



Circulink Materiales Formativos

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.
Project Number: 2018-1-SE01-KA202-039132



Tabla de Contenidos

Tabla de Contenidos.....	2
Introducción al Proyecto Circulink	4
Circulink Material Formativo.....	4
Casos de Estudios: porque y como.....	5
El modelo CANVAS de negocio sostenible (SBMC)	6
Sugerencias para la impartición del curso	7
Circulink eLearning Plataforma y Area Colaborativa	9
¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.	
Innovación Social.....	11
1 - Introducción a la innovación social	16
2- Diseñar e implementar 'herramientas' de innovación social'	17
3- Estrategias sobre cómo abordar los desafíos y apoyar una idea social y innovadora....	19
4- Escalado del impacto de la innovación social	20
5- Modelo de Negocio Sostenible Canvas – Innovación Social	21
¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.	
Gestión de la colaboración.....	26
1 – Economía circular y colaboración.....	33
2- Economía lineal vs Economía circular	35
3- El marco de la resolución	37
4 - Hacia la economía circular	39
Modelo de negocio Sostenible Canvas: URSA Caso Práctico	41
¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.	
Gestión en la Diversidad	43
1- Cómo hacer que las PYME estén más diversificadas	48
2- Desafíos para la gestión de la diversidad y cómo superarlos	49
3- Lo que necesita saber sobre la implementación de la gestión de la diversidad.....	51
4- Evaluación de estrategias de gestión de la diversidad.....	54
5- Modelo CANVAS de Negocio Sostenible – Gestión de la Diversidad	58
¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.	
Economía social.....	63
1- Método de diseño disruptivo en la economía social circular	66
2- Los 5 porqués	68
3- ¿Cómo podríamos?	69
4- Construir equipos en iniciativas de economía social circular	71

¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.

Responsabilidad Social Corporativa	73
1- Introducción a la RSC	76
2- Mirar las páginas de inicio de las diferentes empresas y ver cómo funcionan con RSC y cómo la utilizan en su marketing	77
3- ¿Ser o no circular?.....	78
4- Desarrollar una estrategia circular de RSC en (a)su empresa	79
Modelo de negocio sostenible CANVAS - Ejercicio final	82
Modelo Sostenible de negocio Canvas Guia de preguntas por unidad	83



Introducción al Proyecto Circulink

El proyecto **Circulink** – "**Enfoques colaborativos para vincular iniciativas** de economía circular" tiene como objetivo sensibilizar a las pymes, las ONG, las organizaciones comunitarias y las empresas sobre las ventajas de los modelos de negocio circulares. Además, para apoyar a los nuevos actores en las actividades económicas circulares, el proyecto también apoyará a las PYME, las ONG y los grupos que ya participan en la Economía Circular para desarrollar sus competencias, habilidades y comprensión de los Modelos de Negocio Circulares (CCB).

Los modelos de negocio circulares (SCB) contrastan con los modelos de negocio lineales tradicionales que producen exceso de productos de desecho y no reutilizan estos productos en la fabricación de otros productos. Los CBM están vinculados a la economía circular porque esta forma de modelo de negocio se esfuerza por utilizar menos materiales y recursos en la producción y suministro de bienes y servicios a los consumidores globales; prolongar la vida útil de los productos y bienes existentes reutilizando y reinvertiendo estos productos en el proceso de fabricación; reducir los residuos mundiales producidos por la industria; para reducir la huella de carbono de la fabricación y la producción en el medio ambiente y para ahorrar dinero para las empresas de todos los tamaños y escalas en el proceso.

El proyecto Circulink tiene como objetivo apoyar a individuos, grupos comunitarios y pymes para que participen en actividades de Economía Circular, con el objetivo de aumentar la innovación social a nivel local en cada país participante. Circulink está formado por un equipo de 5 organizaciones asociadas de Suecia, Chipre, Irlanda, Portugal y España.

El equipo del proyecto Circulink producirá diferentes productos educativos que apoyarán a las pymes y a los actores de la economía circular para mejorar su conocimiento de los CBM para que puedan desarrollar estas prácticas empresariales más sostenibles. El equipo del proyecto también trabajará a los profesionales de la educación y la formación profesional de primera línea para que puedan recibir apoyo para proporcionar esta formación específica a los actores de la economía circular.

A través de este proyecto, las organizaciones participantes desarrollarán un kit de formación de aprendizaje mixto para formadores corporativos, pymes y empresarios de economía circular y apoyarán la colaboración y el networking entre actores de economía circular, pymes, proveedores de EAC, instituciones educativas y otras partes interesadas del sector. La caja de herramientas de materiales de formación de Circulink es el segundo material educativo elaborado para el proyecto Circulink.

Circulink Material Formativo

Este material formativo es un conjunto de herramientas de formación para formadores, estructurado en un conjunto coherente de ejercicios prácticos, que complementa el marco teórico que se ofrece en **IO1 - Circulink – Manual** de Gestión de la Colaboración, con dinámicas de grupo fácilmente aplicables, especialmente diseñadas para la formación presencial. Estos ejercicios fueron seleccionados de una amplia gama de metodologías pedagógicas innovadoras, explorando las potencialidades tomadas de las sesiones en clase, para una experiencia más

completa e integral, considerando diferentes tipos de aprendizaje, donde el pensamiento crítico es fundamental.

La selección de métodos y ejercicios se hizo teniendo en cuenta los grupos objetivo a quien va dirigida la formación de Circulink:

1. Los formadores de EEP que impartirán el curso de aprendizaje mixto a los estudiantes participaron en las iniciativas de Economía Circular;
2. Actores clave de la Economía Circular y representantes de pymes interesadas en participar en actividades de Economía Circular o implementar/adaptar un **Modelo de Negocio Circular** para sus empresas.

El siguiente conjunto de ejercicios prácticos aborda las cinco unidades de formación identificadas sobre la producción intelectual 1:

1. Unidad 1 - Innovación social
2. Unidad 2- Gestión de la colaboración (CEN/TS 16555-5 European Innovation Management standard on Collaboration Management)
3. Unidad 3 - Gestión de la Diversidad
4. Unidad 4 - Economía Social
5. Unidad 5 - Responsabilidad Social Corporativa

Cada unidad comienza con, al menos, un caso práctico del campo Economía circular, que ilustra el tema de la unidad. También incluye 8 ejercicios prácticos (presencial y en línea) - por unidad - que ayudarán a los formadores a impartir la formación Circulink de una manera más atractiva e interesante y ayudar a los aprendices a comprender mejor el enfoque práctico de la Economía Circular en cada unidad de entrenamiento. La gama de metodologías seleccionadas para diseñar estos ejercicios prácticos tuvo en cuenta los momentos de aprendizaje síncrono y asincrónico y explorar las potencialidades tomadas de las sesiones en clase, para una experiencia más completa e integral, considerando diferentes tipos de aprendizaje. Cada ejercicio llevará a los aprendices a lograr un ejercicio final y en general: llenar un Proyecto de Modelo de Negocio Sostenible (SBMCs) que tenga, en segundo plano, lo que habían aprendido en cada unidad de entrenamiento.

Casos de Estudios: porque y como

Se acepta comúnmente que la mayor parte de los estudiantes juega un papel pasivo en lo que se refiere a la participación. A pesar de que existe un consenso general entre la comunidad científica sobre la defensa de que los estudiantes que muestran mayores niveles de participación, muestran, en términos generales, resultados de aprendizaje más exitosos. Los estudios de caso, como metodología de enseñanza-aprendizaje, tienen el potencial de aumentar la participación y el aprendizaje de los alumnos en la sala de formación. La introducción de esta metodología ofrece a los becarios, en este caso concreto, el estudio de los problemas ambientales y/o negocios sostenibles, a través del estudio de casos reales y en un entorno

constructivo de aprendizaje. El uso de esta metodología mejora el aprendizaje de los alumnos, no sólo para el aumento de mayores niveles de participación, sino también porque la ejecución de la propia metodología, en su esencia, estimula un aprendizaje más eficaz, es decir, el aprendizaje absorbido en lugar de memorizar. En nuestro caso, esta metodología será capaz de vincular el enfoque teórico de cada unidad de formación, desde IO1, con casos reales, en el contexto de la Economía Circular: son un relato de la experiencia y los resultados del uso de un producto o servicios de un negocio, un proyecto desarrollado o incluso un ejemplo que destaca. En otras palabras, es una historia de éxito.

¿Cómo aplicarlo?

1. Adaptar el vocabulario al público
2. Distribuir el caso y los grupos de trabajo de formulario
3. Aumentar las situaciones con las que los aprendices pueden relacionarse
4. Identificar posibilidades: tener múltiples significados y permitir varios puntos de vista cuando se analiza
5. Plantear preguntas de reflexión
6. Experimentar con "modelos negativos": lo que nunca se debe hacer
7. Establecer un plazo para la discusión
8. Orientar el debate
9. Concéntrase en los comportamientos a desarrollar
10. Pide conclusiones
11. Extraer y sistematizar conclusiones relacionadas con el contenido de la formación

¿Qué formato?

12. Preparar un texto-basado en hechos reales - utilizar / adaptar los estudios de caso sugeridos
13. Comparte los resultados de los proyectos de I+D – usar / adaptar los casos prácticos sugeridos
14. Mostrar un documental o un vídeo corto (puede utilizar los sugeridos en los estudios de caso)
15. Compartir noticias de un periódico y/ o sitio web de medios de *comunicación*

El modelo CANVAS de negocio sostenible (SBMC)

La formación de Ciculink se centra en la fusión de la innovación social y el mundo del trabajo, comprometiéndose a sensibilizar sobre las ventajas de las SBMC y su relación con la Innovación Social en el trabajo mediante un complejo kit de formación de b-learning para formadores corporativos, pymes y emprendedores ce. SBMC es una parte importante de la formación Circulink ya que este modelo apoya el desarrollo de una idea en un modelo viable (de negocio). Sigue un enfoque holístico con respecto a las relaciones dentro y fuera del negocio. Además de los criterios económicos, el *Modelo Canvas Sostenible* se centra en las consecuencias ecológicas y sociales de la actividad. Su objetivo es maximizar los positivos y evitar los impactos negativos en la sociedad y la naturaleza. Por lo tanto, la sostenibilidad se integra en el negocio principal desde la fase de diseño. La visualización en el lienzo fomenta la coherencia del concepto y la clarificación entre los miembros del equipo. Además, apoya la comunicación con terceros y se prepara para un plan de negocio sólido. Al final del curso de formación, se pretende que los

estudiantes de Circulink puedan llenar sus propios SBMCs, planificando sus negocios o promoviendo cambios/estrategias CE en sus propias empresas. Entonces, ¿por qué este enfoque? A pesar del creciente número de iniciativas y empresas innovadoras de la CE en toda Europa, muchas de ellas surgieron de la sociedad civil, muchas veces se caracterizan por ser escasas en el tiempo, el espacio y la adhesión. Muchos de ellos están condenados al fracaso, por falta de visibilidad (y conciencia), al final, por falta de cooperación y una estrategia empresarial sostenible. Este entorno abierto si las iniciativas de la CE plantean, ofrece muchas posibilidades de desarrollo pero, al mismo tiempo, muchas de estas iniciativas están aisladas entre sí y de la corriente principal de la innovación - que podrían contribuir a su éxito - debido a diversas razones, por ejemplo, la falta de "socialización" digital (más antiguas, pero todavía activas e implicadas generaciones), la ubicación (regiones menos desarrolladas lejos de los centros de innovación pulsando o las grandes ciudades), las posibilidades financieras limitadas (base voluntaria y/o falta de cooperación con las PYME), estrategias y posibilidades relevantes para compartir ideas con sus compañeros, falta información y conocimientos.¹

La cooperación sistemática sigue siendo una tarea y una habilidad difíciles de dominar; es crucial que los diversos actores (proveedores de educación, PYME, actores de la CE, sociedad civil, instituciones gubernamentales) se informaran sobre las innovaciones sociales hacia la gestión de la CE y las dimensiones cooperativas, y que se les dote de la asistencia para manejarlo de manera armonizada y sistemática la mayor escala de los posibles contribuyentes.

Sugerencias para la impartición del curso

Puede comenzar su entrega de capacitación de Circulink considerando la "**Matriz de Resultados de Aprendizaje**" disponible en IO1 – Manual de Gestión Colaborativa de **Circulink**. La Matriz de Competencia, dividida en Conocimientos, Habilidades y Actitudes (Autonomía y Responsabilidad), guiará a formadores, aprendices e incluso empleadores para evaluar cuáles serán los resultados esperados de tomar el curso de Formación Circulink. Al final de cada unidad, también puede encontrar las secciones "Notas de **orientación para tutores**". Allí, puede encontrar sugerencias sobre cómo entregar cada unidad de capacitación, duración, materiales necesarios e incluso pistas para la evaluación y evaluación.

La formación de Circulink es adecuada para ser implementada en tres modalidades de aprendizaje diferentes:

1. En clase, el aprendizaje sincrónico
2. Aprendizaje asincrónico en línea (e-learning) - Plataforma de **e-Learning de Circulink y Collaborative Area**
3. Aprendizaje mixto, sesiones en clase y en línea (auto-formación)

Los ejercicios en línea están disponibles en la plataforma de eLearning Circulink OER. Este documento solo compila los ejercicios en clase. Cada ejercicio presentado en esta caja de herramientas también introduce los objetivos de ²aprendizaje, los métodos de formación

¹Esta fue una de las conclusiones extraídas de la Semana de Cartografía de la Economía Circular, celebrada en febrero de 2018, en toda Europa. <https://www.circulareconomyclub.com/events/circular-economy-mapping-week/>

²Por favor, siga el enlace: <https://www.ciculink.eu/en/digital-learning-platform/collaboration-manual> y seleccione cada unidad de aprendizaje para acceder a las actividades en línea dedicadas.

utilizados y sugerencias de implementación y/o variaciones en el ejercicio. La mayoría de los ejercicios en clase utilizan la metodología de debate en grupo. ¿por qué?

El uso de las discusiones como método de enseñanza primaria le permite estimular el pensamiento crítico entre sus aprendices. A medida que estableces una relación con tus alumnos, puedes demostrar que aprecias sus contribuciones y, al mismo tiempo, que los desafías a pensar más profundamente y a articular sus ideas con mayor claridad. Las preguntas frecuentes, ya sean formuladas por usted o por los alumnos, proporcionan un medio para medir el aprendizaje y explorar en profundidad los conceptos clave del curso. En resumen, las actividades de debate en grupo involucran tanto a formadores como a aprendices para definir el problema y buscar posibles soluciones. El método de discusión también se describe como un proceso constructivo que implica escuchar, pensar, así como la capacidad de hablar de los aprendices. Puede plantear una pregunta objetiva, promoviendo una discusión en grupo pequeño, para dinamizar la sesión, o propósito de una discusión de estudio de caso, pidiendo a sus aprendices que hagan algunas "tareas", leyendo previamente algún contenido teórico o haciendo algunas investigaciones, por ejemplo, en para que el debate sea más fructífero. No olvide:

Conducir:

1. Declarar el propósito de la discusión;
2. Dominar en profundidad el propósito de la discusión para que pueda intermediar la discusión (si es necesario);
3. Invite a los miembros tranquilos del grupo a hablar;
4. Ser objetivo;
5. Resuma el debate.

Observar:

6. ¿Cómo hacen sus estudiantes comentarios críticos?
7. ¿Cómo hacen preguntas?
8. ¿Cómo no están de acuerdo con los argumentos?
9. ¿Cómo señalan interrumpir, hacer una pregunta o hacer un punto?

Si desea ir más allá del método de discusión en grupo con sus alumnos, una buena manera es hacerlos subir al escenario. La interacción, la independencia y el aprendizaje basado en la experiencia se demuestran que son importantes para los adultos, mientras que la confianza es necesaria para garantizar el entorno de aprendizaje ideal. El juego de roles ha sido un método de entrenamiento común entre las ramas militares, los grupos de respuesta de emergencia y las empresas donde la toma de decisiones rápida es muy valorada. Entonces, ¿por qué no en el mundo de la formación empresarial (CE)? El juego de roles proporciona un entorno seguro para encontrar diferentes escenarios por primera vez, lo que genera confianza en los miembros del equipo que pueden ayudarles en sus roles del día a día. En los últimos años, parece que el juego de roles se ha incorporado más a menudo en los planes de estudio de formación empresarial, y por una buena razón. Estos son algunos consejos sobre cómo aplicarlo:

1. Usar ubicaciones reales: El mejor juego de rol es lo más realista posible. Coloque a los alumnos en las ubicaciones físicas donde experimentarían los escenarios que está intentando replicar o, al menos, simule lo mejor posible en ese entorno.

