para entender y desarrollar las habilidades de gestión	36
Actividad para el pensamiento innovador y la conciencia personal	38
Otros materiales educativos propuestos	38
Unidad 4: Habilidades de estrategia	40
Actividad para comprender y desarrollar las habilidades estratégicas	41
Actividad para la toma de decisiones de estrategia	41
Otros materiales educativos propuestos	42
Unidad 5: Habilidades de cooperación	45
Actividad para mejorar las habilidades de comunicación y negociación	45
Actividad para desarrollar las habilidades de networking	46
Otros materiales educativos propuestos	47
Programa del módulo del curso online	48
Consejos para los educadores	48
Resultado 4	49
El juego digital AgriCharisma: Evaluación de las características de personalidad y desarrollo de habilidades en el ámbito del emprendimiento agrícola.	49
Objetivos de aprendizaje y Resultados	49
Cómo utilizar el juego digital de AgriCharisma Digital Serious Game	49
Concepto y dinámica del juego	50
Barra de progreso y Puntos de Experiencia (XP)	Erreur ! Signet non défini.
Actividad para diferentes tipos de empresas agrarias	51
Actividad para descubrir las características de la propia personalidad	52
Otros usos posibles	53
Conclusiones	55
Referencias	56



Introducción

El proyecto AgriCharisma destaca las competencias de los equipos de trabajo como esenciales para el éxito de una nueva empresa, especialmente los startups agrícolas.



El proyecto se enfoca en:

- Reflexionar sobre las habilidades y las características de la personalidad para identificar tu papel en un equipo de trabajo.
- Adquirir competencias blandas para elevar tu desarrollo empresarial.

El objetivo



El objetivo es empoderar a los jóvenes de entre 18 y 30 años, especialmente a los que viven en zonas rurales. AgriCharisma se dirige a formadores y educadores juveniles, orientadores, centros juveniles y departamentos universitarios de los ámbitos pertinentes, proporcionándoles herramientas y métodos educativos innovadores para promover su desarrollo profesional en el ámbito del emprendimiento agrícola.



¿Por qué es necesario?



Según datos estadísticos, la tasa de desempleo juvenil alcanzó el 16,8% en 2020, lo cual significa que los jóvenes europeos tienen dificultades para encontrar trabajo (Eurostat, 2021). Este factor puede impulsar a los jóvenes a arriesgarse a crear sus propias empresas start-ups o innovadoras.

Asimismo, más del 40 % de los jóvenes europeos consideran factible trabajar por cuenta propia en los próximos cinco años (OCDE/Unión Europea, 2017, p. 58). La transición de la escuela al empleo en las zonas rurales es complicada, aunque el plan de economía verde europea representa el 6 % del PIB de la Unión Europea. La población de las zonas rurales envejece constantemente, y las cifras muestran que solo el 11 % de los gerentes en el emprendimiento agrícola tienen menos de 40 años

(Eurostat, 2018).

Además, la investigación preliminar llevada a cabo por los socios de proyecto descubrió que los jóvenes se enfrentan a una falta de formación, habilidades directivas y profesionales, oportunidades profesionales, ejemplos de éxito de agro-empresas innovadoras y de redes de contacto. Una forma de superar estos retos es la formación de equipos en el contexto empresarial. El European Start-up Monitor revela que el 77,4% de los fundadores de empresas agrícolas empezaron formando equipos (2º European Start-up Monitor).

¿Qué es la Guía para Formadores y Educadores Juveniles?



Como el último resultado del proyecto, esta Guía proporciona a los profesionales en el ámbito de la juventud las herramientas y la orientación necesaria sobre cómo utilizar los materiales de AgriCharisma en un entorno educativo. Todas las herramientas innovadoras creadas en los resultados 1 a 4 se abordan desde la perspectiva de los educadores y formadores juveniles, y se proponen actividades específicas junto con otros materiales educativos para tratar los temas impartidos a través de los otros resultados.

La Guía se divide en las siguientes secciones:

- Resultado 1 - Plataforma AgriCharisma: La importancia del compromiso y el aprendizaje entre iguales incorporando la plataforma.
 - Se centra en cómo navegar en la plataforma y cómo utilizarla para actividades de cooperación, comunicación y evaluación
- Resultado 2 – Curso online Módulo 1: Competencias clave y habilidades para un equipo emprendedor fuerte.



- Incluye los objetivos y resultados de aprendizaje del Módulo 1 junto con actividades prácticas al final de cada unidad, relacionadas a las habilidades y características de personalidad de un equipo fundador fuerte.
- Resultado 3 – Curso online Módulo 2: Desarrollo de las “soft skills” o habilidades blandas para el agro-emprendimiento.
 - Incluye los objetivos y resultados de aprendizaje del Módulo 2, junto con actividades concretas para las cuatro unidades incorporadas en el módulo.
- Resultado 4 – Juego digital de AgriCharisma: Evaluación de las características de personalidad y desarrollo de habilidades sobre emprendimiento agrícola.
 - Se centra en los objetivos y resultados de aprendizaje y en cómo utilizar el juego basado en actividades.

La metodología del proyecto Agricharisma

Desde el principio del proyecto se ha formulado una metodología única en cuanto a la creación de los resultados del proyecto. Todas las etapas y actividades del proyecto "AgriCharisma" se han diseñado a partir de las necesidades de los grupos destinatarios y de la larga experiencia de los socios del proyecto.

La metodología del Resultado 5

Con el fin de garantizar el mejor resultado posible, los distintos pasos como la investigación extensa de diversas fuentes (artículos, sitios web e iconografía), la revisión coherente y la traducción del material fueron aspectos clave del desarrollo de esta Guía para garantizar el mejor resultado posible para los educadores y formadores de jóvenes y mejorar el potencial de transferibilidad. La evaluación de la calidad incluyó las siguientes temáticas: (i) Sostenibilidad didáctica y pedagógica; (ii) Calidad del contenido; (iii) Lenguaje; (iv) Estructura, organización y funcionalidad; (v) Estética; (vi) Material ilustrativo.

Todo el proceso se muestra de forma resumida en la Figura 1, que figura a continuación.



Figura 1. Metodología del Resultado 5



Resultado 1

Plataforma AgriCharisma: La importancia del compromiso y el aprendizaje entre iguales incorporando la plataforma.

El primer resultado del proyecto AgriCharisma tiene como objetivo el desarrollo de una plataforma la cual dará la oportunidad a sus usuarios de:

1. Descargar los resultados y otros materiales del proyecto AgriCharisma;
2. Proporcionar un espacio donde los usuarios pueden interactuar entre sí y apoyarse mutuamente mediante el aprendizaje entre iguales;
3. Subir material que pueda ser útil para otros usuarios de la plataforma;
4. Crear temas de debate y participar en casos de estudio de otros usuarios; y
5. Permitir a los usuarios crear sus cuentas de perfil.

El idioma principal de la plataforma es el inglés para permitir la transferibilidad del contenido y recursos y estar al alcance de jóvenes de todo el mundo.

Navegar la plataforma

La Plataforma de AgriCharisma es relativamente sencilla y fácil de usar. La siguiente figura muestra las principales páginas de la plataforma y su contenido.



Figura 1. Páginas principales y contenido de la Plataforma de AgriCharisma

Un usuario sin cuenta en la plataforma AgriCharisma no tiene los mismos derechos o acceso que un usuario con cuenta.

Los usuarios **sin** cuenta pueden:

- Acceder a la página web del proyecto;
- Crear una cuenta;
- Acceder al foro en modo solo-lectura;



- Acceder a los recursos del proyecto.

Los usuarios **con** cuenta pueden:

- Publicar en el foro;
- Acceder a los cursos;
- Actualizar su cuenta;
- Eliminar su cuenta.

El proceso de inscripción requiere que el usuario declare un nombre de usuario, una dirección de correo electrónico y una contraseña. Tras enviar esta información, el usuario recibirá un correo electrónico con un enlace para confirmar la cuenta.

PAGINA PRINCIPAL SOBRE EL PROYECTO SOCIOS RECURSOS E-LEARNING

INSCRIPCIÓN

Nombre de usuario *

Correo electrónico del usuario *

Confirmar contraseña *

Contraseña del usuario *

Este campo es obligatorio.

Este campo es obligatorio.

ENVIAR

Figura 2. Proceso de inscripción en la plataforma de AgriCharisma

Una vez que la inscripción está finalizada, podrás ver tu escritorio donde tendrás acceso a todas las funciones que se muestran en la Figura 4.