2. Grabe en vídeo su juego de rol: Grabar en vídeo a los alumnos en escenarios de juego de roles es una valiosa herramienta de enseñanza. Permite que las personas se vean a sí mismas y sus fortalezas y debilidades, que pueden ser bastante poderosas. También les permite (y a usted) "registrar" mejoras a medida que avanzan.
3. Imitar escenarios del mundo real: esta es quizás una de las formas más fáciles de juego de rol. Una presentación de tono simulando un escenario de Shark Tank, por ejemplo.
4. Invitar a consultores: para obtener una auténtica experiencia de juego de roles.

Teniendo en cuenta el proyecto Circulink y sus usuarios finales, una simulación de una presentación de presentación de negocio sin salida es una gran manera de involucrar a los estudiantes en el plan de estudios estimulando, al mismo tiempo, las competencias de comunicación, la gestión del tiempo, las capacidades de síntesis, el enfoque o el trabajo en equipo. Teniendo en cuenta un fondo de rendimiento (estrategias de narración y juegos de rol), los alumnos pueden simular una presentación de tono a la audiencia, por ejemplo, una actividad de *Shark Tank*. Un tanque de tiburones es un panel de tomadores de decisiones que ayudará a priorizar el conjunto de ideas propuestas para resolver un problema de negocio, en este contexto, un problema de negocio circular (CB). Esta obra se utiliza en situaciones en las que se producen múltiples ideas, pero hay tiempo limitado para presentarlas. Esta actividad de Shark Tank es una gran manera de cerrar la sesión de Entrenamiento de Circulink con el fin de resumir todos los logros y presentar una Idea de Negocio Circular, utilizando el SBMC – consultar los anexos - lleno junto con el entrenamiento y basado en las cinco unidades de entrenamiento entregadas. Durante este juego de roles, los alumnos cambian de rol, entre panelistas y candidatos; por un lado, analizando y haciendo preguntas, y por otro lado, presentando / contando su idea de CB a los colegas y al entrenador. En las páginas siguientes, puede encontrar varios ejercicios y plantillas que ayudarán a los estudiantes a planificar su SBMC y evaluar presentaciones.

Circulink eLearning Plataforma y Area Colaborativa

La plataforma de **aprendizaje digital De circulink** será la base del curso de formación³ b-learning / e-learning. Se trata de un Recurso Educativo Abierto (REA), por lo que no es necesario registrarse para unirse al curso en línea. El área de aprendizaje en línea abarca los contenidos teóricos bajo el MANUAL de **Gestión Colaborativa IO1 – Circulink se muestra** por unidad, que se muestra en un diseño interactivo y atractivo .



³Versión en inglés disponible en: <https://www.circulink.eu/en/digital-learning-platform/collaboration-manual>

Debajo de cada unidad, podemos encontrar un video corto-teaser que resume lo que es la unidad y los principales objetivos debajo. Ahora estamos listos para "comenzar el curso". La progresión se realiza siguiendo los contenidos teóricos. Al final de cada unidad, podemos encontrar los ejercicios en línea – "Actividades" – y "Recursos Adicionales" relacionados con los temas de la unidad.

SOCIAL INNOVATION



Start Course



ACTIVITIES



ADDITIONAL RESOURCES

Un largo con la plataforma de eLearning, un área de colaboración **circular** también está disponible en el sitio web de Circulink. Esta área colaborativa tiene como objetivo trazar las iniciativas circulares en los países de los socios, a saber, los estudios ilustrativos de cada unidad del curso, para trazar un mapa de las iniciativas circulares de las partes interesadas, los voluntarios disponibles para participar en iniciativas circulares - como Repair Cafés, Fab Labs u otros eventos emergentes - o pymes que deseen encontrar "socios circulares" para una mayor colaboración y/o intercambio de buenas prácticas. ¡Todo el mundo es libre de presentar su propia iniciativa verde! Este Collaborative Es también un vehículo para promocionar la Plataforma Europea de Partes Interesadas de la Economía **Circular**,⁴ invitando a todos los usuarios a registrar también sus buenas prácticas, contactos o estudios en el campo circular y adquirir la dimensión europea. Al final, el área circular colaborativa es un gran recurso de buenas prácticas de Economía Circular, que enriquecen la experiencia del curso de formación circulink.

¡Buena suerte!

⁴Disponible en: <https://circulareconomy.europa.eu/platform/>

UNIDAD 1

Innovación Social



QUIEN: Caso de Estudio - Fairphone

DONDE: Amsterdam, Holanda

CUANDO: 2010

QUE: Un movimiento/empresa social de electrónica justa



Case Study



La iniciativa

La mayoría de los consumidores carecen de información sobre cómo se fabrican sus productos, incluyendo de dónde provienen los materiales y cómo se obtienen. Por ejemplo, un teléfono inteligente contiene alrededor de 40 minerales diferentes que vienen de todo el mundo.

Minerales valiosos como el estaño, el tantalio, el tungsteno y el oro, han sido señalados como especialmente problemáticos. En algunos casos, la minería y el comercio de estos llamados "minerales de conflicto" han contribuido a financiar a los grupos rebeldes y, por lo tanto, han contribuido a los conflictos y otros efectos adversos, incluidos los abusos ambientales y de derechos humanos, la contaminación, las condiciones de trabajo peligrosas y trabajo infantil.

Por lo tanto, Fairphone comenzó en 2010 como una campaña para aumentar la concienciación sobre el uso de minerales de conflicto en la electrónica de consumo. Seis años más tarde, se convirtió en una empresa social y ha lanzado dos teléfonos inteligentes con más de 150.000 propietarios de Fairphone en su movimiento.

Marco de tiempo

En 2010, FAIRPHONE comenzó como una campaña de concienciación sobre los minerales en conflicto y desde 2013 se convirtió en una empresa independiente producida por teléfonos inteligentes.

Areas

Fairphone seeks to create positive changes in four key areas:



Mining

Fairphone sources conflict-free tin and tantalum from mines in the Democratic Republic of Congo.



Design

Fairphone is designed for longevity by being durable and containing parts that can easily be replaced by the user if something breaks.



Manufacturing

Fairphone is establishing collaborative, mutually beneficial and transparent relationships with manufacturers who are willing to invest in employee well-being.



Life cycle

Fairphone sells spare parts and offers repair tutorials to help make the phone useful for as long as possible.



EQUIPO & PARTICIPANTES EXTERNOS

Fairphone comenzó en 2010 por Bas Van Abel, como una campaña para aumentar la concienciación sobre el uso de minerales de conflicto en la electrónica de consumo. En sus oficinas de Amsterdam hay más de 70 empleados. Además, más de 150.000 propietarios de Fairphone se han unido al movimiento.

Finanzas

La compañía buscó inversores que se alinearan con sus ambiciones sociales y ambientales. Pymwyc Impact Investing Cooperative y DOEN Participa su incorporación a esta inversión. Además, en 2019 obtuvo 7 millones de euros de financiación, sobre la que se apoderó de una inversión anterior en financiación de multitudes de 2,5 millones de euros y otros 13 millones de euros en financiación de la deuda. Esta inversión se obtuvo después de que la compañía había enviado más de 150 000 Fairphones desde 2013.

Resultados actuales

La motivación de Fairphone para encontrar fuentes transparentes de minerales de conflicto va mucho más allá de su propio teléfono inteligente y la innovación social. La empresa quiere allanar el camino para que el resto de la industria electrónica demuestre que el abastecimiento mineral trazable es realmente posible. Fairphone está trabajando para crear una mentalidad diferente entre los fabricantes, proveedores y consumidores para seguir mejorando el conocimiento de los problemas relacionados con la producción de electrónica y aumentar la aceptación del abastecimiento de áreas de alto riesgo de una manera responsable. El reconocimiento internacional llegó con el Premio Momento por el Cambio de las Naciones Unidas en 2015 y el Premio Internacional de Cooperación

Orígenes

Sin experiencia previa en la industria móvil, Van Abel, un diseñador industrial, no tenía la intención de producir un teléfono inteligente funcional y comercial; su objetivo era simplemente sensibilizar al público neerlandés sobre el vínculo entre los teléfonos móviles y los minerales extraídos en el contexto de un amargo conflicto civil en la República Democrática del Congo (RDC).

Decidir el enfoque

La campaña pronto fue más allá de un diseño de prototipo colaborativo entre Van Abel y el público, sin embargo, como dentro de los seis meses de la fundación de Fairphone, un gran número de medios de comunicación, y los consumidores socialmente conscientes llevaron a 25.000 unidades a ser pre-ordenadas a través de una multitud iniciativa de financiación.

REFLEXIÓN & PUNTOS DISCUSIÓN

Fairphone demuestra que las empresas pueden obtener ganancias al mismo tiempo que ponen los valores sociales y ambientales en primer lugar.

1. ¿Cuál fue la clave del éxito de Fairphone?

El objetivo es producir y vender 150.000 Fairphones al año y expandirse a otros países más allá de Europa. Al mostrar que hay un mercado y una demanda de productos éticos, Fairphone puede motivar a toda la industria a innovar socialmente y actuar de manera más responsable.

2. ¿Existen oportunidades para otros sectores relacionados con cuestiones ambientales y éticas?
3. ¿Cómo podría hacer frente a desafíos financieros como la financiación y el alto costo de producción?

MÁS INFORMACIÓN

Website: www.fairphone.com

Contacts: <https://support.fairphone.com/hc/en-us/requests/new>





Case Study

Workforce First (WFF)

This layout is adapted from ELLEN MACARTHUR FOUNDATION – Case Studies. 2019

QUIEN: Workforce First, The Other Ones Foundation

DONDE: Austin, Texas, USA

CUANDO: 2018

QUE: Un programa de empleo alternativo para personas sin hogar.

La iniciativa

La falta de vivienda ha plagado la vida de miles de personas solo en los Estados Unidos. Según un informe de la Evaluación Anual de Personas Sin Hogar del Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos, en 2018 había alrededor de 553.000 personas sin hogar en el país. No tener un hogar estable viene con un tono de desventajas obvias para esas personas que necesitan desesperadamente un ingreso. Con la mayoría de los empleadores que requieren que sus empleados proporcionen una dirección permanente, las personas sin hogar a menudo se encuentran atrapadas en un círculo vicioso del que no pueden escapar.

Marco de tiempo

En octubre de 2018, The Other Ones Foundation lanzó un nuevo programa llamado Programa Workforce First, donde a las personas sin hogar se les dio la tarea de limpiar las regiones verdes en Austin, reduciendo así el pan handling.

Zonas de enfoque

El programa identifica a los trabajadores elegibles a través de una combinación de organizaciones asociadas y alcance en la calle. El único requisito para unirse a la fuerza de trabajo primer programa es que una persona está experimentando o ha experimentado la falta de vivienda, tiene más de 18 años, y que de lo contrario puede ser panhandling. The Other Ones ofrece transporte, almuerzo y pago al final de cada día de trabajo. El proceso de contratación se simplifica eliminando las barreras tradicionales para empezar a trabajar. Al eliminar estas barreras y abrir el acceso al trabajo, la fundación espera dar un paso en la recuperación de la confianza y la construcción de la comunidad con personas que pueden haberse vuelto desconfiadas o asustadas de la sociedad y sus sistemas.



EQUIPO & EXTERNOS PARTICIPANTES

La Fundación Otros Unos nació de un grupo de trabajo multi-agencia tratando de encontrar soluciones innovadoras a la crisis downtown Homeless de Austin. Actualmente hay 14 empleados en la organización y muchos más voluntarios.

Finanzas y Resultados hasta la fecha

La Fundación Otros Unos (Demasiado Encontradas) ayuda a crear oportunidades de empleo al eliminar las barreras que las personas sin hogar suelen enfrentar en circunstancias normales, como el requisito de una dirección permanente. En poco menos de un año, WFF ha pagado más de \$100,000 en ingresos ganados a personas que experimentan falta de vivienda y pobreza, ¡y 24 de las personas sin hogar se han mudado a viviendas estables!

Los ingresos de la Fundación provienen de donaciones privadas, así como de programas de financiación pública.

Orígenes

En octubre de 2018 se ha establecido el programa Workforce First (WFF). Sabiendo que los ingresos son vitales para encontrar la estabilidad de la vivienda, la organización quería ofrecer a las personas sin hogar la oportunidad de obtener un ingreso durante el día mientras los refugios no estaban operando.

Decidir el enfoque

WFF ofrece a las personas sin hogar (que de otra manera podrían ser panhandling) la oportunidad de obtener un día de trabajo. La dignidad y el empoderamiento del trabajo, y los ingresos que aporta, sirve un gran paso para conseguir amigos sin hogar en el camino hacia una vida más satisfactoria.

REFLEXIÓN & PUNTOS DE DISCUSIÓN

Un ejemplo exitoso de contribución socioambiental (sin hogar, pobreza, inclusión de personas vulnerables a la sociedad, calidad ambiental,) a las comunidades locales. El éxito del programa Workforce First en Austin, Texas, ha movilizó a otras ONG para adoptar el programa en otras áreas y ciudades de todo el país.

El proceso de contratación se simplifica eliminando las barreras tradicionales para empezar a trabajar. Al eliminar estas barreras y abrir el acceso al trabajo, la fundación espera dar un paso en la recuperación de la confianza y la construcción de la comunidad con personas que pueden haberse vuelto desconfiadas o asustadas de la sociedad y sus sistemas.

1. ¿Cómo podría abordar los desafíos prácticos y financieros en casos similares?
2. ¿Cuáles son los beneficios para la sociedad de estos programas?

MAS INFORMACIÓN

Website: <http://toofound.org/>

Contacts: Max Moscoe – Community Engagement Coordinator
at max@toofound.org



THE OTHER ONES
FOUNDATION

NOMBRE ACTIVIDAD	1 - Introducción a la innovación social								
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Conozca qué es la innovación social y la empresa social Identificar un problema social - oportunidad Distinguir los diferentes tipos de problemas sociales • Analizar estudios de caso de empresas sociales innovadoras								
METODO(S) DE FORMACIÓN	Aprendizaje basado en problemas Brainstorming • Debates en grupo								
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 60 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) 20 minutos para presentar el tema "Introducción a la Innovación Social" con todo el grupo y luego reflejarlo en pequeños grupos. (3/4 personas) 25 minutos para analizar casos prácticos y discutir los problemas, cómo los abordan, soluciones y partes interesadas en grupos pequeños y para compartir los resultados del pequeño grupo con todos. • 15 minutos identifican los problemas sociales actuales y discuten soluciones								
TAMAÑO DEL GRUPO	• 20 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cinco personas.								
ESTABLECER EL MARCO & HERRAMIENTAS NECESARIAS	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos, portátil y proyector. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)								
DESCRIPCIÓN	Deje que los alumnos se presenten y pídeles que piensen en un problema social para su comunidad (por ejemplo, tráfico, residuos, alimentos, atención médica, desempleo) para el que puedan determinar las causas, soluciones innovadoras y medidas. Discutir y esbozar las causas, las partes interesadas y la solución/acciones para convencer a los demás participantes, y a través de ellos, a los accionistas potenciales, de realizar desarrollos en la comunidad hacia una innovación responsable. 1. El formador hace una introducción a la innovación social y a lo que es un problema social. (5 minutos) 2. El formador muestra ejemplos y casos prácticos de empresas innovadoras sociales. (5 minutos) 3. Los aprendices, en pequeños grupos, tratarán de hacer una lista de tantos problemas sociales de sus países/comunidades y rellenarán la siguiente tabla. (10 minutos) <table><tr><th>Problemas Sociales</th><th>Posición ahora</th><th>Medidas de solución</th></tr><tr><td>Discriminación de género</td><td>Leyes no aplicadas adecuadamente</td><td>Publicar regulaciones y sensibilizar.</td></tr></table>			Problemas Sociales	Posición ahora	Medidas de solución	Discriminación de género	Leyes no aplicadas adecuadamente	Publicar regulaciones y sensibilizar.
Problemas Sociales	Posición ahora	Medidas de solución							
Discriminación de género	Leyes no aplicadas adecuadamente	Publicar regulaciones y sensibilizar.							

	1. Pida a los aprendices que hagan un mapa de las partes interesadas que necesitan participar y debatan en grupos pequeños sobre los resultados. (25 minutos) 2. Pida a los aprendices que presenten el problema social, las principales partes interesadas y las posibles soluciones a todos los participantes. Los problemas sociales y las soluciones se discutirán junto con los otros grupos. Para esta tarea, utilizarán rotafolios para reflexionar sobre las acciones propuestas. (15 minutos)
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El formador tiene que prepararse para la moderación de la dinámica de grupo previamente, teniendo en cuenta: 1. Ejemplos de comunicación (buenos y malos) 2. Posibles soluciones 3. Factor de torsión/complicación
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>2- Diseñar e implementar 'herramientas' de innovación social'</i>
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	1. Identifique el problema que desea resolver y su grupo de destino. 2. Comprender la importancia de la creación de prototipos y el pilotaje Etapas de implementación y aspectos relevantes • Cómo escalar verticalmente un producto, servicio o modelo.
METODO(S) DE ENTRENAMIENTO(S)	Aprendizaje basado en problemas Brainstorming • Debates en grupo
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 60 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) 10 minutos para presentar el tema con todo el grupo y luego reflejarlo en grupos pequeños. (3/4 personas) 15 minutos para discutir la identificación del problema, el grupo objetivo y la creación de prototipos. 20 minutos para presentar y discutir la etapa de implementación y los aspectos pertinentes 10 minutos de lluvia de ideas y discusión de los métodos de ampliación

	• 5 minutos para terminar y resumido.
TAMAÑO DEL GRUPO	• 20 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cinco personas.
ESTABLECER EL MARCO & HERRAMIENTAS NECESARIAS	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)
DESCRIPCIÓN	Deje que los alumnos se presenten y discutan con ellos sobre los posibles desafíos que podrían enfrentar durante la implementación de su idea (o la aplicación de la misma en un sector específico). Discuta con ellos acerca de las oportunidades y soluciones. 1. El formador presenta ejemplos de problemas sociales y el grupo objetivo pertinente. (10 minutos) •Darse cuenta del problema que desea resolver •Identifique su grupo objetivo •Utilice técnicas de ideación para encontrar la mejor idea •Organice su idea en un esquema lógico 2. El entrenador hace una introducción a la creación de prototipos y el pilotaje – Presenta Fairphone como prototipo y WFF como un programa piloto (10 minutos) 3. El instructor presenta y discute etapa de implementación y los aspectos relevantes (10 minutos): Plan de implementación – Plan de negocio, Hitos riesgos-barreras 1. El instructor hará una presentación (métodos – por ejemplo, marketing en redes sociales) sobre cómo escalar un producto, servicio o modelo. Los aprendices tendrán un debate sobre cómo aplicar el método. (10 minutos) 2. Los aprendices presentarán en grupos los 4 pasos (Problema, Piloto, Plan de Negocio, escala-arriba). (20 minutos)
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador tiene que prepararse para la moderación de la dinámica de grupo previamente, teniendo en cuenta: 1. Ejemplos de comunicación (buenos y malos) 2. Posibles soluciones 3. Factor de torsión/complicación

NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.
------------------------------	---

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	3- Estrategias sobre cómo abordar los desafíos y apoyar una idea social y innovadora
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Identificar retos comunes (financieros, prácticos,) de ideas de innovación social - proyectos Analizar los estudios de caso y sus retos, oportunidades y soluciones • Presentar formas relevantes para hacer frente a los desafíos financieros (financiación, crowdfunding, networking, gestión de colaboración y préstamos inteligentes)
METODO(S) DE ENTRENAMIENTO(S)	Aprendizaje basado en problemas • Debates en grupo
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 60 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) 20 minutos para identificar los desafíos con todo el grupo y luego reflejarlo en grupos pequeños. (3/4 personas) 20 minutos para presentar el Mini Escenario. 15 minutos para presentar formas de abordar los desafíos financieros y la discusión • 5 minutos para terminar y resumido.
TAMAÑO DEL GRUPO	• 20 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cinco personas.
ESTABLECER EL MARCO & HERRAMIENTAS NECESARIAS	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)
DESCRIPCIÓN	Deje que los alumnos se presenten y discutan con ellos sobre los posibles desafíos que podrían enfrentar durante la implementación de su idea (o la aplicación de la misma en un sector específico). Discuta con ellos acerca de las oportunidades y soluciones. 1. El formador presenta los retos comunes que pueden surgir en el campo de la innovación social. (10 minutos) 2. El formador muestra ejemplos -estudios de casos de ideas exitosas- y analiza su enfoque para resolver desafíos prácticos. (10 minutos) 3. Los aprendices recibirán un Mini Escenario: "Presentar su idea a un grupo de inversores". Supongamos que no puede solicitar hallazgos sobre programas gubernamentales. Debe pensar en su plan de negocio y en un modelo de sostenibilidad alternativo de su empresa. (20 minutos)

	4. A continuación, el instructor presentará varias formas de abordar los desafíos financieros. Le seguirá una discusión. (20 minutos)
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador tiene que prepararse para la moderación de la dinámica de grupo previamente, teniendo en cuenta: 1. Ejemplos de comunicación (buenos y malos) 2. Posibles soluciones 3. Factor de torsión/complicación
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	4- Escalado del impacto de la innovación social
LEARNING OBJECTIVES	1. ¿Cuál es el impacto social? 2. Medición de impacto (decidir cómo medir el impacto social de su servicio/producto) • ¿Cómo escalar el impacto social (formas convencionales y digitales)?
METODO(S) DE FORMACIÓN(S)	Aprendizaje basado en problemas • Basado en escenarios
TIEMPO/ DURACIÓN	• Duración total: 60 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) • 15 minutos para presentar el concepto de impacto social y las formas de medirlo. • 15 minutos de presentación de estudios de caso con alto impacto social y escala-métodos de ampliación. Discusión con el grupo. • 25 minutos para presentar el Mini Escenario. Grupo basado 3-4. • 5 minutos para terminar y resumido. •
TAMAÑO DEL GRUPO	• 20 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cinco personas.
ESTABLECER EL MARCO & HERRAMIENTAS NECESARIAS	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)
DESCRIPCIÓN	Deje que los alumnos se presenten y discutan con ellos sobre los posibles desafíos que podrían enfrentar durante la implementación de su idea (o la aplicación de la misma en un

	sector específico). Discuta con ellos acerca de las oportunidades y soluciones. 1. El entrenador hará una introducción a lo que es un impacto social y cómo medirlo. (15 minutos) 2. El formador muestra ejemplos - estudios de casos con alto impacto social en comunidades o en todo el mundo. (10 minutos) 3. Los aprendices recibirán un Mini Escenario: ¡Su producto/servicio parece recibir una alta respuesta de su grupo/comunidad objetivo! ¿Cómo medir su impacto social? ¿Cómo vas a escalarlo? Presentar 3 formas comunes y 3 formas digitales de escalarlo (25 minutos) 4. El entrenador discutirá con el grupo total sobre el escenario (10 minutos)
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador debe prepararse previamente para la moderación de la dinámica de grupo, teniendo en cuenta: 1. Los alumnos utilizarán los recursos los siguientes recursos "Manual de colaboración" https://www.circulink.eu/en/digital-learning-platform/collaboration-manual 2. Ejemplos de comunicación (buenos y malos) 3. Posibles soluciones 4. Factor de torsión/complicación
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>5- Modelo de Negocio Sostenible Canvas – Innovación Social</i>
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	• Desarrollar la idea de la Innovación Social y sus retos con cuestiones-cuestiones reales • Comprender diversos factores relacionados con la implementación de la innovación social •
METODO(S) DE FORMACIÓN(S)	Aprendizaje basado en problemas Basado en escenarios • Debates en grupo
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 60 minutos (dependiendo del tamaño del grupo)

	5 minutos para que el entrenador presente el Sustainable Business Model Canvas y sus once elementos 5 minutos para que los aprendices lean el escenario corto 25 minutos para discutir y desarrollar ideas en grupos • 20 minutos para presentar la primera versión del lienzo al grupo y recibir retroalimentación
TAMAÑO DEL GRUPO	• 20 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cinco personas.
ESTABLECER EL MARCO & HERRAMIENTAS NECESARIAS	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)
DESCRIPCIÓN	1. El instructor comienza el taller explicando qué es Sustainable Business Model Canvas y qué elementos contiene. 2. El instructor presenta a los aprendices el escenario corto y los divide en pequeños grupos de cuatro a cinco miembros. Los aprendices leen el escenario y desarrollan la idea de una estrategia de gestión de la diversidad basada en la plantilla de Canvas del modelo de negocio sostenible. El escenario: La ciudad en la que vives tiene porcentajes muy bajos de tasas de reciclaje. El problema medioambiental relativo a los residuos/reciclaje es significativo, y las autoridades locales no pueden ofrecer una solución clave al problema por varias razones. Se te ocurrió una idea innovadora de recoger residuos reciclables de la comunidad (casa por casa). Además, ha encontrado algunas personas llenas de habilidades que quieren involucrar en esta idea de servicio que tiene. Usted está muy entusiasmado con él, y desea iniciar la aplicación de su idea tan pronto como sea posible. 1. Una vez que todos los grupos están listos, presentan sus ideas. En la discusión en grupo, los aprendices se dan retroalimentación mutuamente. Para adaptar la plantilla de lienzo Modelo de negocio a la necesidad de esta actividad, el instructor debe dirigir a los alumnos que respondan a las siguientes preguntas sobre secciones específicas de la plantilla de Canvas.
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	1) Propuesta de valor: a. ¿Qué problemas vas a enfrentar durante la aplicación de tu idea?

b. ¿Cuál es el objetivo de su empresa de innovación social?

c. ¿Qué necesidades específicas necesita satisfacer?

2) Actividades clave:

a. ¿Qué actividades clave requiere su estrategia?

b. ¿Qué desafíos enfrentará al introducir sus servicios con respecto a las autoridades locales y a los ciudadanos que no están bien informados?

c. ¿Cómo vas a abordar estos desafíos?

3) Socios clave:

a. ¿Quiénes son los socios clave dentro y fuera de su organización?

b. ¿Cómo pueden ayudarle sus socios para hacer frente a los desafíos?

c. ¿Qué conocimientos y recursos pueden proporcionarles sus socios internos y externos?

4) Recursos clave:

a. ¿Qué recursos esenciales necesita introducir en su organización?

b. ¿Qué conocimientos necesarios necesita para aplicar su servicio

5) Relaciones con el cliente:

a. ¿Qué tipo de relaciones con sus clientes necesitará establecer?

b. ¿Cuáles son las necesidades de sus clientes en relación con sus servicios?

c. ¿Cómo va a medir la satisfacción de sus clientes?

6) Segmentos de clientes:

a. ¿Quiénes son sus clientes en relación con sus servicios?

7) Canales:

a. ¿Cómo vamos a distribuir y promocionar sus servicios

8) Estructura de costes:

a. ¿Cuáles son los costos más críticos relacionados con sus servicios?

b. ¿Qué recursos clave son más caros?

	c. ¿Qué actividades clave son más caras? 9) Flujos de ingresos: a. ¿Cuáles pueden ser los ingresos a corto y largo plazo de sus servicios? 10) Costes ecosociales: a. ¿Qué costos sociales pueden estar relacionados con la introducción de sus servicios? 11) Beneficios ecosociales: a. ¿Qué beneficios sociales pueden estar relacionados con la introducción de sus servicios? b. ¿Quién se va a beneficiar de los resultados de sus servicios? El formador debe guiar a los alumnos para que agrupen los elementos del Sustainable Business Model Canvas en el siguiente orden: 1) Propuesta de valor – Relaciones con los clientes – Canales – Segmentos de clientes 2) Socios clave – Actividades clave – Recursos clave 3) Estructura de costos – Flujos de ingresos 4) Eco-Social Coste – Beneficios Eco-Sociales
NIVELES Y VARIACIONES	El instructor puede utilizar como base para esta actividad, el escenario proporcionado o cualquier otro escenario que encuentre relevante. En otra variación de la actividad, todos los subgrupos pueden trabajar en diferentes escenarios. Para grupos más avanzados, el instructor puede proponer incorporar las ideas desarrolladas en el lienzo en un plan de negocios. Se necesitarán datos más específicos, incluidos hitos, métodos específicos de financiación y comunicación. Si es posible, el instructor puede pedir a los aprendices que trabajen en los ejemplos de sus propias organizaciones.

UNIDAD 2

Gestión de la colaboración



Caso Estudio

El proyecto Circular del Alentejo fue desarrollado por la Universidad ISQ & Évora en la región del Alentejo, Portugal. Tuvo lugar entre el 1 de noviembre de 2016 y el 1 de noviembre de 2018 con el objetivo principal de promover la economía circular en los sectores agrícola y agroindustrial del Alentejo.

La iniciativa

El objetivo principal del proyecto "Circular del Alentejo" era sensibilizar y movilizar a los sectores agroalimentarios del Alentejo para que adoptaran el modelo de economía circular, con el objetivo de crear valor para las empresas y, en consecuencia, para la región, mediante la transferencia de conocimientos sobre las mejores prácticas y tecnologías sobre el uso eficiente de los recursos y la valorización de los residuos. El proyecto se desarrolló en los sectores vitivinícola, aceite de oliva y porcino, debido a su importancia actual y creciente para la sostenibilidad económica y medioambiental regional.

Marco de tiempo

El proyecto comenzó el 1^{de} noviembre con una línea muerta de dos años e implicó siete acciones clave. Comenzó con un análisis del estado de la técnica en los sectores del vino, el aceite de oliva y la ganadería porcina, seguido de la evaluación comparativa de las mejores prácticas de la economía circular y la identificación de oportunidades para implementar la economía circular en los sectores referidos. La siguiente acción combinó varias sesiones públicas para informar y permitir a las partes interesadas en el tema de la economía circular, incluidas las actividades de networking entre las empresas y la comunidad científica. Cerca del final del proyecto se desarrolló una plataforma web 2.0 para promover la adopción de la economía circular con un punto focal en la simbiosis industrial. Las dos últimas acciones fueron la comunicación y difusión del proyecto, y la gestión y evaluación, respectivamente.

Zonas de enfoque

El objetivo principal del proyecto era movilizar a los agentes económicos para la transición a un modelo de economía circular, para lo cual era necesario evaluar la situación actual en relación con el modelo económico en uso, identificar las mejores prácticas, analizar oportunidades y barreras, informar y escuchar a los interesados y promover la comunicación y el intercambio de conocimientos entre todas las partes involucradas. Para estimular la transición del modelo económico de revestimiento utilizado principalmente a un modelo circular más sostenible, se destacaron prácticas como el uso eficiente de materias primas, agua y energía, soluciones de recuperación de residuos y potencial de subproductos.



EQUIPO CORE Y PARTICIPANTES EXTERNOS

El proyecto Circular del Alentejo fue promovido por ISQ en asociación con la Universidad de Évora.

Finanzas

El proyecto Circular alentejano ha recibido financiación del programa Alentejo 2020.

La financiación de la UE a través de FEDER cubrió el 85 % del coste total subvencionable de unos 346.000 euros.

Resultados hasta la fecha

A través de visitas técnicas e investigaciones bibliográficas, se llevó a cabo un diagnóstico actual de circularidad en las industrias regionales abordadas, así como la evaluación de las mejores prácticas de la economía circular, a nivel nacional e internacional. Los recursos y desechos se caracterizaron y cuantificaron mejorando el conocimiento de los ciclos de recuperación, con una lista de las mejores prácticas que se recogían como prioridad para las acciones que debían adoptar las partes interesadas regionales, a fin de apoyar la transición hacia una circular Modelo.

A través de varias sesiones públicas en todo el territorio y una plataforma web 2.0, la interacción entre las partes interesadas, incluidas las empresas, las autoridades públicas y la comunidad científica, aumentó, lo que dio lugar a experiencias y conocimientos

Orígenes

En un mundo de creciente falta de recursos, es imperativo promover la transición a una economía más circular, vista como un modelo de negocio alternativo para promover la competitividad, reduciendo simultáneamente el consumo y la dependencia de las materias primas y la energía.

Decidir el enfoque

Para el proyecto Circular Alentejo se decidió abarcar los sectores más relevantes de la industria agroalimentaria de la región. Mientras que el sector del aceite de oliva representa el 76% de las aceitunas trabajadas, Alentejo es también la segunda región productora de vino más grande de Portugal con el 18% de la producción nacional. La cría de cerdos fue seleccionada como un sector de rápido crecimiento en Alentejo contando con ya el 45% del total de cerdos de Portugal.