- Panel de control: muestra el progreso general del usuario (es decir, en cuántos cursos se ha matriculado y su estado);
- Mi perfil: contiene la información personal del usuario;
- Cursos matriculados: los cursos en los que se ha matriculado el usuario;
- Lista de deseos: la colección de cursos deseados por el usuario;
- Reseñas: las reseñas dadas por el usuario;
- Mis intentos de cuestionario: cuántas veces el usuario ha intentado realizar un cuestionario específico incluido en los cursos;
- Historial de pedidos;
- Preguntas y respuestas: incluye las preguntas formuladas por el usuario y las respuestas recibidas.

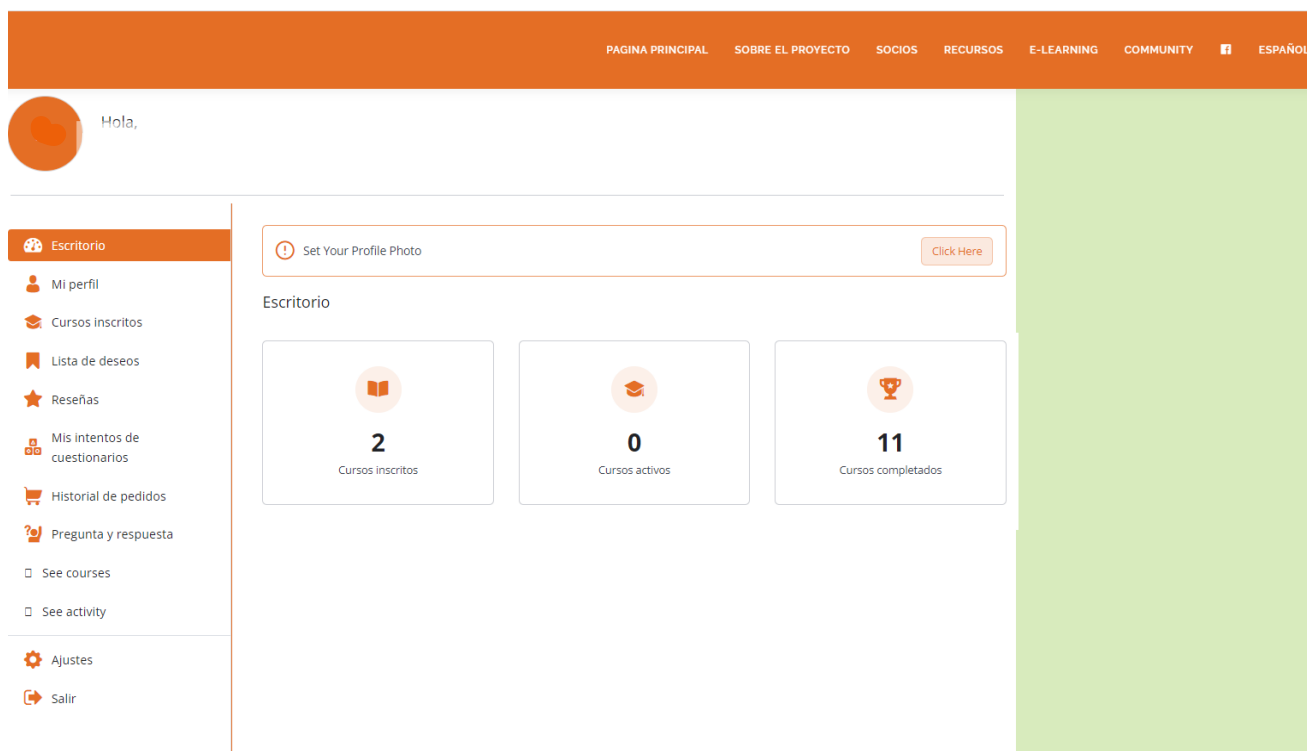


Figura 3. Escritorio de usuario en la plataforma de Agricharisma

Otra característica de la plataforma AgriCharisma es el uso métodos de gamificación para motivar a sus usuarios mediante la concesión de medallas. Como se muestra en la Figura 5, el usuario gana puntos a lo largo de cada curso electrónico y puede maximizar su total de puntos. Los educadores/monitores juveniles pueden utilizar esta herramienta para motivar a los alumnos y fomentar una competición amistosa entre ellos.



Figura 4. Medallas en la plataforma Agricharisma

Cooperación y comunicación

Excepto el apartado e-learning, la plataforma dispone también de una herramienta para formar una comunidad que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes, crear grupos y compartir mensajes como se puede ver en la Figura 6.

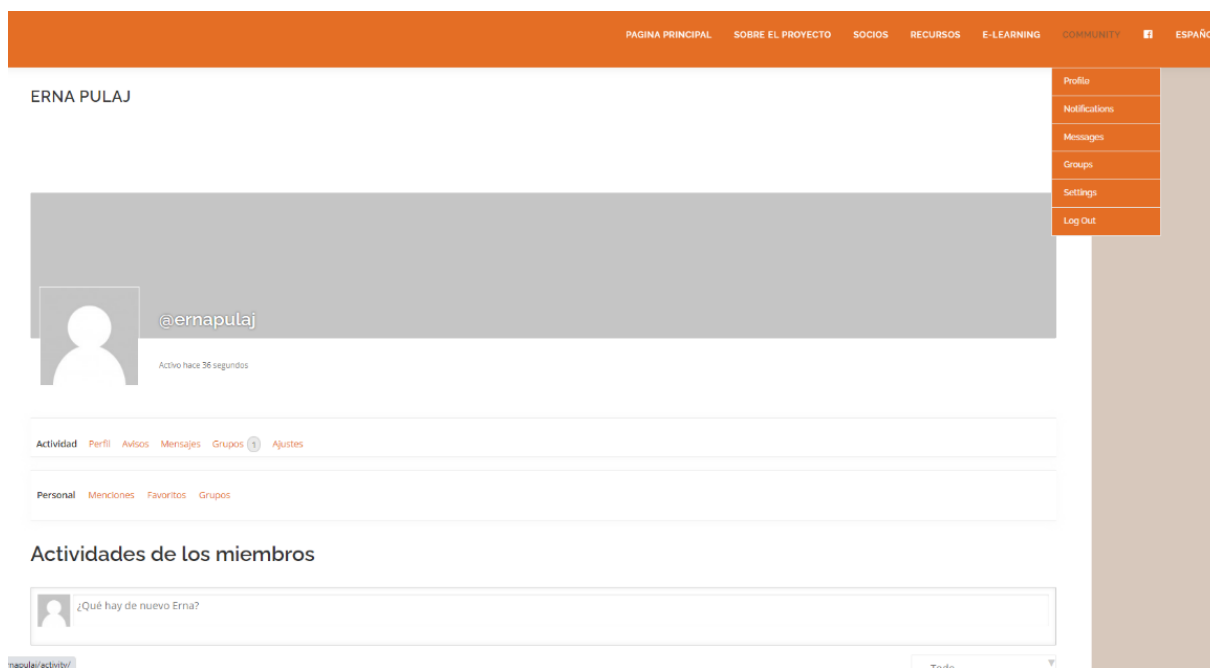


Figura 5. Perfil de usuario en la plataforma de AgriCharisma



Actividades de evaluación

Las funciones principales de la plataforma consisten en crear módulos y actividades prácticas en forma de cuestionario y compartir contenido multimedia. Los cuestionarios contienen los siguientes tipos de pregunta.

- Verdadero/Falso
- Elección de una sola alternativa
- Elección de alternativas múltiples.
- Rellenar los espacios vacíos.
- Combinar (por ejemplo palabras diferentes con el mismo sentido)
- Combinar imágenes (por ejemplo, una definición con una imagen)
- Respuestas sobre imágenes (por ejemplo, escribir una definición debajo de una imagen)
- Ordenar (por ejemplo, clasificar según la importancia)



Resultado 2

Curso online Módulo 1: Competencias clave y habilidades personales para un equipo emprendedor fuerte

El segundo resultado tiene como objetivo proporcionar a los jóvenes un instrumento para evaluar sus habilidades empresariales y personales para formar un equipo emprendedor fuerte. El módulo 1 de este curso se compone de 3 unidades:

- Unidad 1: analiza los roles clave en un equipo emprendedor de una start-up,
- Unidad 2: trata sobre la formación de un equipo,
- Unidad 3: aborda el enriquecimiento de un equipo emprendedor con diferentes miembros.

Objetivos de aprendizaje y resultados del Módulo 1

Objetivos:

- Describir y comprender que es una start-up rural y sus beneficios.
- Identificar los roles y las personalidades en un equipo emprendedor según la teoría de los roles en un equipo de trabajo de Belbin y la teoría de las 6 personalidades de Holland.
- Reconocer la importancia de construir un equipo para emprender con éxito.
- Examinar como ciertas características individuales son perjudiciales para el éxito de las start-up rurales.
- Analizar el proceso del crecimiento de los equipos de trabajo.

Resultado:

- Identifica ideas para start-up rurales.
- Examina los diferentes tipos de personalidad y como los mismos interactúan en un entorno de trabajo.
- Reconocer y apreciar diferentes puntos de vista y habilidades.
- Unir las características individuales de un equipo para una causa común.
- Implementar los procesos necesarios para ampliar un equipo de trabajo

Unidad 1: Roles clave en una start-up

La Unidad 1 cubre los siguientes temas en la plataforma de AgriCharisma

- ⇒ ¿Que es una start-up rural?
- ⇒ ¿Que son los roles y las personalidades en un equipo de trabajo?
 - La teoría de los roles en un equipo de Belbin
 - La teoría de las 6 personalidades de Holland.

Las actividades prácticas de esta unidad incluyen una combinación de todos los temas mencionados en los párrafos anteriores, desde la introducción de las start-up rurales hasta las teorías de Belbin y Holland.



Actividad para entender el concepto de start-up rural



Objetivo:

Describir y entender que es una start-up rural y sus beneficios.

Materiales necesarios:

- Ordenador/tablet y conexión a internet
- Presentación



Duración : 20-25 minutos

Pasos

1

Muestra a los participantes fotografías relacionadas con problemas en el ámbito de la agricultura (ejemplo control de plagas, sequia, falta de frutos orgánicos).



2

Pide a los participantes que:

- expliquen lo que ven
- determinen qué tipo de información adicional necesitan para definir el problema



Resultado :

Al final de esta actividad, los participantes serán capaces de comprender como un problema potencial puede convertirse en una start-up rural



Actividad sobre la teoría de las 6 personalidades de Holland



Objetivo:

Entender el proceso de pensamiento de cada persona y la forma en la que se comunica con los demás.

Material necesario:

- Papel
- Lápiz



Duración: 10-15 minutos

Pasos

1

Reparte a cada participante un papel y un lápiz. Dales 5 minutos para hacer un dibujo que les representa sin usar palabras o números.



2

Recoge los dibujos y enséñalos al grupo. Los participantes tienen que adivinar quien ha hecho cada dibujo.



3

Depues, cada participante (artista) se presenta y explica por qué su dibujo les representa.



4

Pide a los participantes que tomen en consideración: 1) las palabras que utilizaron para presentarse 2) cómo se comunicaron con el grupo.



Resultado:

Al final de la actividad, los participantes comprenderán como se ven a sí mismos y como se comunican con los demás.



Teoría de Belbin sobre los Roles en un Equipo



Objetivo:

Entender y reconocer los roles en un equipo según la teoría de Belbin

- **Material necesario:**
- Caso de estudio impreso
- Bolis/Lápices



Duración: 20-30 minutos

Pasos

1

Forma equipos con los participantes y entregales el caso de estudio impreso: Una confusión entre el rol de pensamiento y el rol social (disponible en la página siguiente), y pídeles que lo lean.



2

Proporcionales las siguientes preguntas para debatir:

- ¿Cuál es el problema en esta situación?
- ¿Qué roles se confunden?
- ¿Qué cambios introducirías?



Resultados:

Al final de la actividad, los alumnos serán capaces de reconocer la importancia de tener funciones y responsabilidades definidas en una nueva empresa agrícola y de identificar posibles confusiones entre los roles, basándose en la teoría de Belbin.



Caso de estudio: Confusión entre el rol del pensamiento y el social

BEEsence es una pequeña empresa que produce aceites aromáticos con fines cosméticos y de masaje y licores de plantas, y pronto empezará a producir miel ecológica.

YY es la persona con los conocimientos de agricultura que creció en una zona montañosa y tiene conocimientos de productos puros y ecológicos. De hecho, ya fabricaba este tipo de productos para sus amigos y familiares mucho antes de poner en marcha la empresa. También es el director general de la empresa.

BB es el mejor amigo de YY y otro miembro fundador. No es un experto en cuanto al proceso de producción, pero ha traído recursos y ha aprendido todo lo necesario. Es bueno haciendo contactos y aportando nuevas ideas sobre la diversificación de productos. Tiene una visión ambiciosa de alcanzar objetivos para aumentar los beneficios, pero sigue siendo una idea. Sin embargo, el proceso de producción requiere mucho tiempo, ya que es principalmente artesanal y ecológico. Por tanto, BB pasa todo el tiempo trabajando y resolviendo los retos que surgen en este ámbito, como planificar cuántos jornaleros necesitan contratar para alcanzar los objetivos de recolección.

El tercer miembro del grupo es AA. Ella también invirtió en la empresa, pero por otro lado tiene un trabajo a tiempo completo. Contribuye manteniendo una gran visibilidad en las redes sociales y llevando un registro de entradas y salidas.

Por otro lado, YY tiene conocimientos clave sobre el producto. También planifica estratégicamente y está al tanto de los procesos de producción.

Como perfeccionista que es, cuando el producto está listo, dedica tiempo a comprobar cada aspecto técnico, la estética del embalaje, la entrega, etcétera. Además, como Director General, intenta encontrar nuevos nichos de mercado, diseñar nuevos productos basándose en las materias primas disponibles y asegurarse de que todo el mundo está cumpliendo sus tareas. A veces se siente tan abrumado que ha llegado a pensar en dejar todo.





Pregunta: ¿Cuál es problema en esta situación? ¿Qué roles se están confundiendo?



Respuesta: YY está asumiendo demasiados roles. Está haciendo de coordinador (rol social), especialista (rol de pensamiento), ejecutor (rol de acción) y finalizador (rol de acción). El agotamiento no es ninguna sorpresa. Sus puntos fuertes son los papeles de pensador, ya que es él quien tiene los conocimientos técnicos.

Por otro lado, BB se centra en la planta (rol de pensamiento) y el modelador (rol de acción) cuando lo que le viene natural es ser un investigador de recursos (rol social). Sin embargo, nunca llega a desempeñar este papel debido a la intensidad de sus funciones actuales. Quizás el equipo se esté perdiendo los recursos que BB podría haber conseguido si hubiera tenido la posibilidad de invertir en este rol.



Pregunta: ¿Qué cambios introducirías?



YY debería plantearse no desempeñar tantas funciones al mismo tiempo. En su lugar, debería centrarse en las que nadie más puede hacer y le resultan más naturales (por supuesto, esto no significa que deba dejar de ser CEO y no participar en la toma de decisiones y la estrategia), por ejemplo, centrarse más en las funciones de pensamiento. Del mismo modo, BB debería centrarse más en las funciones sociales, intercambiándolas con las funciones de pensamiento que desempeña actualmente.

El papel de AA es bastante difícil porque, por un lado, está intentando trabajar horas extra, aparte de su trabajo a tiempo completo, para contribuir a las demandas de la empresa. Esta dinámica podría llevarla al agotamiento, lo cual podría tener un efecto perjudicial en la asociación entre los tres socios.

Una solución sería que se contratara a alguien para llevar a cabo las tareas administrativas y contables y que AA se centrara en las tareas y las funciones que le resultan naturales como coordinadora y trabajadora en equipo. También podría compartir estas funciones con YY para aligerar la carga de su responsabilidad y evitar el agotamiento de ambas partes.



Otros materiales educativos para consultar

- [Evaluación previa a la creación de una empresa, BDC, el Banco de Desarrollo Empresarial de Canadá, compuesto por 6 secciones.](#)
- [Un video introductorio sobre los roles de equipo de Belbin y su papel en las dinámicas del equipo.](#)
- [Un PDF de 5 páginas sobre los tipos de personalidad ocupacional de Holland.](#)



Unidad 2: Construir un equipo

La Unidad 2 cubre los siguientes temas de la Plataforma de Agricharisma:

- ⇒ Introducción: ¿Por qué es importante formar un equipo para tener éxito?
- ⇒ Formar un equipo y sincronizar los objetivos individuales y conjuntos.
 - Formar un equipo
 - Sincronizar los objetivos individuales y conjuntos
- ⇒ Herramientas para crear el mejor equipo start-up
- ⇒ ¿Cómo establecer roles, estructuras y gestionar el proceso de la toma de decisiones?
 - Establecer roles
 - Roles necesarios para construir un equipo (las primeras etapas de una start-up):
conocer los objetivos y determinar cuáles roles se necesitan
 - Establecer estructuras
 - Proceso de tomar decisiones en un equipo

Las actividades practicas propuestas para la Unidad 2 consisten en una combinación de las secciones mencionadas arriba y son útiles para desarrollar varias competencias blandas como por ejemplo la resolución de problemas, la comunicación y el liderazgo.