REFLEXIÓN & PUNTOS DE DISCUSIÓN

Como resultado de este estudio, fue posible concluir que las mejores prácticas disponibles en estos sectores, tales como, la agricultura inteligente y el uso de energías renovables ya están en uso en toda la región, sin embargo, estas prácticas sólo se implementan por un número limitado de la empresas regionales. Estas mejores prácticas fueron difundidas a las partes interesadas mediante sesiones públicas, artículos técnicos, sesiones de red e Internet.

Diferentes prácticas de simbiosis industrial se identificaron a través del análisis de benchmarking. Como ejemplo se identificó el caso de dos empresas de diferentes sectores en el mismo parque industrial que comparten recursos humanos, instalaciones y conocimientos humanos o, en otro caso, la valorización de subproductos de una industria porcina a través de su uso como fertilizante Cultivos. La plataforma colaborativa basada en 2.0 tuvo poca o ninguna actividad por parte de las partes interesadas.

En algunos casos se observó que las acciones de la economía circular no se adoptaron debido a la falta de interés de la alta dirección y/o a la falta de información. Algunas empresas estaban demasiado cerradas en su trabajo diario para poder encontrar la complementariedad de otras empresas. Se identificaron varias barreras a través del contacto de las partes interesadas en todo el proyecto y se formularon sugerencias para superar y transformar las barreras en oportunidades de economía circular.

MAS INFORMACIÓN

Website: <http://alentejocircular.uevora.pt/>

2.0 collaborative platform:
<https://plataforma.alentejocircular.uevora.pt/login>

Core team: <https://www.isq.pt/EN/> & <https://www.uevora.pt/>



Caso Práctico



El proyecto Maestri fue desarrollado entre el 1 de septiembre de 2015 y el 31 de agosto de 2019 por un equipo de 14 socios. El objetivo principal es permitir a las industrias manufactureras ofrecer bienes y servicios a precios competitivos que satisfagan las necesidades humanas y mejoren la calidad de vida, al tiempo que implementan progresivamente compensaciones más inteligentes y finas entre las empresas y la sostenibilidad Aspectos.

La iniciativa

El proyecto MAESTRI tiene como objetivo promover la sostenibilidad de las industrias manufactureras y de procesos europeos proporcionando un sistema de gestión en forma de una plataforma flexible y escalable, y a través de orientación sobre la implementación de un enfoque innovador, el Marco de Eficiencia Total.

Marco de tiempo

Durante un período de 4 años, el proyecto dio resultados explotables agrupados en productos tecnológicos (incluidos productos, procesos y servicios ecoinnovadores adaptados a los usuarios finales industriales) y soluciones (que implican una combinación de productos técnicos, soluciones económicas, legislativas y políticas).

Zonas de enfoque

El enfoque principal del Proyecto puede describirse a través de los cuatro objetivos siguientes:

- Revisión de los conocimientos actuales y el estado de la práctica de la simbiosis industrial;
- Construir una biblioteca de estudios de caso y una base de datos de residuos de código abierto;
- Desarrollar, probar y refinar herramientas para apoyar la simbiosis industrial;
- Crear una guía para que los practicantes participen en la simbiosis industrial.

EQUIPO CORE Y PARTICIPANTES EXTERNOS

El proyecto fue desarrollado por los siguientes socios: ISQ; ENLACES; INEGI; ATB; Fraunhofer FIT; Universidad de Cambridge; Lean Enterprise Institute de Polska; SINERGIE; IZNAB; Microprocessor; MIND MCG para metal; GLN Plast; J.W. Ostendorf; OEA y

Finanzas

El proyecto Maestri ha recibido financiación del programa de investigación e innovación Horizonte 2020 de la Unión Europea.

Resultados hasta la fecha

- Kit de herramientas para la simbiosis industrial - Desarrollado dentro del proyecto MAESTRI, proporciona un conjunto de herramientas y métodos para ayudar a las empresas a ganar valor de los recursos desperdiciados y contribuye al objetivo de MAESTRI de promover la sostenibilidad de la industria manufacturera y de procesos europeos.
- Guía del usuario para participar en la simbiosis industrial, vinculada al kit de herramientas para la simbiosis industrial (T4IS)
- Estudios de casos de la Biblioteca de Simbiosis Industrial e intercambios vinculados - La base de datos que contiene la biblioteca de estudios de casos de simbiosis industrial e intercambios vinculados se ha desarrollado como parte de las actividades llevadas a cabo por el Centro de Sostenibilidad Industrial de la Universidad de Cambridge

Orígenes/enfoque

Las industrias de procesos representan la parte más importante de la base manufacturera, alrededor del 20% de la industria manufacturera europea total, que incluye más de 450.000 empresas individuales (EU27), empleo de alrededor de 6,8 millones de ciudadanos y generación de más de 1.600 millones de euros de facturación. Las industrias de procesos también dependen en gran medida de las importaciones de recursos procedentes de los mercados internacionales que están obstaculizando el acceso de la industria a las materias primas comercializadas a nivel mundial, debido a la creciente inestabilidad política en muchas regiones del mundo. Además, la industria europea también ha representado más de una cuarta parte del consumo total de energía en 2010 en Europa, con una parte significativa del utilizado en la industria de procesos. Esto representa tanto una oportunidad como una responsabilidad de este sector que contribuye a los retos de sostenibilidad de las sociedades europeas, siendo imprescindible reducir drásticamente la huella medioambiental y aumentar la competitividad y la producción eficiencia de los sistemas "haciendo más con menos". Sin embargo, para implementar con éxito la sostenibilidad en las industrias manufactureras y de procesos, se requiere un enfoque holístico, multidimensional y sistemático.

REFLEXIÓN & PUNTOS DE DISCUSIÓN

Las principales lagunas actuales en la aplicación efectiva de la gestión de la energía y los recursos son: brechas técnicas y tecnológicas; Brechas de gestión y brechas organizativas.

En coherencia con estas carencias, MAESTRI desarrolló una plataforma innovadora e integrada que combina herramientas holísticas de evaluación de la eficiencia, un novedoso sistema de gestión y un enfoque innovador para la implementación de simbiosis industriales.

MAS INFORMATION

Website: <https://maestri-spire.eu/>

Contact: <https://maestri-spire.eu/contact/>



El proyecto URSA fue desarrollado por EDIA en asociación con ISQ. El proyecto tuvo lugar en la región del Alentejo, Portugal, entre mayo de 2018 y noviembre de 2018.



CasoPráctico

URSA: Alqueva by-products recirculation units

La iniciativa

El proyecto URSA tiene como objetivo abordar el problema del bajo contenido de materia orgánica en los suelos agrícolas de regadío gestionados por Empreendimento de Fins Múltiplos de Alqueva (EFMA). Se pueden aplicar diferentes soluciones para aumentar la materia orgánica del suelo pero, para lograr resultados rápidos, medibles e sostenibles en la agricultura moderna e intensiva DE EFMA, la solución más aplicable es añadir fertilizante orgánico. Para lograr esta solución, el proyecto tiene como objetivo crear y desarrollar una red de instalaciones de compostaje para producir fertilizantes orgánicos con los subproductos agrícolas disponibles. Dando alas al concepto de economía circular, los agricultores locales entregarán sus subproductos y tomarán a cambio fertilizantes orgánicos para aplicar en sus suelos agrícolas.

Marco de tiempo

El proyecto comenzó en mayo de 2018 con un plazo de seis meses e implicó las siguientes seis acciones clave: 1) Desarrollo de especificaciones y canales de recolección para la primera/experimental instalación de URSA; 2) Implementación del mecanismo; 3) Desarrollo de procesos experimentales y planes de seguimiento, identificación de las necesidades del suelo, pruebas experimentales y caracterización de compost y subproductos; 4) Concepción de un plan de negocios; 5) Comunicación y difusión del proyecto; 6) Gestión y evaluación de proyectos.

Zonas de enfoque

El proyecto URSA se centra en implementar una constelación de doce unidades y luego, en su conjunto, resolver el bajo contenido de materia orgánica del suelo y los problemas correlacionados que afectan el rendimiento ambiental de EFMA. Este logro representa un compromiso basado en la eficiencia de los recursos, la protección del suelo y el agua y la valorización de los subproductos de la agricultura, contribuyendo a acelerar la transición a la economía circular.



URSA



Finanzas

El proyecto fue cofinanciado por Fundo Ambiental.

Resultados hasta la fecha

El proyecto creó la primera unidad de compostaje con el objetivo final de una constelación de 12 unidades para proceder a lograr:

- Rehabilitación del suelo como apoyo agrícola de calidad y como barrera de filtración;
- Uso eficiente del agua y los nutrientes, reduciendo las necesidades globales;
- Reducción de la aplicación de fertilizantes minerales y aumento de la rentabilidad agrícola;
- Mayor cohesión del suelo, con menos vulnerabilidad a la erosión y desertificación;
- Uso circular conservador de productos orgánicos por productos producidos en EFMA;
- Mejor calidad del agua y menos susceptibilidad a las especies acuáticas invasoras;
- Promoción de la vida del suelo, la salud vegetal y la fertilidad;
- Secuestro de carbono en el suelo, a diferencia de la quema, con reducción de gases de efecto invernadero.

Orígenes

Años sin agricultura de conservación conducen a un nivel crítico de materia orgánica del suelo con un impacto negativo directo en los recursos de agua dulce, la agricultura y el ecosistema en su conjunto. Era necesario encontrar una solución para mitigar el impacto negativo del bajo contenido de materia orgánica a la par con una solución para crear un destino sostenible para la enorme cantidad de subproductos con origen en la región.

Decidir el enfoque

El proyecto fue creado para resolver el problema del suelo de baja materia orgánica en el área de influencia EFMA. Para desarrollar una solución, los promotores identificaron áreas de interés tales como:

- Características del suelo;
- Subproductos disponibles;
- Proceso de compostaje;
- Información y participación de los agricultores;
- Unidad de compostaje dinámico.

REFLEXIÓN & PUNTOS DE DISCUSIÓN

Como resultado de este estudio, fue posible concluir que es urgente cambiar los procedimientos agrícolas para recuperar, mejorar y mantener un suelo y un ecosistema sanos. La retroalimentación del agricultor local fue muy alentadora con un gran interés en el valioso destino de sus subproductos y en la aplicación del fertilizante orgánico en sus propios cultivos debido a la comprensión de los beneficios asociados.

Todavía queda un largo camino por recorrer para superar las barreras existentes y difundir los beneficios ambientales y económicos identificados.

MAS INFORMACION

Website: <https://www.edia.pt/ursa/index.html>

Contact: <https://www.edia.pt/en/>

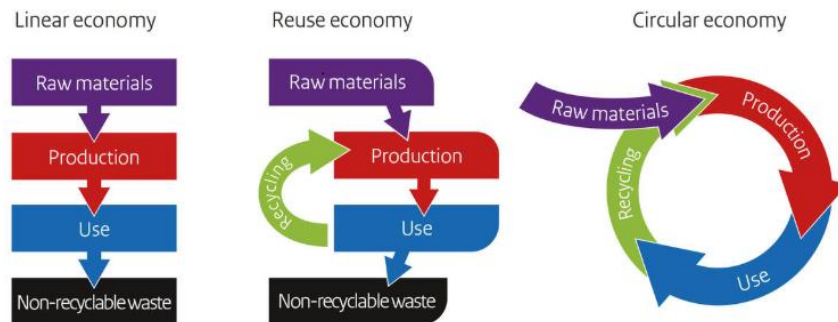


NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	1 – Economía circular y colaboración
TIPO DE ACTIVIDAD	Actividad en clase
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	• Relacionar la colaboración y la innovación • Relacionar la colaboración interna y la cultura colaborativa • Ilustrar el concepto de economía circular • Demostrar las ventajas de los modelos de negocio circulares • Debate prácticas de economía circular
METODO(S) DE ENTRENAMIENTO(S)	PBL (Aprendizaje basado en problemas) Aprendizaje basado en escenarios • Debates en grupo
TIEMPO/DURACIÓN	Duración total: 60 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) 15 minutos para compartir el caso práctico de la Circular del Alentejo y el tema de 'Gestión de la Colaboración' con todo el grupo, y para plantear un problema específico al aula; 15 minutos para discutir en grupos pequeños y compartir el debate y el aprendizaje del grupo pequeño con todos; 15 minutos para discutir la complicación hipotética planteada en grupos pequeños y para compartir el debate y el aprendizaje del grupo pequeño con todos; • 15 minutos para la discusión final, terminar y resumen.
TAMAÑO DEL GRUPO	• 20 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cinco personas
MARCO Y HERRAMIENTAS	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller) Anexo "ALENTEJO CIRCULAR" WEB 2.0 PLATAFORMA" "ALENTEJO CIRCULAR" PLATAFORMA WEB 2.0" (PT) https://plataforma.alentejocircular.uevora.pt/login
DESCRIPCIÓN	1. El formador ofrece una perspectiva general del concepto de economía circular a través del caso práctico Circular del Alentejo, presenta el tema "Gestión de la colaboración" y plantea un problema específico relacionado con el tema de una cultura colaborativa en un negocio circular Contexto. El entrenador puede usar el siguiente ejemplo: <i>La plataforma colaborativa basada en 2.0 antes mencionada fue desarrollada y generalizada a través de las partes interesadas a través de sesiones públicas fueron, se han mostrado muy interesados, utilizando expresiones como "Esto es lo que necesito para valorar mis subproductos! O "Excelente iniciativa para promover la economía</i>

	<i>circular entre los agricultores!" A pesar de la buena retroalimentación, no se notó ninguna actividad relevante en la plataforma.</i> 1. El instructor da ejemplos a algunos de los factores clave que tienden a determinar el éxito de un modelo de negocio circular. Por ejemplo, los gerentes a menudo tienen que lidiar con el día a día de los negocios y no encuentran tiempo para pasar con nuevas ideas de negocio. Se integrarán los conceptos de "Colaboración y sus beneficios", "Innovación" y "Tipos de colaboración". 2. Los aprendices, en pequeños grupos, tratarán de señalar el núcleo del problema, dar respuestas y posibles soluciones. Para esta tarea, utilizarán rotafolios para reflexionar sobre las acciones propuestas. 3. El entrenador puede interferir para ayudar dinamizándose y moderando el debate, en primer lugar entre el pequeño grupo (prestando atención a lo que se discute en cada uno de los grupos) y luego uniéndose a los subgrupos, todos juntos. Los equipos explicarán a los demás participantes sus hallazgos y conclusiones. 4. A continuación, el entrenador añade un giro, una complicación hipotética o un factor de dificultad. Por ejemplo, negocios como de costumbre: <i>"El negocio ya tiene éxito, ¿por qué cambiar?"</i> El entrenador introducirá algunas ventajas de un modelo de negocio circular. 1. La labor continuará en pequeños grupos para acometer la situación. Las soluciones de equipo se discutirán junto con los otros grupos. El instructor moderará el diseño de un plan de acción común y final. (Puntos clave y pasos)
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador tiene que prepararse para la moderación de la dinámica de grupo previamente, teniendo en cuenta: 1. Ejemplos de comunicación (buenos y malos) 2. Posibles soluciones 3. Factor de torsión/complicación

NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.
------------------------------	--

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>2- Economía lineal vs Economía circular</i>
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Ejemplos y beneficios de las actividades de la economía circular Contraste lineal vs modelos circulares Esbozar los pasos generales hacia una economía circular Identificar el socio adecuado para colaborar • Definir principios de innovación cerrados y abiertos
MÉTODOS DE FORMACIÓN	PBL (Aprendizaje basado en problemas) • Debates en grupo
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 60 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) 10 minutos para compartir un vídeo del caso práctico de la Circular del Alentejo 10 minutos para, en una discusión abierta, identificar las diferentes prácticas de economía circular presentes en el video e introducir la "economía lineal vs circular" 10 minutos para identificar en grupos pequeños los pasos necesarios para implementar prácticas de economía circular desde el punto de vista de la alta dirección 15 minutos para compartir los resultados de la discusión con todos con las aportaciones del entrenador. • 15 minutos para la discusión final, terminar y resumido.
TAMAÑO DEL GRUPO	• 20 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cinco personas
MARCO Y HERRAMIENTAS	Flipcharts, proyector de vídeo, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)
DESCRIPCIÓN	1. El formador reproduce un vídeo del caso práctico Circular del Alentejo en relación con el sector vitivinícola, crea un debate abierto sobre la identificación de las prácticas de economía circular e introduce la "economía lineal frente a la circular". El instructor puede utilizar los siguientes temas: • Economía lineal • Reutilizar la economía • Economía circular



1. El instructor explica algunos de los beneficios de las prácticas de economía circular identificadas.
2. El entrenador plantea un problema específico:

"Si el modelo de economía circular es más económico y ambientalmente sostenible, ¿por qué no todo el mundo lo está usando?"