Actividad para la creación de equipos y su importancia



Objetivo:

Entender y apreciar el rol de cada persona en un equipo y como este contribuye al éxito. Reforzar el desarrollo de las habilidades de resolución de problemas y las habilidades estratégicas.

Material necesario :

- Bloques de construcción



- Palitos de helado (opcional)



Tiempo: 25-30 minutos

Pasos

1

Antes de que empiece la actividad, construye una escultura agrícola con bloques (y palitos de helado) y cúbrela para que no la vean todos los participantes.



2

Divide a los alumnos en equipos de 2 a 8 personas y repárteles la misma cantidad de material de construcción.



3

Invita a un miembro de cada equipo a venir y echar un vistazo rápido a la escultura durante 10 segundos.



4

Después, cada miembro vuelve a su equipo y dispone de 25 segundos para describir lo que ha visto con el fin de recrear la escultura.

5

Una vez transcurridos los 25 segundos, otro miembro de cada equipo pasa a repetir el proceso. Así hasta que uno de los equipos consiga construir una réplica de la escultura original.



Resultado:

Al final de la actividad, el equipo reconocerá que cada uno de sus miembros es esencial para que el equipo tenga éxito. También mejora el trabajo en equipo y la unión empuja a los miembros a desarrollar nuevas estrategias para resolver problemas aumentando la confianza en sí mismos.



Actividad para apreciar las perspectivas diversas en un equipo

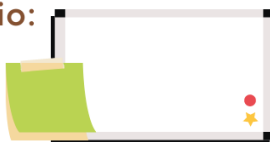


Objetivo:

Descubrir diferentes perspectivas en un equipo y comprender el valor de las opiniones diferentes. La creatividad es una habilidad que se desarrolla con esta actividad.

Material necesario:

- Pizarra blanca
- Post-it



Tiempo: 25-30 minutos

Pasos

1

Pide a los participantes que formen un círculo



2

Empieza el juego narrando las tres primeras frases de una historia empresarial agrícola.



3

Después de las tres primeras frases, di "de repente", y la persona sentada a tu lado debe continuar la historia.



4

El siguiente narrador tiene que crear tres frases para continuar la historia y pasarla a la persona de al lado.



Resultado :

Al final de la actividad, los participantes comprenderán mejor cómo se ven a sí mismos y cómo lo comunican a los demás.



Ideas para historias

Principio de la historia...

Al principio de la pandemia de COVID-19, Amy perdió su trabajo estable como gerente en un restaurante. Le estaba costando decidir qué quería hacer a continuación cuando de repente....



Harry decidió irse a trabajar a una granja en el extranjero durante el verano. Siempre le había fascinado la agricultura, pero nunca había tenido la oportunidad de probar. Cuando llegó a la granja, de repente....

La ciudad de (nombre) siempre ha tenido problemas de contaminación. Sin embargo, en los últimos meses, algo ha cambiado. Los habitantes de la ciudad empezaron a enfermarse de repente,



Maya siempre había querido montar su propio negocio, pero nunca había tenido tiempo de explorar las opciones disponibles. Un día, recibió un correo electrónico en su ordenador, de repente....



Actividad para la toma de decisiones en un equipo



Objetivo:

Practicar las habilidades de liderazgo y llegar a la toma de decisiones a través del consenso.

Material necesario:

- Papel
- Bolis/Lápices



Tiempo: 15-20 minutos

Pasos

1

Pide a los participantes que formen grupos de 3-4 personas.

2

Presente a cada equipo con el mismo guión y una lista de soluciones.



3

Cada equipo debe elegir una solución con la que esté de acuerdo y justificar su elección en 5 minutos.



4

La actividad puede continuar con diferentes guiones.



5

A continuación, pide a los participantes que reflexionen: ¿Alguien (o más personas) tomó la iniciativa? ¿Se sintió natural o forzado? ¿Por qué se pusieron de acuerdo? (por ejemplo, por falta de tiempo o por persuasión de las personas).



Sugerencia: Para aumentar la dificultad de la actividad, pida a los participantes que encuentren ellos mismos las soluciones.



Resultado:

Al final de esta actividad, cada equipo pone en práctica sus habilidades de comunicación, planificación y liderazgo.



Otro material educativo

- Un [video corto](#) que demuestra 6 maneras para mejorar la toma de decisiones en equipo A
- Un [artículo](#) online que introduce las técnicas fundamentales de la toma de decisiones.
- Varias actividades prácticas proporcionadas por los autores del Módulo pondrán a prueba la comprensión del alumno sobre el tema.
 - Caso de estudio “Achipampanos,” una empresa liderada por mujeres.
 - Ejercicio de rellenar los huecos para descubrir la definición de equipo.
 - Un ejercicio de emparejamiento con términos y definiciones.
 - Pregunta para debate.
 - Ejercicios Verdadero/Falso o Si/No.



Unidad 3: Enriquecer el equipo con nuevos miembros

La Unidad 2 cubre los siguientes temas de la Plataforma de Agricharisma:

- ⇒ Cualidades de un buen equipo (características del trabajo en un equipo eficaz)
- ⇒ Gestion del Talento
- ⇒ Selección de nuevos miembros: la importancia de los factores de la personalidad (Los 5 Grandes)
- ⇒ Formas de mantener motivados a los miembros de equipo.
- ⇒ Ser un líder motivador.

Las actividades prácticas propuestas para la Lección 3 abarcan una combinación de las secciones mencionadas. Sirven para desarrollar diversas competencias interpersonales, como la resolución de problemas, la comunicación y el liderazgo.



Actividad para interactuar con personas diferentes.



Objetivo:

Comprender como adaptar nuestra comunicación y estilo de gestión según las personas con las que interactuamos.

Material necesario:

- Papel
- Lápiz / Boli



Duración: 15-20 minutos

Pasos

1

Selecciona a seis participantes para que sean voluntarios



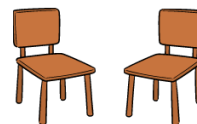
Un alumno debe representar el papel de un empleado que ha faltado recientemente a reuniones o ha llegado tarde al trabajo. Cada uno de los otros cinco alumnos demuestra un estilo de liderazgo diferente (para ahorrar tiempo, designa un rasgo de personalidad concreto a cada uno).

2



3

Pide a todos los alumnos que formen un círculo y coloque dos sillas en el centro.



4

Después de cada demostración de cómo tratar al empleado, pide a todo el grupo que reflexione sobre los diferentes métodos de liderazgo. Por ejemplo, el grupo podría analizar qué funcionó y qué no.



5

Por último, para concluir la actividad, pide al grupo que piense qué haría el líder "ideal" en esta situación.



Resultado:

Al final de esta actividad, los alumnos comprenderán mejor los diferentes estilos de comunicación y gestión, y se darán cuenta de qué tipo de líder les gustaría ser.



Actividad de selección de nuevos miembros y las cinco grandes personalidades



Objetivo:

Comprender como las diferentes personalidades afectan a las interacciones en el lugar de trabajo.

Material necesario:

- Tarjetas con los rasgos de personalidad escritos en (todo el espectro de los rasgos de la personalidad, por ejemplo neuroticismo, ansiedad, negatividad, agresividad etc.)



Duración: 15-20 minutos

Pasos

1

Entrega una tarjeta a cada participante y dile que actúe como la palabra escrita en la tarjeta.



2

Forma parejas de participantes y pídeles que inicien una conversación y actúen como indica la tarjeta hasta que su compañero adivine el adjetivo correspondiente.



3

Pide a los participantes que consideren cómo afectan las características de personalidad a un equipo y a su dinámica en el lugar de trabajo.



Resultado:

Al finalizar esta actividad, los alumnos serán capaces de comprender cómo interactúan las personalidades en el lugar de trabajo, su importancia y la dinámica que se crea.



Otros materiales educativos propuestos

- Un [test](#) con las 5 Grandes rasgos de personalidad;
- Un [video](#) de YouTube sobre la seguridad psicológica en el lugar de trabajo;
- Un [artículo](#) online de la revista Forbes "Cómo hacer crecer tu empresa start-up con los mejores talentos";
- Un [video de YouTube](#) sobre como ser un líder motivacional;

Programa del modulo del curso online

Este curso está organizado en 3 unidades y dura 8 horas en total.

	Temario	Duración
B.1.1	¿Qué es una start-up rural?	2 horas
B.1.2	Roles y personalidades en un equipo - Los roles de equipo según Belbin - La teoría de 6 personalidades de Holland	
B.1.3	Investigaciones y pruebas adicionales	
B.1.4	Actividades practicas	
B.2.1	Introducción: ¿Por qué es importante formar un equipo para tener éxito?	3 horas
B.2.2	Formar un equipo y sincronizar los objetivos individuales y conjuntos - Formar un equipo - Sincronizar los objetivos conjuntos e individuales	
B.2.3	Herramientas para crear el mejor equipo fundador de una start-up	
B.2.4	Establecer roles, estructuras y el proceso de la toma de decisiones - Determinar roles - Roles necesarios para crear un equipo - Establecer estructuras - Proceso de toma de decisiones en equipo	
B.2.5	Investigaciones adicionales	
B.2.6	Actividades prácticas	
B.3.1	Calidades de un buen equipo de trabajo (características del trabajo en un equipo eficaz.	3 horas
B.3.2	Gestión del talento	
B.3.3	Selección de nuevos miembros: la importancia de los factores de personalidad (los 5 grandes)	
B.3.4	Formas de mantener motivados a los miembros del equipo (habilidades esenciales de liderazgo, como inspirar y motivar) - Ser un líder motivador	
B.3.5	Investigaciones adicionales	
B.3.6	Actividades prácticas	
TOTAL:		8 horas



Consejos para los educadores

- Cada unidad está diseñada para durar 30 minutos. Sin embargo, cuando las utilices en cursos de formación/trabajo con jóvenes, siéntete libre de modificar su duración y las respectivas subsecciones en función de las necesidades de aprendizaje de los participantes.
- Puedes empezar las unidades en cualquier momento y seguir al ritmo de los participantes. Es aconsejable ser prudente y práctico en cuanto a la gestión del tiempo, aprovechando al máximo el tiempo dedicado a cada sesión.
- Los temas de los módulos están contruidos cronológicamente, por lo que es aconsejable seguir el orden. Por otra parte, el orden de los subapartados puede alterarse, ya que son elementos que aportan a la lección y no siguen un orden específico.
- Se aconseja incluir actividades prácticas después de cada lección. No obstante, si lo considera oportuno, también puede optar por realizar la parte práctica después de las subsecciones.
- En cada lección, los materiales adicionales, como artículos o vídeos, amplían los temas explorados. Puedes elegir si quieres incluirlos después de cada tema, al final de cada lección, o dejarlo para uso personal de los participantes.



Resultado 3

Curso online Módulo 2: Desarrollo de las “soft skills” útiles en el emprendimiento agrícola a través de actividades prácticas e innovativas.

El tercer resultado se centra en la identificación de las competencias interpersonales y su desarrollo. También incluye el aprendizaje interactivo, actividades innovadoras para el desarrollo de habilidades prácticas y las correspondientes competencias para evaluar el progreso de los alumnos. A diferencia del Módulo 1, el Módulo 2 aborda la identificación de las competencias interpersonales en la economía agrícola para permitir que los jóvenes de zonas agrícolas distantes y aisladas identifiquen, adquieran y desarrollen competencias interpersonales y de liderazgo clave para la iniciativa empresarial innovadora en la economía agrícola.

Curso online, Módulo 2: “Desarrollo de competencias interpersonales útiles en la empresa agrícola a través de actividades prácticas innovadoras” se compone de cinco unidades.”

- Unidad 1: Introducción
- Unidad 2: Habilidades de oportunidad
- Unidad 3: Habilidades de gestión
- Unidad 4: Habilidades estratégicas
- Unidad 5: Habilidades de cooperación

Objetivos de aprendizaje y resultados del Curso Online Módulo 2

Objetivos:

- Entender qué es el emprendimiento agrícola y la utilidad de las "soft skills" o habilidades blandas.
- Reconocer las habilidades de oportunidad y cómo aplicarlas
- Examinar los diversos estilos de gestión y los resultados relacionados
- Crear y adoptar planes estratégicos en función de las necesidades empresariales y las situaciones imprevistas
- Explorar diferentes estilos de comunicación y de "networking"

Resultados

- Reconocer el valor de las competencias interpersonales en la empresa agrícola.
- Realizar la gestión de riesgos y el análisis DAFO.
- Comprender cómo afectan al lugar de trabajo los distintos estilos de gestión.
- Poner en práctica habilidades estratégicas en situaciones empresariales simuladas.
- Adaptar el estilo de comunicación y "networking" en función de la persona.



Unidad 1: Introducción

La Unidad 1 cubre los siguientes temas en la Plataforma de Agricharisma:

- ⇒ Emprendimiento agrícola - ¿Qué es?
- ⇒ Habilidades blandas ¿Alguien ha oído hablar de ellas?

Las actividades prácticas propuestas para la Unidad 1, son una combinación de los temas mencionados arriba y se utilizan para desarrollar el entendimiento del emprendimiento agrícola y las habilidades blandas en práctica.



Actividad para comprender la empresa agrícola



Objetivo

El objetivo de esta actividad es que los participantes trabajen en equipo y desarrollen sus aptitudes empresariales. El objetivo principal es que los participantes presenten sus ideas empresariales y consigan financiación.

Material necesario:

- Pizarra blanca
- Rotuladores



Duración: 90 minutos

Pasos

1

Divide a los participante en equipos de 2-6 personas. Pide a cada grupo desarrollar su producto y servicio agrícola y preparar una presentación. La presentación debe de tener un formato profesional e incluir la siguiente información:

2

- Nombre
- Marca
- Plan de negocios
- Plan marketing
- Datos financieros (opcional)



3

Cuando hayan desarrollado un plan sólido, pídales que presenten su idea ante los inversores. Anima a los inversores a que hagan preguntas pertinentes y evalúen de forma realista a cada equipo.



4

El equipo que consigue la mayor inversion, gana.



Resultado:

Esta actividad de creación de equipos pretende fomentar las cualidades de liderazgo, el pensamiento innovador, la generación de confianza y el espíritu emprendedor entre los miembros del equipo. Además, la actividad busca fomentar el trabajo en equipo con el fin de alcanzar un objetivo común.



Otros materiales educativos propuestos

- Un [breve cuestionario \(formulario de Google\)](#) pondrá a prueba los nuevos conocimientos de los participantes
- Los participantes deben [preparar](#) su propia cadena alimentaria para diferentes tipos de empresas agrícola.
- Un [Test de Competencias](#) con 30 preguntas pondrá a prueba cuál es la habilidad que más se aplica a los participantes.
- Después de ver un video sobre las competencias blandas y duras, los participantes [deben decidir](#) cuáles son las habilidades más primordiales a la hora de dirigir una empresa agrícola.



Unidad 2: Habilidades de oportunidad

La Unidad 2 trata los siguientes temas en la Plataforma Agricharisma:

- ⇒ Una descripción general de las habilidades de oportunidad
- ⇒ Reconocer las oportunidades empresariales
- ⇒ Orientación al mercado y al cliente
- ⇒ Conciencia de las amenazas
- ⇒ Habilidades de innovación
- ⇒ Análisis DAFO

Las actividades prácticas propuestas en la Unidad 2, combinan los temas mencionados anteriormente y se utilizan para desarrollar las habilidades de oportunidad de forma holística.



Actividad sobre el análisis DAFO en la agricultura.



Objetivo:

Comprender y realizar una análisis DAFO

Material necesario:

- Recortables impresos de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.
- Matriz DAFO impresa
- Imanes o cinta adhesiva



Duración: 20-25 minutos

Pasos

1

Reparte un juego de notas recortadas que contengan las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en el sector agrícola en un país o localidad determinado.

2

Pide a los participantes que formen equipos de 3-4 personas y clasifiquen las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en la matriz SWOT, en el lugar correspondiente

3

Anímales a que aporten sus propias ideas para añadirlas a la matriz.



Resultado:

Al final de la actividad, los alumnos comprenderán mejor qué implica cada parte de la matriz DAFO, cómo realizarla y colaborar para idear nuevas fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para el sector agrícola en su localidad geográfica. También ayuda a mejorar las habilidades de comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, así como a identificar las carencias del mercado.



Actividad para la sensibilización y gestión de riesgos



Objetivo:

El objetivo de esta actividad es que los alumnos comprendan los riesgos de las nuevas empresas agrícolas y cómo gestionarlos.

Material necesario:

- Pizarra blanca
- Post it



Duración: 30-60 minutos.

Pasos

1

Empieza proponiendo un problema en la pizarra (por ejemplo, el cambio climático en la agricultura, el control de plagas, un conflicto dentro del equipo).



2

Pide a los participantes que consideren posibles soluciones al problema teniendo en cuenta sus limitaciones y que las escriban en los post it.