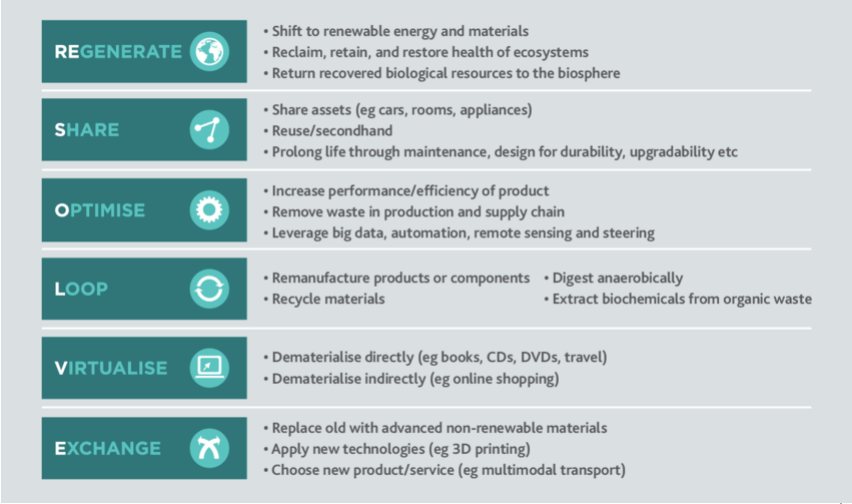
2.1 A continuación, el formador sugiere a los aprendices, en pequeños grupos, identificar los pasos para cambiar de un modelo lineal a un modelo de economía circular, dentro de su propia idea de empresa/negocio.

1. El entrenador puede interferir para ayudar dinamizándose y moderando el debate, en primer lugar entre el pequeño grupo (prestando atención a lo que se discute en cada uno de los grupos) y luego unirse a los subgrupos. Los equipos explicarán a los demás participantes sus hallazgos y conclusiones. La presentación dará una idea de las múltiples hipótesis existentes para las prácticas de economía circular.
2. El instructor ofrece ejemplos de algunos de los pasos generales clave a seguir al implementar un modelo de negocio circular. Por ejemplo:

- Participar con las partes interesadas externas
 - Proporcionar un apoyo consistente y fuerte de la alta dirección
 - Explicar el concepto y comunicar la visión
- Identificar ambiciones específicas y desarrollar un modelo de negocio sostenible / caso de negocio
- Educar a sus empleados
 - Involucrar y capacitar a las unidades de negocio
 - Comience con la innovación de procesos, seguido de la innovación de productos y modelos de negocio
 - Colaborar con socios externos

	• Definir KPI alrededor del caso de negocio • Hacer el bien y hablar de ello 1. Se integrarán los conceptos de "simbiosis industrial", "socio adecuado para colaborar" y "principios de innovación cerrados y abiertos". 1. El entrenador toma notas de los pasos en el rotafolio y modera el diseño de un plan de acción común y final. (Puntos clave y pasos)
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador tiene que prepararse para la moderación de la dinámica de grupo previamente, teniendo en cuenta: 1. Ejemplos de comunicación (buenos y malos) 2. Posibles soluciones 3. Factor de torsión/complicación
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva. El instructor también puede introducir el método de "facilitación visual", por lo que los estudiantes, en grupos pequeños, diagraman los pasos para cambiar de un modelo de economía lineal a circular y presentar sus ideas al grupo más grande de una manera atractiva y esbozada.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>3- El marco de la resolución</i>
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Interpretar el marco de resolencia Haga coincidir las buenas prácticas de URSA con las áreas de acción ReSOLVE • Cómo avanzar hacia la economía circular
METODO(S) DE ENTRENAMIENTO(S)	Debates en grupo Microaprendizaje • Pbl
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 60 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) 10 minutos para que el instructor dé una explicación sobre el marco ReSOLVE. 10 minutos para que los alumnos identifiquen tres ejemplos prácticos para cada seis áreas de acción de ReSOLVE. 15 minutos para cada equipo explicar a los demás participantes sus hallazgos. 15 minutos para que el entrenador dé una explicación breve del caso práctico de URSA y realice una lluvia de ideas de clase para encontrar acciones que se puedan identificar en el caso práctico. • 10 minutos para la discusión final, terminar y resumen.

TAMAÑO GRUPO	DEL	20 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cinco personas
MARCO HERRAMIENTAS	Y	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Portátiles/tabletas para la investigación en línea. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)
DESCRIPCIÓN		El formador comienza dando una visión general del marco ReSOLVE desarrollado por la Fundación Ellen MacArthur y sus seis áreas de acción para avanzar hacia una economía circular:  The infographic displays the ReSOLVE framework with six areas of action, each represented by a teal box with a circular icon and a list of actions: REGENERATE (Globe icon): - Shift to renewable energy and materials - Reclaim, retain, and restore health of ecosystems - Return recovered biological resources to the biosphere SHARE (Share icon): - Share assets (eg cars, rooms, appliances) - Reuse/secondhand - Prolong life through maintenance, design for durability, upgradability etc OPTIMISE (Gear icon): - Increase performance/efficiency of product - Remove waste in production and supply chain - Leverage big data, automation, remote sensing and steering LOOP (Circular arrow icon): - Remanufacture products or components - Recycle materials - Digest anaerobically - Extract biochemicals from organic waste VIRTUALISE (Screen icon): - Dematerialise directly (eg books, CDs, DVDs, travel) - Dematerialise indirectly (eg online shopping) EXCHANGE (Exchange icon): - Replace old with advanced non-renewable materials - Apply new technologies (eg 3D printing) - Choose new product/service (eg multimodal transport) Fuente: Ellen Macarthur Foundation - Los aprendices, en pequeños grupos, tratarán de identificar tres ejemplos prácticos para cada seis áreas de acción. - El entrenador reunirá a todos los subgrupos y cada equipo explicará a los demás participantes sus ejemplos. - El entrenador entonces dará una explicación breve del caso práctico DE URSA y en la lluvia de ideas toda la clase encontrará acciones que se pueden identificar en el caso práctico. Como ejemplo: - REGENERAR acción DEVOLVER LOS RECURSOS BIOLÓGICOS RECUPERADOS A LA BIOSFERA se logró evitando que los subproductos que se quemaran convirtiéndolos en fertilizantes orgánicos de compostaje devolviéndolo al suelo y a los cultivos. - COMPARTIR – Mediante el uso de instalaciones comunes para almacenar los subproductos y compartir equipos para aplicar el compost; - Optimizar: Eliminar residuos/eficiencia – A través de la valorización de residuos y la prevención de la pérdida de nutrientes; - Bucle – Reciclar nutrientes a través de la producción de compost

SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador tiene que prepararse para la moderación de la dinámica de grupo previamente, teniendo en cuenta: 1. Ejemplos de comunicación (buenos y malos) 2. Posibles soluciones 3. Factor de torsión/complicación
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	4 - Hacia la economía circular
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	• Elaborar sobre los principios del Modelo de Negocio Sostenible CANVAS
MÉTODOS DE FORMACIÓN	Pbl Microaprendizaje • Debates en grupo
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 60 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) 15 minutos para cada aprendiz comparten las prácticas de simbiosis industrial identificadas en el anterior ejercicio en línea. 5 minutos para que el entrenador dé una perspectiva general sobre el Modelo de Negocio Sostenible CANVAS. 20 minutos para que los aprendices completen una plantilla CANVAS para el caso práctico de URSA. 10 minutos para cada equipo explicar a los demás participantes sus conclusiones/opiniones sobre el ejercicio CANVAS. • 10 minutos para la discusión final, terminar y resumen.
TAMAÑO DEL GRUPO	• 20 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cinco personas
MARCO Y HERRAMIENTAS	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller). Caso práctico URSA y plantilla SBMC.
DESCRIPCIÓN	1. El formador comienza dando una perspectiva general sobre el Modelo de Negocio Sostenible CANVAS. 2. Los aprendices, en pequeños grupos, intentarán completar una plantilla CANVAS para el caso práctico de URSA. 3. El entrenador puede interferir para ayudar dinamizándose y moderando el debate, en primer lugar entre el pequeño grupo (prestando atención a lo que se discute en cada uno de los grupos) y luego uniéndose a los subgrupos, todos juntos. Los equipos explicarán a los demás participantes sus hallazgos y conclusiones. 1. El instructor puede distribuir un SBMC resuelto para el caso práctico de URSA, como ejemplo, para la comparación.

SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador tiene que prepararse para la moderación de la dinámica de grupo previamente, teniendo en cuenta: 1. Ejemplos de comunicación (buenos y malos) 2. Posibles soluciones - Torsión/complicación facto
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva. En lugar de tener a toda la clase trabajando en el mismo caso de estudio, la mitad de los grupos también pueden trabajar en el caso práctico circular DE ALENTEJO.

		Diseñado para:		Diseñado por:		Fecha:		Version:	
Modelo de negocio Sostenible Canvas:									
URSA Caso Práctico									
Socios clave		Actividades clave		Propuestas de valor		Relaciones con los clientes		Segmentos de clientes	
- Sector agroindustrial (proporcionará subproductos) - Agricultores locales (usuarios finales, adquirirán y aplicarán el compost en el suelo agrícola EFMA)		- Recepción y recogida de subproductos - Suministro/intercambio de compost - Aumento de la materia orgánica del suelo - Gestión de unidades de compostaje		- Los agricultores se beneficiarán de un compost de fertilizantes debajacalidad (calidad de la cultura y aumento de la fertilidad) - Mejor resiliencia del suelo y no sea que sea propenso a la erosión - Solución adecuada para los subproductos agroindustriales disponibles (impacto ambiental reducido/ninguno negativo en el agua, el aire y el suelo) - Mejora de la eficiencia de los nutrientes		- El proceso se basa en una solución en la que se hace un gran beneficio que involucra edito (gestión de URSA), agroindustria y agricultores (usuarios finales) - URSA necesita la agroindustria y los agricultores (usuarios finales) para proporcionar subproductos y adquirir /aplicar compost - La agroindustria y los agricultores (usuarios finales) necesitan URSA como solución para recibir/valorizar sus subproductos y tener un fertilizante de baja calidad		- Agroindustria (como proveedores de subproductos) - Agricultores (a partir del final-usuarios)	
		Recursos clave				Canales			
		- Relación simbiótica entre la agroindustria, la gestión de unidades de compostaje y los agricultores (usuarios finales) - Canales de suministro de subproductos - Fuerza de trabajo de la unidad de compostaje				- Sitio web - Eventos públicos - Redes sociales y medios de comunicación - Asociaciones de agricultores			
Estructura de costes					Estructura de ingresos				
- Costes de operación de la unidad de compost (recursos humanos, electricidad, combustible, equipo) - Establecer y mantener los canales de recogida y distribución					- Venta de fertilizantes orgánicos - Ser pagado por recibir subproductos				

Costos Ecosociales

- No se identificaron costos ecosociales relevantes
- El agua se puede reutilizar del agua liberada del proceso de compostaje
- Relacionado con las actividades de circulación de la unidad de compostaje (logística, equipos, etc.)

Beneficios Eco-Sociales

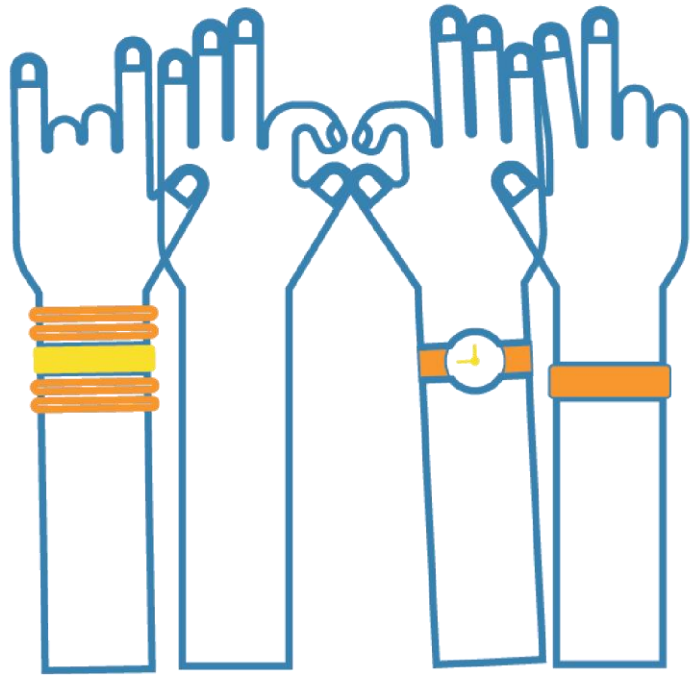
- Alimentos de mejor calidad (más orgánicos, menos productos químicos)
- Mejores ingresos para los agricultores
- Mejores condiciones de calidad del suelo, el aire y el agua

Based on: www.businessmodelgeneration.com

UNIDAD 3

Gestión en la Diversidad

Caso Estudio





Caso Estudio

Dublin Bus

QUIEN: Dublin Bus

DONDE: Irlanda

CUANDO: Septiembre 2017

QUE: Políticas y Directrices de Transición progresiva de Género en el Lugar de Trabajo

La iniciativa

Respondiendo a los cambios en la ley irlandesa de 2015, que facultaron a los ciudadanos adultos a autodeclararse y cambiar su género, Dublin Bus decidió introducir una política de **diversidad, igualdad y no discriminación**. Esta nueva estrategia incluía el desarrollo de recomendaciones sobre cómo crear un entorno de **trabajo basado en la apertura, aceptación y tolerancia para los empleados en transición**. La compañía desarrolló directrices específicas y las dirigió a miembros de todos los niveles de la jerarquía de la empresa: empleados, gerentes y el departamento de recursos humanos, centrándose principalmente en la creación de conciencia sobre la **transición de género, así como la presentación de nuevas normas, valores y reglas**.

Dublin Bus es la principal compañía de transporte en la ciudad de Dublín y entornos. Como líderes en su rama, están decididos a apoyar la diversidad y la inclusión entre su fuerza de trabajo. Por su compromiso con la causa, la empresa tiene como objetivo promover la diversidad en el lugar de trabajo y demostrar que las empresas, independientemente de la industria en la que operan, pueden incorporar con éxito políticas de diversificación e igualdad en su práctica.

Marco de tiempo

Las Directrices y las Directrices para la Transición de Género en el Lugar de Trabajo en Autobús de Dublín se elaboraron e introdujeron en 2017 y se han actuado desde entonces.

Zonas de enfoque

Dublin Bus dedica mucha atención a la **inclusión de los empleados que luchan con su identidad sexual**. Consciente de las controversias comunes relacionadas con este grave problema social, la compañía decidió ayudar a fomentar el diálogo y la comprensión de los problemas trans en el lugar de trabajo. "Estamos comprometidos con la gestión de un lugar de trabajo que integra, se beneficia y logra la igualdad para nuestros diversos empleados, así como la promoción de un lugar de trabajo inclusivo que celebra y apoya la diversidad". dice Rav Covne. CEO de Dublin Bus.



EQUIPO CORE Y PARTICIPANTES EXTERNOS

La Política de Diversidad de Dublin Bus fue desarrollada por employee Development and Equality Executive en consulta con TENI – Transgender Equality Network Ireland. La compañía también recogió comentarios de sus empleados.

Desafíos

Uno de los desafíos más importantes al introducir la Política de Diversidad en Dublin Bus fue que había poco conocimiento y experiencia en el ámbito de la introducción de políticas de este tipo en Irlanda.

Ventajas

Como uno de los beneficios más inmediatos de la nueva estrategia, Dublin Bus indicó el aumento de la concienciación sobre la transición de género. Esto fue eficaz en la creación de un entorno de trabajo más favorable, lo que a su vez resultó en mejores niveles de retención en la fuerza de trabajo, mayor participación de los empleados y un mejor rendimiento en la atracción de nuevos talentos.