3

Traza cada solución en la pizarra como un espectro o con la ayuda de diferentes factores como de débil a agresivo, de seguro a arriesgado, etc.



4

Utiliza las notas adhesivas y marca la posición en la pizarra en función de las respuestas. Agrupa las soluciones similares. Esto te ayudará a identificar las soluciones que los miembros del grupo consideran ideales.



Resultados:

Esta actividad permite a los alumnos explorar los riesgos potenciales y las diversas estrategias para gestionarlos en las nuevas empresas agrícolas. Además, impulsa a los miembros del equipo a pensar más allá de lo establecido para lograr el éxito a largo plazo.



Otros materiales educativos propuestos:

- Un [Breve cuestionario](#) pondrá a prueba los conocimientos de los participantes sobre las Habilidades de Oportunidad;
- Un [vídeo](#) mostrará ejemplos e ideas para empezar una empresa agrícola;
- Un Formulario [Google](#) ayudará a los participantes a seguir los pasos crear una análisis DAFO en el orden correcto.



Unidad 3: Habilidades de gestión

En la Unidad 3, la Plataforma Agricharisma trata los siguientes temas:

- ⇒ Una descripción general de las habilidades de gestión.
- ⇒ Gestión financiera y competencias administrativas.
- ⇒ Habilidades de gestión de recursos humanos.
- ⇒ Habilidades de gestión de clientes.
- ⇒ Habilidades generales de planificación.

Las actividades prácticas propuestas para la Unidad 5 tratan los temas mencionados previamente a través de la involucración de los participantes en simulaciones y situaciones inesperadas.



Actividad para entender y desarrollar las habilidades de gestión.



Objetivo:

El objetivo de esta actividad es estimular el pensamiento crítico, creativo y estratégico y la capacidad de resolución de problemas dentro de una dinámica de equipo o liderazgo.

Material necesario:

- Lista impresa de artículos



Duración: 20-25 minutos

Pasos

1

Divide a los alumnos en dos equipos y presénteles una situación de supervivencia relacionada con la agricultura, por ejemplo inundaciones, robo de cosechas, especies invasoras, reducción de la fertilidad del suelo.



2

Seguidamente, preséntales con una lista de acciones que podrían ser útiles en esta situación.



3

Desafía a los grupos a elegir cinco acciones que les ayudarían a sobrevivir.



4

Cuando terminen de elegir las acciones, pídeles que justifiquen su elección y cómo los utilizarían para superar las circunstancias.



Resultado:

Al final de la actividad, los participantes podrán comprender mejor el valor de las habilidades de gestión en diversas situaciones y cómo pueden pensar de forma innovadora en grupo.



Actividad para el pensamiento innovador y la conciencia personal



Objetivo:

El objetivo de esta actividad es promover el pensamiento creativo y aumentar la conciencia personal en los participantes.

Materiales necesarios:

- Monedas
- Libretas
- Bolis/Lápices



Duración: 20-25 minutos

Pasos

1

Pide a los participantes que vacíen sus bolsillos, carteras, etc., de monedas y las coloquen sobre la mesa.



Sugerencia para los educadores/formadores: considera la posibilidad de tener monedas de reserva



2

Pídeles que creen su propio logotipo en dos minutos, utilizando las monedas que tienen delante. Si el grupo de alumnos es grande, divídelos en grupos de tres y pídeles que hagan lo mismo.



3

Una vez que hayan terminado con su logotipo, pregúnteles qué dice de ellos.



Resultado:

Esta actividad pone a prueba la creatividad de los individuos y su capacidad para colaborar en equipo. También permite a los alumnos tomar conciencia de su personalidad dentro de una organización.



Otros materiales educativos propuestos

- Un [breve cuestionario](#) para poner a prueba los conocimientos de los participantes sobre las habilidades de gestión
- Los participantes pueden comprobar en qué nivel están sus competencias a través de [un test](#)
- Los participantes podrán ver un [vídeo](#) sobre la Gestión de las Relaciones con el Cliente.
- En el [segundo vídeo](#) se pueden ver que recursos tenía Curtis Stone al principio de su carrera profesional.



Unidad 4: Habilidades de estrategia

La Unidad 4 cubre los siguientes temas en la Plataforma AgriCharisma:

- ⇒ Una visión global de las habilidades estratégicas
- ⇒ Habilidades de seguimiento y evaluación
- ⇒ Habilidades de planificación estratégica
- ⇒ Habilidades de toma de decisiones

Las actividades prácticas propuestas para la Unidad 5 tratan los temas mencionados previamente a través de la involucración de los participantes en simulaciones y situaciones inesperadas.



Actividad para comprender y desarrollar las habilidades estratégicas



Objetivo:

Desarrollar diferentes habilidades como estrategia, negociación, y resolución de problemas. También pone a prueba las habilidades de comunicación y liderazgo de los participantes.

Material necesario:

- Puzzles



Duración: 45 minutos - 1 hora

Pasos

1

Divide a los participantes en grupos de 4 personas o menos.



2

Entrega a cada grupo un puzzle diferente con el mismo nivel de dificultad. El truco de este juego es que algunas piezas del puzzle se mezclarán al azar con los puzzle de otros grupos.



3

Entrega a cada grupo un puzzle diferente con el mismo nivel de dificultad. El truco de este juego es que algunas piezas del puzzle se mezclarán al azar con puzzles de otros grupos.



4

El equipo que completa el puzzle primero, gana la actividad.



5

A continuación, pida a los alumnos que reflexionen: ¿Les pareció justo o injusto el intercambio? ¿Podrían haber hecho algo diferente? ¿Cuál fue su estrategia?



Resultado:

Al final de esta actividad, los miembros del equipo mejorarán su colaboración y aprecio mutuo. Esta actividad desafía a los equipos a tomar decisiones juntos mediante una comunicación y un debate sólido. También aborda la toma de decisiones estratégicas y fomenta la capacidad de negociación.



Actividad para la toma de decisiones estratégicas

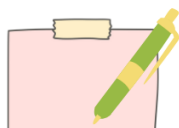


Objetivos:

Esta actividad tiene como objetivo fomentar la resolución de problemas y las habilidades innovadoras en un equipo.

Material necesario:

- Papel A5
- Boli



Duración: 10-20 minutos

Pasos

1

Divide a los participantes en equipos de 2-4 personas, Idealmente Divide all the learners into teams of 2-4 players. Lo ideal sería agrupar a participantes que no hayan trabajado juntos antes.



2

Plantea una serie de preguntas o problemas abiertos. Estos problemas pueden estar relacionados con empresas productos o explotaciones agrícolas.



3

Proporciona a los participantes papel A5 y bolis.



4

Pide a los equipos que propongan soluciones a los problemas planteados.



5

Evalúa todas las soluciones y elige la mejor como ganadora.



Resultado:

Al final de esta actividad, los miembros del equipo mejorarán su pensamiento creativo y su capacidad de toma de decisiones. Esta actividad también es útil para estrechar vínculos y mejorar la comprensión de un equipo dentro de una empresa agrícola.



Sugerencias

Cambio climático



Erosión del suelo



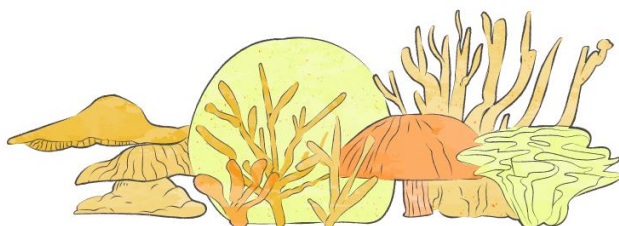
Nuevas tecnologías



Productividad de explotaciones agrícolas



Pérdida de la biodiversidad



Objetivos contradictorios dentro de un equipo





Otros materiales educativos propuestos

- Un [breve cuestionario](#) que pondrá a prueba las habilidades estratégicas de los participantes.
- Un [artículo](#) de la revista Forbes que ayudara a los participantes elegir 3 de los aspectos mencionados.
- Los participantes deben [ayudar a Sam](#) a preparar un plan estratégico para el año que viene a través de 3 escenarios diferentes.
- Los participantes deben de ordenar el puzzle para presentar el círculo de la toma de decisiones.



Unidad 5: Habilidades de cooperación.

La Unidad 5, cubre los siguientes temas en la Plataforma AgriCharisma:

- ⇒ Una descripción general de las habilidades de cooperación
- ⇒ Habilidades relacionadas con la cooperación con otros agricultores y empresas.
- ⇒ Habilidades de networking
- ⇒ Habilidades de liderazgo
- ⇒ Resumen de las habilidades de cooperación

Las actividades prácticas propuestas para la Unidad 5 tratan los temas mencionados previamente a través de la involucración de los participantes en simulaciones y situaciones inesperadas.