Resultados hasta la fecha

Uno de los principales objetivos de la introducción de una política de diversidad en Dublin Bus era crear conciencia y fomentar el debate sobre cuestiones trans en la organización y su entorno. Desde la introducción de esta nueva estrategia de igualdad, **la empresa recibió una amplia retroalimentación de sus empleados en todas las etapas, y de los miembros del público, así como de otras organizaciones que buscan directrices y consejos relacionados con la implementación de una política de diversidad.**

Orígenes y pasos

La Política y las Directrices de Transición de Género en el Lugar de Trabajo de Dublín se desarrollaron en respuesta a la Ley de Reconocimiento de Género firmada por la ley irlandesa en 2015, y a las denuncias de acoso en el lugar de trabajo hacia los empleados transgénero.

Como primer paso en la implementación de la Política de Diversidad, la organización decidió consultar las directrices en cooperación con el Equipo de Gestión, para brindar una oportunidad para el diálogo con el Departamento de RRHH. La política se comunicó a todo el personal a través de varios canales de comunicación, como correo electrónico, carteles internos, boletines informativos, folletos y el sitio web de Dublin Bus. Más tarde, la política se promovió a través de los canales de redes sociales de la empresa para llegar a los clientes externos y miembros del público.

Con el fin de proporcionar apoyo a los empleados que planean su transición, Dublin Bus creó una Oficina de Diversidad e Inclusión, donde el personal puede buscar la información necesaria. Además, la empresa ofrece un servicio de asesoramiento

REFLEXIÓN & PUNTOS DE DISCUSIÓN

1. ¿Cuáles son los pasos que los líderes de Dublin Bus emprendieron para poner en práctica la Estrategia de Diversidad? ¿Qué opinas de ese proceso? ¿Sugeriría algún cambio? ¿Cree que sería posible introducir una estrategia de gestión de la diversidad similar a su PYME? ¿Qué pasos tendrías que tomar? ¿Cuál podría ser el beneficio de introducir una política de diversidad en su organización?
2. ¿Cuál fue la clave para el éxito de la política de diversidad introducida por Dublin Bus?
3. ¿Cree que su PYME se enfrentaría a desafíos similares? ¿Cómo te ocuparías de ellos?

MÁS INFORMACIÓN

Website: <https://www.dublinbus.ie>

Contact: Ray Coyne, CEO of Dublin Bus



QUIEN: Junta de Suministro de Electricidad (ESB)

DONDE: Irlanda

CUANDO: Pilotado en 2014 e introducido en 2015

QUE: Gestión del Programa de Transiciones d Exitosas



Case Study

JUNTA DE SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD

La iniciativa

La Junta de Suministro de Electricidad (ESB) fue establecida en 1927 y es el principal proveedor de electricidad irlandés. Es propiedad mayoritaria del Gobierno irlandés. Como una empresa de servicios públicos fuerte y diversificada, ESB opera en todo el mercado de la electricidad: desde la generación, pasando por la transmisión y distribución hasta el suministro.

En 2015, ESB introdujo su política de diversidad con el objetivo de apoyar a los **padres que regresan al empleo**. El Programa de Gestión de Transiciones de Padres Exitosas fue una respuesta a la necesidad de lograr una fuerza laboral más equilibrada en materia de **género**. Los resultados de los informes (WEF) indicaron que, a pesar de los altos resultados de las niñas en las escuelas y universidades de Irlanda, su representación en el mercado laboral, especialmente mayores de treinta años, es relativamente baja. ESB entendió que uno de los factores dominantes es el papel de la mujer en el aumento de los niños. La empresa decidió desarrollar un programa que apoyará a la mayoría de sus empleadas que regresan de la licencia de maternidad, para poder mantener un buen equilibrio entre el trabajo y su vida familiar y estar preparadas para afrontar los retos relacionados con el regreso al lugar de trabajo.

Marco de tiempo

El **Programa de Gestión** de Transiciones d Exitosas se puso a prueba inicialmente en 2014 y se introdujo en la práctica diaria de la empresa en 2015. Más tarde se extendió para nuevos padres, gerentes de línea y recursos humanos.

Zonas de enfoque

ESB ha dirigido su enfoque a apoyar a los empleados que regresan de la licencia de maternidad o paternidad. Especialmente centrándose en el **personal femenino, cuya transición a la paternidad puede estar relacionada con diversas barreras en la vida profesional** – estancamiento de la carrera, sesgo entre colegas, deterioro de las relaciones profesionales, etc. Además, ESB se centra en atraer, retener y progresar talentos femeninos entre su fuerza de trabajo.



EQUIPO CORE Y PARTICIPANTES EXTERNOS

El equipo directivo de EBS, tras consultar con los empleados que regresaban de la licencia de maternidad/paternidad, decidió apoyarlos en la superación de los desafíos relacionados con el regreso al lugar de trabajo.

Desafíos

Al presentar su Política de Diversidad, esB se enfrentó a la necesidad de cambiar el modelo tradicional de transición a la **paternidad para las mujeres trabajadoras** en Irlanda. El cambio tuvo que introducirse en el enfoque del personal en general, pero también en los propios padres nuevos.

Ventajas

ESB se dio cuenta de que la eficacia y la satisfacción laboral de los empleados están fuertemente motivadas por su capacidad para mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal. Consiguieron eliminar, algunos de los factores negativos relacionados con volver al trabajo como, el miedo a ser puesto en un papel diferente, la necesidad de competir por el puesto con reemplazo, o el miedo a que el trabajo no se ha hecho, que solía contribuir a disminuir en rendimiento después del retorno. La empresa logró una fuerza laboral equilibrada por género, lo que conduce a una mejor prevención de la pérdida de talentos.

Resultados hasta la fecha

ESB logró crear un ambiente de trabajo favorable a los padres que brinde apoyo a las mujeres combinando la vida familiar y laboral. El

Orígenes y pasos

ESB introdujo su Política de Diversidad como una solución para la fuerza laboral desequilibrada de género, notando que las empleadas dimiten al trabajo cuando comienzan las familias. Además, la empresa notó las dificultades de algunos empleados que regresan de la licencia de maternidad o paternidad para volver a adaptarse al entorno laboral.

ESB decidió introducir un programa que permitirá que el personal se conecte a la empresa mientras está de licencia. Inicialmente la iniciativa se dirigió sólo a las mujeres, pero pronto se extendió a nuevos padres, gerentes de línea, departamento de recursos humanos y padres de niños de uno a cinco años. El programa consiste en talleres de formación que abordan cuestiones esenciales a la hora de salir y regresar de la licencia. El coaching se basa en experiencias de primera mano de compañeros. Además, el ESB decidió introducir una capacitación para directivos y recursos humanos para crear una perspectiva más amplia y a largo plazo sobre la licencia de maternidad/paternidad y enseñarles

REFLEXIÓN & PUNTOS DE DISCUSIÓN

1. ¿Por qué la Política de Diversidad dirigida a los nuevos padres es importante en el lugar de trabajo? ¿Es necesario apoyar la pyme?
2. ¿Cuáles son los beneficios que la fuerza laboral de género diverso aporta a EBS? ¿Podría su PYME beneficiarse de aumentar la diversidad de la fuerza de trabajo? ¿Qué áreas que requieren más diversidad puede reconocer en su PYME?
3. ¿Cómo es el proceso de implementación de la política de diversidad a la organización? ¿Qué niveles de la organización se dedicaban a introducir la política de diversidad en EBS? ¿Quién debe participar en este proceso en su PYME?

MAS INFORMACIÓN

Website: <https://www.esb.ie>

Contact: Sean Murphy, Public Affairs Manager in EBS

T: +353 1 676 5831



NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>1- Cómo hacer que las PYME estén más diversificadas</i>	
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	DE	Para entender mejor el significado de la diversidad para las empresas y los empleados • Descubrir soluciones sobre cómo hacer que las PYME estén más diversificadas
MÉTODOS DE FORMACIÓN	DE	• Design Thinking
TIEMPO/ DURACIÓN		Duración total: 55 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) 10 minutos para discutir lo que significa la diversidad para los empleadores y los empleados y por qué lo necesitan 10 minutos para discutir los resultados de la discusión 15 minutos para hacer una lluvia de ideas sobre posibles soluciones al problema 10 minutos para proponer el prototipo de una de las soluciones • 10 minutos para presentar los resultados
TAMAÑO DEL GRUPO		• Alrededor de 20 personas; los subgrupos no deben ser más de cinco personas
MARCO HERRAMIENTAS	Y	Plumas y marcadores post-notas, hojas para tomar notas. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller).
DESCRIPCIÓN		1. El instructor comienza la actividad explicando brevemente cuál es el enfoque de pensamiento de diseño utilizado en este ejercicio. El instructor describe en breve las fases del pensamiento de diseño y discute sus objetivos. El formador divide a los aprendices en pequeños grupos de cuatro o cinco personas. (Cualquier número de grupos es aceptable si los aprendices son capaces de trabajar cómodamente en el aula.) El instructor presenta los temas para la discusión – <i>What diversidad significa desde la perspectiva de un negocio y un empleado. ¿Por qué las empresas y los empleados necesitan una gestión de la diversidad?</i> El entrenador proporciona a todos los grupos materiales de escritura para tomar notas. (Empatisto) 2. Una vez finalizada la discusión, el instructor pide a todos los grupos que presenten y comparen los resultados. Ahora, el instructor resume brevemente el debate haciendo hincapié en los hallazgos que muestran los beneficios de la diversidad. El formador debe subrayar que la gestión de la diversidad se refiere no sólo a los recursos humanos, sino también a los niveles de innovación y las ideas que se desarrollan en las organizaciones. 3. Una vez que los aprendices entienden las necesidades tanto de los empleadores como de los empleados en relación con la gestión de la diversidad, el formador da a

	los becarios un problema a analizar: <i>¿Cómo hacer que las PYME estén más diversificadas?</i> (Definir) - Los aprendices harán una lluvia de ideas sobre las posibles soluciones dentro de los pequeños grupos. Pueden usar post-que notas y papeles para mapear sus propuestas. (Ideate) - Por último, el instructor pide a todos los grupos que evalúen sus propuestas y seleccionen una para la fase de creación de prototipos. La tarea de los aprendices es crear un plan de acción simple para la implementación de esta solución en la práctica. Una vez que todos los grupos estén listos, presentarán sus soluciones nominadas y discutirán el proceso planificado de pruebas. (Prototipado/Prueba)
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El formador debe apoyar activamente a los aprendices en todas las fases de la actividad, especialmente proporcionando ejemplos y asegurando una dinámica positiva en los debates en grupos pequeños.
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva. El formador debe asegurarse de que, en el resultado de la actividad, los alumnos obtengan una comprensión de la gestión de la diversidad no sólo en relación con los recursos humanos, sino también con la innovación de las organizaciones.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>2- Desafíos para la gestión de la diversidad y cómo superarlos</i>
OBJECTIVOS DE APRENDIZAJE	Comprender mejor los desafíos relacionados con la introducción de la gestión de la diversidad Descubrir soluciones disponibles sobre cómo superar los desafíos
METODOS DE FORMACIÓN	Brainstorming, Mapa mental
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 50 minutos 10 minutos para hacer una lluvia de ideas sobre los posibles desafíos a los que se enfrentan las organizaciones que introducen la gestión de la diversidad 10 minutos para presentar las ideas, pegarlas en el Mapa Mental y dar retroalimentación a otros grupos 20 minutos para hacer una lluvia de ideas sobre las posibles formas de hacer frente a los desafíos 10 minutos para presentar ideas y resumir la sesión de lluvia de ideas
TAMAÑO DEL GRUPO	Alrededor de 20 personas; los subgrupos no deben ser más de cinco personas

MARCO HERRAMIENTAS	& Plumas y marcadores post-notas, hojas para tomar notas. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller).
DESCRIPCIÓN	1. El instructor comienza la actividad presentando el tema de la lluvia de ideas: <i>¿qué desafíos enfrentan las organizaciones al introducir la gestión de la diversidad y cómo pueden superarlos?</i> Luego, el instructor divide a los aprendices en pequeños grupos de 4 a 5 personas y pide a cada grupo que haga una lluvia de ideas sobre su comprensión de los desafíos que se pueden enfrentar. El formador pide a algunos de los grupos que se concentren en los desafíos relacionados con la gestión de la diversidad como concepto de recursos humanos, es decir: empleados, equipo directivo, proveedores, clientes; y otros grupos para hacer una lluvia de ideas sobre los desafíos relacionados con la innovación de la organización, es decir: productos, soluciones, procesos, recursos, etc. El entrenador pide a todos los grupos que escriban sus ideas en la publicación-señala. El entrenador debe asegurarse de que la división de recursos humanos y los desafíos de innovación serán visibles (por ejemplo, mediante el uso de diferentes colores de post-nota so bolígrafos). 2. Una vez que todos los grupos están listos, los aprendices deben presentar sus ideas y pegarlas en la hoja de papel que será una base para un mapa mental. El instructor debe alentar a los aprendices a revisar, dar una breve retroalimentación a grupos opuestos y agregar cualquier idea nueva que se les ocurra. 3.- Una vez que todos los aprendices están familiarizados con los desafíos, el entrenador pide a los participantes que hagan una lluvia de ideas sobre posibles soluciones para lidiar con ellos. El instructor debe pedir a los grupos que fueron responsables de enumerar los desafíos relacionados con la diversidad de los recursos humanos, hacer una lluvia de ideas sobre soluciones para la innovación de la organización y lo contrario. El instructor debe alentar a los aprendices a buscar soluciones que puedan ser aplicables para más de un desafío. 4.- Una vez que todos los grupos estén listos, deben presentar sus propuestas y pegarlas en el Mapa Mental, conectadas a los desafíos respectivos. 5.- El instructor debe finalizar y cerrar la sesión de lluvia de ideas resumiendo y agradeciendo a los aprendices por su participación.
SUGERENCIAS PREOCUPACIONES IMPLEMENTACIONES	DE Y El formador debe apoyar activamente a los aprendices en todas las fases de la actividad, especialmente proporcionando ejemplos y asegurando un debate dinámico en los grupos pequeños. El entrenador debe observar si todos los miembros de grupos pequeños están participando activamente en la lluvia de ideas.

		Debe dirigir las discusiones y asegurarse de que las opiniones e ideas se compartan de manera respetuosa e inclusiva.
NIVELES Y VARIACIONES	Y	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD		<i>3- Lo que necesita saber sobre la implementación de la gestión de la diversidad</i>
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	DE	Comprender las necesidades relacionadas con la gestión de la diversidad desde la perspectiva de un empleador y un empleado Para entender qué conocimientos y recursos se necesitan para introducir la gestión de la diversidad Empatizar con las necesidades y expectativas de los empleados en relación con la gestión de la diversidad en la organización Examinar el nivel actual de conocimientos y necesidades de aprendizaje de los alumnos relacionados con el proceso de aplicación de la gestión de la diversidad
MÉTODOS DE FORMACIÓN	DE	Escenario-aprendizaje basado, método Zero Draft
TIEMPO/ DURACIÓN		Duración total: 45 minutos 10 minutos para que los participantes lean el escenario 20 minutos para rellenar la plantilla Borrador Cero 10 minutos para presentar y discutir los resultados 5 minutos para que el entrenador resuma la actividad
TAMAÑO DE GRUPO		Actividad individual con elementos de discusión grupal
MARCO DE HERRAMIENTAS	Y	Plumas y marcadores, la plantilla de la actividad Borrador cero. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller).
DESCRIPCIÓN		1. Al comienzo de la actividad, el instructor presenta un escenario corto: <i>Usted es el gerente de WhiteAndBlack, que es una organización que opera en la industria textil. La compañía se encuentra en Irlanda, pero un número significativo de sus empleados provienen de varios países de Europa del Este y Asia. Usted ha notado que, debido a las diferencias culturales, nacionales y religiosas, la eficacia laboral de los empleados se ve fuertemente afectada. Además, las tensiones entre individuos basadas en la diversidad del equipo surgen de vez en cuando. Decidiste introducir la gestión de la diversidad. Para empezar, cree un Borrador Cero que será una base para sus otras acciones.*</i>

	- Una vez que todos los aprendices están familiarizados con el escenario, el instructor distribuye la plantilla de la actividad Cero Borrador e instruye a los aprendices, que su función es llenar las secciones indicadas de la plantilla teniendo en cuenta la perspectiva del gerente, así como un empleador de la empresa <i>WhiteAndBlack</i>. - Una vez que todos los aprendices estén listos, deben presentar sus respuestas y discutir qué más podrían querer aprender acerca de la gestión de la diversidad. - Para resumir la actividad, el instructor debe enfatizar que el método Cero Borrador tiene como objetivo comprobar la etapa actual de conocimientos sobre el tema y descubrir las necesidades de aprendizaje, y los aprendices no deben preocuparse si se ve 'poco organizada'.
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El formador debe apoyar activamente a los alumnos en todas las fases de la actividad proporcionando ejemplos y garantizando su participación activa en el debate. El instructor debe ajustarse si es necesario e imprimir una copia de la actividad Borrador Cero para cada aprendiz. La actividad Borrador Cero se puede aplicar a cualquier tema relacionado con la gestión de la diversidad con el fin de ayudar a los aprendices a entender cuál es su nivel actual de conocimiento es una comprensión de un problema y qué más necesitan aprender.
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva. El entrenador puede usar cualquier escenario corto o caso de estudio como antecedentes para la actividad. A continuación se presentan opciones adicionales relacionadas con la reutilización de los textiles sobrantes en los negocios orientados a la moda. <i>Usted es el gerente de BeYourself, que es una organización que opera en la industria de la moda. La compañía se encuentra en Irlanda, y coopera con varias cadenas de tiendas y boutiques de ropa en el país. La nueva política de la empresa consiste en convertir sus actividades en la dirección de la economía circular. Uno de los principales problemas identificados es la cantidad de residuos textiles producidos. Hay tres fuentes principales de residuos textiles en BeYourself: (1) sobreproducción: sólo alrededor del 50 por ciento de la ropa producida se vende al precio de venta recomendado, otro 30 por ciento entra en ventas y el 20 por ciento sigue sin venderse; (2) residuos pre-consumo – prendas de calidad inferior que no llegan a las tiendas; (3) residuos post-consumo – ropa desgastada, dañada o no deseada que devuelve los clientes directamente o a través de los centros de distribución</i>

del comercio minorista. Ha decidido involucrar a sus equipos de producción y marketing en una estrategia de diversidad que tiene como objetivo manejar los tres tipos de residuos. Para empezar, cree un modelo de Borrador Cero que será una base para sus otras acciones. *

*Los datos e información utilizados en este escenario no son auténticos, fueron inventados por el autor

Borrador Cero

El Escenario para la actividad

*Usted es el gerente de la WhiteAndBlack, que es una organización que opera en la industria textil. La compañía se encuentra en Irlanda, pero el gran número de sus empleados proviene de varios países de Europa del Este y Asia. Usted ha notado que, debido a las diferencias culturales, nacionales y religiosas, la eficacia laboral de los empleados se ve fuertemente afectada. Además, las tensiones entre individuos basadas en la diversidad del equipo surgen de vez en cuando. Decidiste introducir la gestión de la diversidad. Para empezar, cree un Borrador Cero que será una base para sus otras acciones. **

*Los datos e información utilizados en este escenario no son auténticos, fueron inventados por el autor

Anote todo lo que sabe actualmente sobre la introducción de la gestión de la diversidad en la organización.

Anote lo que *necesita* o *desea* saber acerca de la introducción de la administración de diversidad en la organización, pero actualmente no lo sabe.

Divida esta sección en dos grupos: uno debe escribirse desde la perspectiva de un empleador y el segundo desde la perspectiva de un empleado.

Reflexiones sobre que es importante en la gestion de la diversidad.

Agregue cualquier otra cosa que le preocupe sobre el proceso de implementación de la gestión de la diversidad.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>4- Evaluación de estrategias de gestión de la diversidad</i>
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Evaluar las estrategias de gestión de la diversidad desde la perspectiva de la utilidad y la aplicabilidad Crear conciencia sobre las buenas y malas prácticas en la gestión de la diversidad • Diseñar un plan de acción para la implementación de la gestión de la diversidad
METODO(S) DE ENTRENAMIENTO(S)	• Scenario-based learning, brainstorming, card sorting
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 45 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) 5 minutos para leer el escenario corto 10 minutos para pensar en posibles soluciones de cómo la compañía OneTwoThree podría resolver su problema 20 minutos para evaluar las soluciones propuestas y redactar un breve plan de acción de implementación de la estrategia de diversidad en OneTwoThree • 10 minutos para presentar resultados al grupo
TAMAÑO DEL GRUPO	• Alrededor de 20 personas; los subgrupos no deben ser más de cinco personas
MARCO & HERRAMIENTAS	Plumas y marcadores, post-señala, copia de la matriz de prioridad de implementación para cada grupo. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller).
DESCRIPCIÓN	1. Para iniciar la actividad, el instructor presenta un escenario corto: <i>La empresa OneTwoThree opera en el área de productos de envasado de alimentos sostenibles en una de las zonas rurales de los Países Bajos. La empresa contrata a 30 empleados, la mayoría de ellos son personas de entre veinte y treinta años. El año pasado la empresa introdujo una política de diversidad que tenía como objetivo abrir el lugar de trabajo OneTwoThree para los trabajadores mayores. Como resultado de los cambios introducidos, diez empleados mayores de cincuenta años fueron contratados. Al principio, la cooperación entre los trabajadores</i>

	más jóvenes y los más viejos era buena, pero con el tiempo, comenzaron a aparecer problemas y tensiones. Los conflictos estaban relacionados principalmente con diferentes enfoques de trabajo y diferentes estilos de comunicación entre los empleados de diferentes grupos de edad. Respondiendo a los informes de disminuciones en el rendimiento laboral, el gerente de OneTwoThree, decidió despedir a cinco de los empleados mayores que luchan con la adaptación a las condiciones de trabajo. Esta decisión tuvo un impacto negativo en la imagen de la empresa y le costó una pérdida de socios comerciales. * - Una vez que todos los aprendices están familiarizados con el escenario corto, el instructor los divide en pequeños cuatro a cinco-grupos de miembros. Los aprendices en sus grupos deben entonces discutir qué errores se cometieron y cuáles podrían ser soluciones más apropiadas para hacer frente al problema que OneTwoThree enfrentó. - Una vez que todos los grupos están listos, el instructor les pide que evalúen sus soluciones propuestas en dos categorías: - Utilidad – la solución satisface las necesidades de la empresa y sus empleados - Aplicabilidad: cuáles son los desafíos y las barreras para la implementación El objetivo de esta actividad es evaluar la prioridad de la implementación de diversas soluciones. El instructor proporciona a los aprendices la plantilla de la Matriz de Prioridad de Implementación y les pide que peguen post- señala con propuestas individuales para corregir cajas. - Una vez que todas las soluciones propuestas se apegan a la plantilla de la matriz, los aprendices deben decidir sobre el plan de acción para corregir la estrategia de diversidad de la empresa. Deben seleccionar qué soluciones se implementarán primero y cuáles serán los pasos para presentarlas. El instructor debe apoyar este proceso atrayendo su atención a los puntos clave y los pasos descritos en io1 Manual de Circulink.
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El instructor puede utilizar el escenario proporcionado o cualquier otro caso de estudio relacionado con el tema de la actividad y da a los aprendices la posibilidad de evaluar las acciones de gestión de la diversidad.
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.

*Los datos e información utilizados en este escenario no son auténticos, fueron inventados por el autor

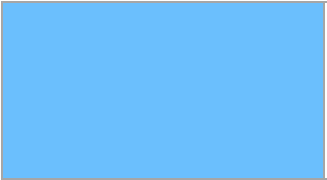


NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>5- Modelo CANVAS de Negocio Sostenible – Gestión de la Diversidad</i>
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Desarrollar la idea de la gestión de la diversidad en una actividad empresarial viable Comprender mejor diversos factores relacionados con la implementación de la gestión de la diversidad • Comprender las consecuencias positivas y negativas de la gestión de la diversidad
METODO(S) DE ENTRENAMIENTO(S)	Pbl Juego de Rol • Debates en grupo
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 45 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) 5 minutos para que el entrenador presente modelo CANVAS de negocio sostenible y sus once elementos 5 minutos para que los aprendices lean el escenario corto 20 minutos para discutir y desarrollar ideas en grupos • 15 minutos para presentar la primera versión del lienzo al grupo y recibir retroalimentación
TAMAÑO DEL GRUPO	• Alrededor de 20 personas; los subgrupos no deben ser más de cinco personas
MARCO & HERRAMIENTAS	Los bolígrafos y marcadores publican notas, hojas para tomar notas, la plantilla Canvas del Modelo de Negocio Sostenible. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller).
DESCRIPCIÓN	1. El instructor comienza el taller explicando qué es Canvas del Modelo de Negocio Sostenible y qué elementos contiene. 2. El instructor presenta a los aprendices el escenario corto y los divide en pequeños -cuatro a cinco-grupos de miembros. Los aprendices leen el escenario y desarrollan la idea de una estrategia de gestión de la diversidad basada en la plantilla de Canvas del modelo de negocio sostenible. El escenario: <i>Ha sido ascendido a un puesto de gerente de la compañía MakeltYourWay que opera en el campo de la renovación y rediseño de muebles de segunda mano en Dublín. La organización emplea a 28 trabajadores originarios de 11 países. El rango de edad en la empresa es muy amplio, el empleado más joven tiene 18 y el mayor de 57 años. Además, los empleados se caracterizan por estilos de trabajo muy distintos y patrones de pensamiento relacionados con sus antecedentes culturales y sociales.</i> <i>La compañía está orgullosa de su diversidad y la considera, su mayor activo. Sin embargo, hay múltiples desafíos relacionados</i>

	con él. Por mencionar algunos, los estereotipos relacionados con las diferentes nacionalidades afectan las relaciones personales entre los empleados. Los conflictos relacionados con los sentimientos de superioridad e ignorancia de algunas nacionalidades hacia otros son una realidad cotidiana en MakeltYourWay. Las diferencias culturales se manifiestan en malentendidos en la comunicación no verbal (por ejemplo, gestos) y diferentes actitudes hacia el trabajo, por ejemplo, la tendencia a procrastination de un grupo importante de trabajadores desorganiza proyectos de equipo. Además, distintos estilos de comunicación de los empleados más jóvenes y mayores, fortalecidos adicionalmente por las malas habilidades de inglés de algunos de los trabajadores, influyen negativamente en la transferencia de conocimientos y habilidades. Su trabajo, como nuevo gerente, es identificar los problemas clave a los que se enfrenta la empresa MakeltYourWay, y diseñar una estrategia de gestión de la diversidad que pueda ayudar a transformarlos en fortalezas y ventajas de una fuerza de trabajo diversificada. * 2. Una vez que todos los grupos están listos, presentan sus ideas. En la discusión en grupo, los aprendices se dan retroalimentación mutuamente.
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	Para adaptar la plantilla de lienzo Modelo de negocio a la necesidad de esta actividad, el instructor debe dirigir a los alumnos que respondan a las siguientes preguntas en relación con secciones específicas de la plantilla de Canvas: - Propuesta de valor: ¿Qué problema vamos a abordar en nuestra estrategia de diversidad? ¿Cuál es el objetivo de nuestra estrategia de diversidad? ¿Qué necesidades satisfacemos? - Actividades clave: ¿Qué actividades clave requiere nuestra estrategia de diversidad? ¿Qué desafíos podemos afrontar al introducir nuestra estrategia de diversidad? ¿Cómo vamos a abordar los desafíos? - Socios clave: ¿Quiénes son nuestros socios clave en relación con nuestra estrategia de diversidad dentro y fuera de la organización? ¿Cómo nuestros socios pueden apoyarnos para abordar los desafíos a los que nos enfrentamos?

	3. ¿Qué conocimientos y recursos pueden proporcionarnos nuestros socios internos y externos? 4.- Recursos clave: 1. ¿Qué recursos clave necesitamos para introducir nuestra estrategia de diversidad? 2. ¿Qué conocimientos clave necesitamos para introducir nuestra estrategia de diversidad? 5.- Relaciones con el cliente: 3. ¿Qué tipo de relaciones con nuestros clientes tenemos ahora, cómo queremos cambiarlo? 4. ¿Cuáles son las necesidades de nuestros clientes en relación con nuestra estrategia de diversidad? 5. ¿Cómo vamos a medir la satisfacción de nuestros clientes? 6.- Segmentos de clientes: 6. ¿Quiénes son nuestros clientes en relación con nuestra estrategia de diversidad? 7.- Canales: 7. ¿Cómo vamos a distribuir y promover nuestra estrategia de diversidad dentro y fuera de la organización? 8.- Estructura de costes: 8. ¿Cuáles son los costos más importantes relacionados con nuestra estrategia de diversidad? 9. ¿Qué recursos clave son más caros? 10. ¿Qué actividades clave son más caras? 9.- Flujos de ingresos: 11. ¿Cuáles pueden ser los beneficios a corto y largo plazo de nuestra estrategia de diversidad? 10.- Costos ecosociales: 1. ¿Qué costos sociales pueden estar relacionados con la introducción de nuestra estrategia de diversidad? 11.- Beneficios ecosociales: 2. ¿Qué beneficios sociales se pueden relación con la introducción de nuestra estrategia de diversidad? 3. ¿Quién se va a beneficiar de los resultados de nuestra estrategia de diversidad? El formador debe guiar a los alumnos para que agrupen los elementos del Sustainable Business Model Canvas en el siguiente orden: 1. Propuesta de valor – Relaciones con los clientes – Canales – Segmentos de clientes 2. Socios clave – Actividades clave – Recursos clave
--	--

	3. Estructura de costos – Flujos de ingresos 4. Eco-Social Costa – Beneficios Eco-Sociales El formador debe apoyar activamente a los aprendices en todas las fases de la actividad, especialmente dinamizando el debate. El instructor debe enfatizar que el lienzo del modelo de negocio sostenible es un apoyo para la implementación de la idea en un negocio. Puede servir como una herramienta de control para las decisiones estratégicas.
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva. El instructor puede utilizar como base para esta actividad, el escenario proporcionado o cualquier otro escenario que encuentre relevante. <i>Ha sido promovido en un puesto de gerente de la empresa NewPackages que opera en el campo del embalaje sostenible. Su objetivo es redefinir la industria del embalaje mediante la creación de materiales como pajitas, hechos de materias primas de origen sostenible y corrientes laterales de madera, libres de micro plásticos y totalmente biodegradables.</i> <i>El producto de la empresa se puede utilizar como embalaje para todo, desde cosméticos hasta productos alimenticios, cajas de regalo y mucho más. Tiene todos los beneficios del plástico, sin embargo, se biodegrada completamente y no deja rastro una vez que se ha ido.</i> <i>A pesar del valor ofrecido, la empresa se enfrenta a múltiples desafíos relacionados con él. Por mencionar algunos, la compañía está buscando un inversor o que estaría interesado en apoyar el desarrollo de la idea. La estrategia de marketing no es lo suficientemente eficaz y es difícil obtener nuevas partes interesadas y socios.</i> <i>Su trabajo, como nuevo gerente, es identificar los problemas clave a los que se enfrenta la empresa MakeltYourWay, y una estrategia de gestión de la diversidad de diseños que puede ayudar a impulsar la innovación de la estrategia de marketing y ayudar a obtener nuevas partes interesadas y socios. *</i> En otra variación de la actividad, todos los subgrupos pueden trabajar en diferentes escenarios. Para grupos más avanzados, el instructor puede proponer incorporar las ideas desarrolladas en el lienzo en un plan de



negocios. Se necesitarán datos más específicos, incluidos hitos, planes detallados de financiación y comunicación. Si es posible, el instructor puede pedir a los aprendices que trabajen en los ejemplos de sus propias organizaciones.

*Los datos e información utilizados en este escenario no son auténticos, fueron inventados por el autor

UNIDAD 4

Economía social



Caso Práctico



QUIEN: flip&flip

DONDE: Fuentes de Ebro - Spain

CUANDO: 2016

POQRUE: Sustainable design

flip&flip

La iniciativa

En 2016, dos jóvenes diseñadores de Fuentes de Ebro, un pequeño pueblo cercano a Zaragoza, España, observaron el mundo con cierta insatisfacción. En la Universidad, habían oído que se estima que el 80% del impacto causado por un producto al planeta ocurre en el proceso de diseño. Así que, como creadores de productos, nos sentimos responsables del preocupante futuro de nuestro planeta y pensamos, si lo volteamos todo? Lo que en ese momento parecía loco era el nacimiento de Flip&Flip.

Marco de tiempo

Empezamos a investigar y nos dimos cuenta de que en nuestra zona, Aragón, el sector logístico estaba muy desarrollado y había muchas empresas que producían lonas de camiones y protectores solares. Los restos sobrados del proceso de producción terminan en un vertedero esperando su tiempo. Ese material estaba en perfectas condiciones, pero fue descartado porque no es útil para su propósito principal para el que había sido creado.