Actividad para mejorar las habilidades de comunicación y negociación



Objetivo:

Desarrollar las competencias de marketing y venta de los participantes en un entorno simulado. También mejora el autoconocimiento y contribuye a mejorar la capacidad de negociación.

Materiales necesarios:

- Cualquier objeto.



Duración: 30 minutos o más si necesario

Pasos

1

Para llevar a cabo esta actividad, pide a cada miembro del equipo que coja un objeto que se encuentre en el aula o en el espacio del taller. Explica a cada alumno que, una vez que tenga el objeto en sus manos, tendrá que intentar vendérselo a los demás miembros del equipo.

2

Pon un cronómetro de 5 minutos para que los miembros preparen un argumento de venta que explique por qué los demás miembros del equipo deben comprar ese artículo. Pueden fijar sus propios precios y disponen de un minuto para presentar un argumento de venta y otro para responder a las preguntas.

3

Cuando todos los miembros del equipo hayan presentado, pídeles que voten cuál creen que ha sido la mejor presentación. Ganará la propuesta que obtenga el mayor número de votos.



Resultado:

Al final de esta actividad, los participantes demuestran sus habilidades de presentación, sus habilidades de negociación, pensamiento crítico y habilidades de comunicación. Puede servir como un ejercicio de trabajo en equipo o de desarrollo personal.





Actividad para desarrollar las capacidades de networking



Objetivo:

El objetivo de esta actividad es que los participantes practiquen sus conocimientos de networking en un entorno simulado.

Material necesario:

- Tarjetas de visita
- Tarjetas con funciones e industrias asignadas



Duración: 30-40 minutos

Pasos

1

Pide a los participantes que cojan una tarjeta con una función asignada (por ejemplo, agricultor y ganadero). De acuerdo con los papeles y sectores asignados, los participantes deben mezclarse en el espacio y recoger el mayor número de tarjetas de visita en un tiempo determinado.



2

Gana el participante que recoge el mayor número de tarjetas dentro del tiempo establecido.



3

Después, pide a los participantes que reflexionen: ¿Cómo se comunicaron con los demás? ¿Aplicaron alguna técnica de comunicación? ¿Qué podrían haber hecho mejor? ¿Qué han aprendido?



Resultado:



Al final de esta actividad, los participantes podrán comprender mejor cómo comunicarse con posibles grupos de interés o socios comerciales para establecer una red y hacer crecer su empresa. También mejorarán sus habilidades de comunicación, habilidades de negociación y escucha activa.



Otros materiales propuestos

- Un [breve cuestionario](#) pondrá a prueba los conocimientos de los participantes sobre las habilidades de cooperación
- Los participantes aprenderán “[¿Qué hacer y qué no hacer durante el networking?](#)”
- Los participantes podrán ver un [vídeo](#) o hacer [un test](#) para conocer [sus estilos de liderazgo y habilidades](#).
- Un [artículo de Forbes](#) presentará los ingredientes para ser un buen líder.

Programa del módulo del curso online

Este módulo está organizado en 5 unidades y 10 horas en total.

	Temario	Duración
C.1.1	Agro-empresa - ¿Qué es?	2 horas
C.1.2	¿Habilidades blandas? ¿Alguien ha oído hablar de ellas?	
C.1.3	Objetivos de aprendizaje de este curso	
C.2.1	Reconocer las oportunidades empresariales	2 horas
C.2.2	Orientación al mercado y al cliente	
C.2.3	Concienciación de amenazas	
C.2.4	Habilidades de innovación	
C.2.5	Análisis DAFO	
C.3.1	Gestión financiera y habilidades administrativas	2 horas
C.3.2	Habilidades de gestión de recursos humanos	
C.3.3	Habilidades de gestión de clientes	
C.3.4	Habilidades de planificación generales	
C.4.1	Habilidades de monitoreo y evaluación	2 horas
C.4.2	Habilidades de planificación estratégica	
C.4.3	Habilidades de toma de decisiones estratégicas	
C.5.1	Habilidades relacionadas con la cooperación con otros agricultores y empresas	2 horas
C.5.2	Habilidades de networking	
C.5.3	Habilidades de liderazgo	
TOTAL:		10 horas

Consejos para los educadores

Para asegurar que todos los alumnos participen activamente durante las actividades, el profesor deberá considerar los consejos de The Polish Farm Advisory and Training Centre, quién ha desarrollado este módulo 2 del curso online.

1. El supuesto es asignar 30 minutos a cada parte de la unidad, pero usted es libre de modificar el tiempo necesario para completar la actividad;



2. Lo mejor es que cada lección comience con una presentación teórica del material. Después de cada lección se proporciona material adicional, que puede mencionarse como conclusiones, como artículos, vídeos, podcasts, etc;
3. El orden de los temas de las lecciones puede mezclarse libremente ya que cada uno es una estructura temática independiente, pero recuerda que siempre debe tratarse la Introducción (unidad 1) como primer paso;
4. Todos los gráficos/materiales de apoyo necesarios deben imprimirse y distribuirse a los alumnos antes de cada unidad. Es lo mejor para discutir los resultados de los tests obtenidos nada más completarlos.

Resultado 4

El juego digital AgriCharisma: Evaluación de las características de personalidad y desarrollo de habilidades en el ámbito del emprendimiento agrícola.

El cuarto resultado es el juego digital AgriCharisma, el cual se centra en evaluar las habilidades de los jugadores y las características de su personalidad, a la vez que les ayuda a desarrollar nuevas habilidades y competencias en el ámbito de las empresas agrarias. A través del juego, los jóvenes asumen el papel de gestor de una empresa agraria virtual, como una granja de agro-turismo, e intentan gestionar los recursos, la producción, el marketing, los objetivos financieros, etc. En otras palabras, el juego es una simulación de una agro-empresa en la que los jugadores tendrán que representar escenarios de la vida real. Los jugadores también pueden elegir el tipo de empresa que quieren crear. El objetivo del juego es que los jugadores adquieran nuevas competencias y habilidades, aumenten el conocimiento e identifiquen su papel dentro de un equipo de empresas agrarias.

Objetivos de aprendizaje y resultados.

Objetivos:

- Aumentar el autoconocimiento de las características de la personalidad de cada miembro de un equipo
- Identificar el papel de cada uno dentro de una empresa agraria.
- Comprender los diferentes procesos de los distintos tipos de empresas agrarias.
- Examinar cómo gestionar los recursos en una empresa agraria simulada.

Resultados :

- Examinar los rasgos de la propia personalidad dentro de un equipo
- Reconocer el propio papel y preferencias dentro de una empresa agraria
- Familiarizarse con los distintos tipos de empresas agrarias.
- Aplicar la gestión de recursos a las empresas agrarias.



Como utilizar el juego digital de AgriCharisma

A continuación, se describe el concepto y la dinámica del juego y cómo los jugadores progresan y ganan puntos de experiencia dentro del juego. Los educadores pueden utilizar dos actividades como parte de un taller.

Concepto y dinámica del juego

Un conocido empresario ha decidido ser mentor e inversor de nuevas empresas agrícolas. Una de las empresas seleccionadas es la tuya. Tu mentor pone a disposición de tu equipo terrenos, herramientas, personal y orientación para poner a prueba tus habilidades. El objetivo es recorrer paso a paso la rutina diaria de una empresa, pero también encontrar tu rol en la agro-empresa.

Los jugadores comienzan su andadura empresarial con un capital inicial suficiente para desarrollar uno de los seis tipos diferentes de empresas. Al principio de la partida, los jugadores pueden elegir una de estas empresas para pasar por todas las fases de realización. De este modo, crearán una empresa rentable. Pueden actualizar su empresa mejorando procesos específicos, reduciendo el tiempo de trabajo y aumentando los beneficios. Mientras juegan, pueden adquirir experiencia práctica en la creación de una nueva empresa. El objetivo de este juego es educar al usuario en el campo de la empresa agraria y sus funciones. Como tal, el juego no llega a un punto en el que el usuario gane o pierda en ningún caso y puede seguir jugando sin fin.



Figura 6. Dinámica de juego del juego digital AgriCharisma. Tipos de empresas disponibles.

Durante el juego, los jugadores se familiarizan con los procesos básicos (cotidianos) y determinadas fases de producción. También eligen entre distintas formas de realizar cada tarea y deciden ciertas mejoras. En una sección separada del juego, se presentan al jugador una serie de situaciones y respuestas diferentes dentro del sector agrícola. En función de las respuestas, el jugador evalúa y averigua cuál es su rol ideal en el equipo fundador de una empresa.



Barra de progreso y puntos XP

Una vez que se crea una empresa, los jugadores realizan los pasos uno a uno. Después de completar un ciclo, se les permite hacer mejoras. A continuación, tendrán que gestionar su propia agro-empresa enfrentándose a los retos diarios incluidos en estos pasos. Durante el juego, los jugadores acumulan puntos de experiencia.

Al principio, se presentarán las empresas elegidas, junto con sus principales procesos y posibles mejoras. Los valores de los distintos procesos y mejoras (coste, tiempo, beneficio) son indicativos. A continuación, se explica a los jugadores cómo ganar puntos XP (puntos de experiencia).

Una barra de progreso es un elemento de control gráfico para visualizar la evolución de los jugadores durante el juego. En el caso del juego AgriCharisma, la barra de progreso se rellenará con puntos XP (puntos de experiencia).

Una vez completada la barra, el jugador puede subir de nivel y utilizar otra parcela del mapa inicial para crear una nueva empresa.



Actividad para diferentes tipos de empresas agrarias.



Objetivos:

Entender los diferentes procesos de varios tipos de empresas agrarias y hacer conexiones con situaciones de la vida real.

Material necesario:

- Portátil/Teléfono móvil (Android/Windows)



Tiempo: 30-40 minutos

Pasos

1

Agrupar a los alumnos por parejas para jugar juntos al juego y asignar o dejar que cada equipo elija una de las seis empresas agrarias disponibles



2

Pide a los equipos que consideren los diferentes procesos que se siguen para cada tipo de empresa y cómo podrían relacionarse para crear su propia empresa.



3

Después de 10 ó 15 minutos de juego, pide a cada equipo que desarrolle su propia empresa agraria y elabore una presentación. El discurso debe ser profesional e incluir lo siguiente:

- Nombre de la marca
- Imagen de la marca
- Plan de negocio



4

Después de desarrollar su propuesta, la presentarán al resto de los participantes.

5

Cada equipo será puntuado del 1 al 5, y el equipo ganador será el que obtenga la puntuación general más alta.



Resultados:

Esta actividad de creación de equipos pretende ayudar a los participantes a comprender algunos tipos importantes de empresas agrarias del mercado y a aplicar sus procesos en un negocio de la vida real. También fomenta las habilidades de liderazgo, el pensamiento innovador, la confianza y el espíritu empresarial de los miembros del equipo.



Actividad para descubrir las características de la propia personalidad



Objetivo:

Aumentar el conocimiento de uno mismo e identificar los roles adecuados en una empresa agraria.

Material necesario:

- Portátil/Teléfono móvil (Android/Windows)



Duración: 25-30 minutos

Pasos

1

Tras repasar los roles de equipo de Belbin y las seis personalidades de Holland, pide a los participantes que seleccionen cuál de los roles de equipo de Belbin creen que les corresponde.



2

Guíales para que realicen el test de personalidad a través del juego.



3

Después de que obtengan un resultado del test de personalidad, pídeles que comparen su respuesta con el resultado del juego y anima a un debate del grupo.



Resultados

Al final de esta actividad, los alumnos comprenderán mejor su rol en un equipo y serán más conscientes de las características de su personalidad.



Otros usos posibles

- Debate sobre las competencias clave y los perfiles de los distintos tipos de personalidad.
- Actividades sobre la gestión de individuos según sus rasgos de personalidad y cómo hacer crecer como equipo.
- Descubrir y analizar las estrategias alternativas para abordar diferentes problemas de gestión empresarial.



Conclusiones

El objetivo de esta Guía es proporcionar a las organizaciones juveniles y a los trabajadores en el ámbito de la juventud actividades sobre la aplicación de las herramientas y métodos innovadores y tangibles del proyecto AgriCharisma a través de sus cursos. La necesidad de desarrollar esta Guía deriva del hecho de que los profesionales que se ocupan de la educación de los jóvenes necesitan herramientas especializadas y orientación para integrarlas en sus actividades educativas profesionales. Por lo tanto, todas las herramientas innovadoras creadas en los Resultados mencionados en las páginas anteriores se contemplan desde la perspectiva de los educadores y formadores.

En las páginas anteriores de este documento se reúnen planes de lecciones específicos que incorporan el material producido de los resultados 1, 2, 3 y 4. Dentro de esta Guía, los lectores pueden conocer la metodología del proyecto en general, así como los métodos que la organización líder ha seguido durante el desarrollo de este documento. Cada sección incluye los resultados y objetivos de aprendizaje de cada resultado, actividades interactivas relacionadas con los temas impartidos en los resultados y una lista de consejos que los educadores y formadores deben tener en cuenta para garantizar que todos los alumnos participen activamente en las actividades.

Dado que los jóvenes se enfrentan a la falta de formación y de capacidades de gestión y profesionales, junto con la falta de oportunidades profesionales, la falta de ejemplos de agro-empresas innovadoras de éxito y la falta de redes, el proyecto AgriCharisma pretende ayudar a las personas a superar estos retos mediante la formación de equipos en el contexto empresarial. Los resultados del proyecto AgriCharisma pueden ayudar a los jóvenes interesados en el emprendimiento agrícola a conectar, determinar y evaluar sus habilidades y competencias existentes, y capacitarles para desarrollar otras nuevas mediante la creación de empresas agrícolas basadas en equipos eficientes.

Esta Guía, junto con el resto de los recursos que se han producido durante el proyecto, pretende ser útil a formadores y educadores de jóvenes, asesores profesionales y otras partes interesadas, centros juveniles, agrupaciones agrarias, departamentos universitarios de ámbitos relevantes y otras partes interesadas, así como organizaciones y centros que imparten formación a grupos con dificultades de aprendizaje u otros grupos de riesgo. Dichos grupos son desempleados de larga duración, jóvenes que no están trabajando o estudiando, o grupos marginados que se han encontrado ocasionalmente con situaciones y problemas de exclusión social. Además, las organizaciones que imparten formación formal y no formal sobre diferentes aspectos empresariales atractivos para los jóvenes -pero más concretamente sobre el espíritu empresarial agrícola- se beneficiarán de los resultados de este proyecto.



Referencias

Material ilustrativo

Todas las imágenes, fotos e iconos usados en esta guía, excepto las capturas de pantalla del material producido por el Proyecto AgriCharisma, han sido creadas a través de la Plataforma de diseño Canva (<https://www.canva.com/>).

Bibliografía

Ackerman, C.E. (2019). Positive Communication: 49 Communication Activities, Exercises, and Games. <https://positivepsychology.com/communication-games-and-activities/#adults>

Blog de Christina (2016). 10 Games and Activities to Practise Personality Adjectives. (<https://www.cristinacabal.com/?p=8519>)

Craig, H. (2019). Positive Workplace: 83 Leadership Activities, Building Games, and Exercises. <https://positivepsychology.com/leadership-activities/#examples>

Eurostat. (2021). Unemployment statistics and beyond. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment statistics and beyond](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics_and_beyond)

Eurostat. (2021). Farmers and the agricultural labour force – statistics. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Farmers and the agricultural labour force - statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Farmers_and_the_agricultural_labour_force_-_statistics)

Indeed Editorial Team (2021). 7 Games You Can Use To Promote and Facilitate Networking. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/networking-games>

Kelly, S. (2018). Effective & Fun Networking Activities for your next event. <https://helloendless.com/networking-games/>

OECD/European Union. (2017). Youth self-employment and entrepreneurship activities. In The Missing Entrepreneurs 2017: Policies for Inclusive Entrepreneurship (pp. 57–72). OECD Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264283602-8-en>

Outsource Accelerator (2021). 10 best soft skills games for efficient training. <https://www.outsourceaccelerator.com/articles/10-best-soft-skills-games-for-efficient-training/#Back>

Thompson, J. (2018). 8 Easy Ice Breakers For Your Personality Workshop. <https://www.truity.com/blog/8-easy-ice-breakers-your-personality-workshop>

VantageCircle (2022). 38 Quick and Easy Team Building Activities Your Employees Will Love (+How to Play). <https://blog.vantagecircle.com/team-building-activities-for-work/>

VentureWell (2022). 10 Class Activities To Stimulate Inventor-Entrepreneurs. <https://venturewell.org/class-activities-inventor-entrepreneurs/>



Qualee (2022). 7 Onboarding Ice Breakers for New Team Members to Integrate and Build Connections. <https://www.qualee.com/blog/5-icebreaker-ideas-for-new-hires-to-integrate-and-build-connections>