En diciembre de 2016 lanzamos nuestra marca y comenzamos a tener nuestras primeras ventas. Paso a paso, con entusiasmo y esfuerzo.

Zonas de enfoque

RECICLAR Buscamos materiales para ahorrar: La lona de camiones reciclados es una lona de PVC recuperada de restos sobrepuestos del proceso de producción de tiendas de campaña, camiones y otras aplicaciones. (empresas de Aragón).

DISEÑO Diseñamos productos únicos.

HECHO A MANO Hacemos a mano nuestros productos en nuestro taller en España.



EQUIPO CORE Y PARTICIPANTES EXTERNOS

Dos jóvenes diseñadores de Fuentes de Ebro, un pequeño pueblo cerca de Zaragoza, España. Finalmente, en un pequeño pueblo de Alicante, **conocimos a Pepe y Reme, artesanos con 30 años de amor por su trabajo**, que se atrevieron con él y nos ayudaron a

Resultados hasta la fecha

Bags es tu amigo sostenible para dirigir la ciudad. Hecho a mano en España con lona de camión upcycled y protectores solares. Impermeable y muy resistente. Cada modelo es una edición limitada. Sé rápido.

Hoy en día los productos Flip&Flip caminan por las calles de 12 países y son claramente identificables. Se pueden comprar en su tienda online y a través de algunas tiendas especializadas.

Desde el principio, teníamos claro que Flip&Flip es mucho más que un producto, **es un concepto para reutilice materiales desechados por la industria para diseñar nuevos productos únicos, funcionales y atractivos**. Bajo esa premisa, han surgido nuevos productos y aún quedan muchos más por venir. La búsqueda de nuevos materiales para ahorrar y nuevos productos para desarrollar con ellos es un proceso continuo del día a día de la empresa.

Orígenes

Todo nació en 2014, de un Proyecto Final de Carrera: "Los materiales tienen una vida propia, lo descubrí cuando estaba escondiendo el Diseño Industrial. Años más tarde, en una tienda de segunda mano, me llamó la atención la cantidad de residuos generados por los seres humanos. Descubrí que estos materiales eran inútiles para su función principal, pero si abrieras tu mente y los miras con diferentes ojos, podrían ser útiles para cumplir nuevas funciones.

Decidir el enfoque

¿Por qué podemos hacer esto? Estas lonas tenían 3 características principales: resistente al agua, fuerza y una historia detrás que las hizo únicas. Y pensamos: es perfecto para una mochila impermeable, resistente y única. En ese momento había mochilas muy funcionales pero no estéticas, o mochilas con una estética muy cuidada pero con una funcionalidad no muy buena. Como resultado, nace la **mochila START**, una mochila con el perfecto equilibrio entre función y estética, y todo ello evitando el consumo

REFLEXIÓN & PUNTOS DE DISCUSIÓN

"Nuestro reto es seguir creciendo a través del diseño y la sostenibilidad. **Voltear todo para salvar nuestro planeta**. ¡Esto acaba de empezar!"

Generamos una gran cantidad de residuos todos los días, pero si el problema está en la **industria**, se hace más grande. Es por eso que decidimos centrar nuestros esfuerzos en ayudar a **resolver este problema** la industria. Nuestro equipo está constantemente **buscando nuevas oportunidades para reciclar materiales desechados** por la industria y crear nuevos productos con ellos. De esta manera, ayudamos a las empresas a gestionar sus residuos y, por otro lado, damos una segunda vida al material. **Pregúntate "¿Por qué?". Da la vuelta a tu vida.**

¿Dónde puede encontrar otras lagunas en otros campos?

¿Cómo enfrentarás el problema?

MAS INFORMACIÓN:

<https://www.flipandflip.comFORMATION>

Website: www.flipandflip.com

Contact: welcome@flipandflip.com



NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>1- Método de diseño disruptivo en la economía social circular</i>
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Conciencia de lo que es la economía de los círculos sociales Obtener competencias creativas en el desarrollo e integración de elementos/cuestiones de este tipo de iniciativa en la economía social en su negocio/organización en un contexto local. Ser capaz de adaptar situaciones reales a una práctica de aprendizaje Sintetizar una variedad de ideas en una propuesta formal de acción
METODO(S) DE FORMACION(S)	diseño para crear enfoques activados para hacer un impacto positivo en el planeta y las personas. <i>Su metodología proporciona un enfoque basado en soluciones para resolver problemas.</i>
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 80 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) vamos a atravesar 5 pasos; 10 minutos para compartir el problema con todo el grupo y discutirlo en pequeños grupos. Enfatizar; comprender las necesidades humanas involucradas. 10 minutos para compartir la discusión y aprender del grupo pequeño con todos. Definición: Reenmarcar y definir el problema de maneras centradas en el ser humano. 25 minutos para introducir una cuestión adicional en el problema compartido que complica la cuestión que requiere más debate. Idear; Creación de muchas ideas en sesiones de ideas 25 minutos para discutir en grupos pequeños y compartir el debate y el aprendizaje del grupo pequeño con todos. Pruebas: Desarrollar una solución al problema 10 minutos para la discusión final, terminar y resumen.
TAMAÑO DEL GRUPO	12 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de tres personas
MARCO & HERRAMIENTAS	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)
DESCRIPCIÓN	1. El formador plantea un problema específico relacionado con el tema de lo que es la economía circular social en un contexto empresarial. El formador puede trabajar con un desafío específico o usar el siguiente ejemplo: <i>"Las prendas de vestir y textiles que desechamos forman parte de los residuos urbanos, lo que puede significar aproximadamente el 3% del total de residuos generados por los ciudadanos. Este residuo textil está enterrado en grandes "vasos" bajo tierra. En España, se consumen entre 8 y 9 kilos de ropa por habitante al</i>

	<i>año. Se estima que se generan alrededor de 390.000 TN de residuos textiles al año en todo el país"</i> 1. El formador da ejemplos a algunos de los factores clave que tienden a determinar el problema-la resolución. Por ejemplo, los residuos textiles a menudo tienen que hacer frente a la necesidad de mejorar los residuos eficaces de reutilización entre los diferentes actores locales de la comunidad. 2. Los alumnos, en pequeños grupos, tratarán de señalar el núcleo del problema, dar respuestas y posibles soluciones al conflicto. Para esta tarea, utilizarán rotafolios para reflexionar sobre las acciones propuestas. 3. El formador puede interferir para ayudar dinamizándose y moderando el debate, en primer lugar entre el pequeño grupo (prestando atención a lo que se discute en cada uno de los grupos) y luego uniéndose a los subgrupos, todos juntos. Los equipos explicarán a los demás participantes sus hallazgos y conclusiones. 4. A continuación, el formador añade un giro, una complicación hipotética o un factor de dificultad. Por ejemplo, la presión de tiempo: <i>"El negocio acaba de ganar un nuevo cliente corporativo que le gustaría que la empresa se hiciera cargo de la campaña integrada de marketing, publicidad y ventas. El Director Ejecutivo le recordó a María que era imperativo que la empresa entregara ese contrato con éxito y Que María debe encontrar una solución para mejorar la comunicación entre los equipos lo antes posible".</i> 1. La labor continuará en pequeños grupos para acometer la situación. Las soluciones de equipo se discutirán junto con los otros grupos. El instructor moderará el diseño de un plan de acción común y final. (Puntos clave y pasos)
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador debe prepararse previamente para la moderación de la dinámica de grupo, teniendo en cuenta: 1. Presentación de vídeo de YouTube; https://www.disruptdesign.co/blog/key-thinkers-in-the-development-of-applied-systems-thinking 2. Posibles soluciones. Plantillas. 3. Factor de torsión/complicación

NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.
-----------------------	--

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	2- Los 5 porqués
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Este sencillo método de investigación le ayudará a descubrir las profundas motivaciones y suposiciones que sustentan los objetivos de una organización en la economía circular social. • Concienciar sobre los principios de la economía circular con la empresa social; descubrir las condiciones adecuadas para fomentar la innovación y la creatividad, para un mundo con soluciones locales.
METODO(S) DE ENTRENAMIENTO(S)	• Método de investigación
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 25 minutos 5 minutos para compartir el problema con todo el grupo y discutirlo en parejas. 5 minutos para recordar que no estás haciendo una pregunta horizontal, (es decir, "¿Por qué no conseguiste una buena cosecha este año?") en realidad vas por la profundidad (es decir, "¿Por qué no fuiste capaz de comprar el fertilizante que necesitabas?"). Dar ejemplos. 5 minutos para discutir en parejas y compartir la discusión y hacia abajo lo que escuchas, prestando especial atención a los momentos en los que sientes que has movido un nivel más profundo en entender por qué la persona hace lo que ella hace. • 5 minutos para la discusión final, tenga en cuenta que es posible que no llegue a las cosas básicas hasta que el cuarto o quinto "Por qué." termine y resume.
TAMAÑO DEL GRUPO	• 12 personas, trabajando en parejas, una es la entrevistadora y la otra es la empresaria.
MARCO & HERRAMIENTAS	Bolígrafos, papel
DESCRIPCIÓN	Los 5 Porques es un método fantástico para llegar al núcleo de las creencias y motivaciones de una persona. Claro, es posible que sientas que un niño de cuatro años pregunta "por qué" cada vez que una persona responde a tu pregunta anterior, pero si te quedas con ella, y le das a la persona que estás entrevistando el tiempo, el espacio y el permiso para profundizar realmente, es probable que termines con algunas ideas clave.

	1. El formador plantea una pregunta específica relacionada con el tema de la economía circular social en un contexto empresarial local. El entrenador puede trabajar con una pregunta específica. <i>"¿Sabes cuál es el concepto de economía circular social?"</i> Luego, preguntando por qué cinco veces obtendrás algunas respuestas esenciales a problemas complicados. Este puede ser un gran método para usar si usted está tratando de llegar a las raíces humanas y emocionales de un problema.
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador debe prepararse previamente para la moderación de la dinámica de grupo, teniendo en cuenta: 1. Varias preguntas sobre el concepto y los principios de la economía social
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	3- ¿Cómo podríamos?
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Entender cómo efectivamente las iniciativas están vinculadas a nuestros desafíos y pueden resolver problemas. Descubrir diferentes iniciativas vinculadas a la Economía Circular Social para el networking en su contexto local. Ser capaz de conocerse en una práctica de aprendizaje • Sintetizar una variedad de ideas en una propuesta formal de acción.
METODO(S) FORMATIVOS)	• PBL (Aprendizaje basado en problemas), aprendizaje experiencial
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 60 minutos (dependiendo del tamaño del grupo). 10 minutos para compartir el problema con todo el grupo y discutirlo en pequeños grupos. 20 minutos para compartir la búsqueda de iniciativas vinculadas con su tema y aprender del grupo pequeño con todo el mundo. 20 minutos para compartir la investigación con todo el grupo. • 10 minutos para la discusión final, terminar y resumen.
TAMAÑO DEL GRUPO	• 20 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cuatro personas.

MARCO & HERRAMIENTAS	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)
DESCRIPCIÓN	Cada problema es una oportunidad para conocer a personas que tienen los mismos intereses para resolver problemas / o para aprender de ellos. Al enmarcar su desafío como una pregunta de cómo podríamos, se configurará para una solución innovadora. "Cómo podríamos" cuestionar convertir esos desafíos en oportunidades para encontrar iniciativas vinculadas con la economía circular social que tienen que trabajar con los mismos desafíos. Utilizamos el formato "Cómo podríamos" porque sugiere que una solución es posible y porque te ofrecen la oportunidad de responderles de diversas maneras relacionadas con la búsqueda de otra iniciativa. Un "Como podríamos" correctamente enmarcado no sugiere una solución en particular, sino que te da el marco perfecto para el pensamiento innovador y para buscar redes. El objetivo es encontrar oportunidades para vincularse con estas iniciativas, por lo que si sus ideas sugieren varias preguntas "Cómo podríamos" que son grandes. 1. El formador muestra un video de YouTube con un ejemplo de algunos de los factores clave que tienden a determinar el desafío del tema. El formador continuará examinando el tema relacionado con las iniciativas de economía circular social y sus desafíos. Intente reformularlos como preguntas agregando "Cómo podríamos" al principio. Por ejemplo, compartir la economía en el ámbito cultural. 2. Los aprendices, en pequeños grupos, tratarán de preguntar cómo podríamos señalar el núcleo del problema, encontrando y vinculando con otras iniciativas para encontrar posibles soluciones a nuestro desafío. Para esta tarea, utilizarán rotafolios para reflexionar sobre las acciones propuestas. 3. El formador puede interferir para ayudar dinamizándose y moderando el debate, en primer lugar entre el pequeño grupo (prestando atención a lo que se discute en cada uno de los grupos) y luego uniéndose a los subgrupos, todos juntos. Los equipos explicarán a los demás participantes sus hallazgos y conclusiones.

	1. Por último, asegúrate de que tu "Cómo podríamos" no sea demasiado amplia. Es un proceso complicado, pero un buen "Como podríamos" debería darles a ambos un marco lo suficientemente estrecho como para hacerles saber dónde comenzar su Brainstorm, pero también suficiente amplitud para darle espacio para explorar ideas nuevas. La labor continuará en pequeños grupos para acometer la situación. Las soluciones de equipo se discutirán junto con los otros grupos. El instructor moderará el diseño de un plan de acción común y final. (Puntos clave y pasos).
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador tiene que prepararse para la moderación de la dinámica de grupo previamente, teniendo en cuenta: 1. Video de YouTube que explica el método (www.designkit.org/methods/3) - Preparar varios desafíos.
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>4- Construir equipos en iniciativas de economía social circular</i>
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Entender cómo efectivamente las redes humanas están para descubrir diferentes estrategias de colaboración Ser capaz de adaptar situaciones reales a una práctica de aprendizaje • Sintetizar una variedad de ideas en una propuesta formal de acción
METODO(S) FORMATIVOS)	Aprendizaje experiencial
TIEMPO/ DURACIÓN	1. 15 minutos; En primer lugar, evalúe cuántos miembros del equipo necesitará, la disponibilidad de su personal y cuándo debe comenzar y finalizar el proyecto. 2. 15 minutos; Mira a los miembros principales de tu equipo y determina en qué son buenos y en qué no son tan buenos. • 20 minutos; ¿Hay una capacidad técnica clara que necesitará pero que actualmente no tiene: tal vez un ingeniero mecánico, un diseñador gráfico, un escritor experto? Recuerda que siempre puedes añadir un

	miembro del equipo durante un período de tiempo más corto cuando sus habilidades sean más importantes.	
TAMAÑO DEL GRUPO	20 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cinco personas	
MARCO & HERRAMIENTAS	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)	
DESCRIPCIÓN	El entrenador debe dar una idea para iniciar un negocio social - <i>¿Qué tipo de personas deben estar en los equipos para tener éxito?</i> Podrías poner a tres diseñadores de negocios a trabajar en una nueva empresa social, pero si juntas a un diseñador gráfico, un periodista o un diseñador industrial, la mezcla, va a traer nuevos modos de pensamiento a tu equipo. Es inteligente tener una corazonada sobre qué tipo de talento necesitará su equipo, si está diseñando una empresa social, un diseñador de negocios es probablemente una buena apuesta, pero no obtendrá soluciones inesperadas con un equipo esperado. Los grupos presentan a su equipo y justifican los roles dentro del negocio de la economía social. Una explicación resumida de los resultados.	
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador debe prepararse previamente para la moderación de la dinámica de grupo, teniendo en cuenta: 1. Ejemplos de comunicación (buenos y malos) 2. Posibles soluciones 3. Factor de torsión/complicación	
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.	

UNIDA 5

Responsabilidad Social Corporativa



Caso Práctico



QUIEN: IKEA

DONDE: MUNDO

CUANDO: 1st Septiembre 2015

PORQUE: CSR estrategia- reciclar el algodón



La iniciativa

IKEA está trabajando duro con la RSC en todos los aspectos, pero uno que importa mucho para el medio ambiente, los productores y los consumidores es la opción de utilizar simplemente el algodón producido de una manera sostenible.

Marco de tiempo

Desde el 1^{de} septiembre de 2015, todo el algodón IKEA uso para productos IKEA proviene de fuentes más sostenibles. Esto significa que el algodón se recicla o se cultiva con menos agua, fertilizantes químicos y pesticidas.

Zonas de enfoque

El algodón es una de nuestras materias primas más importantes. Lo encontrarás en muchos productos, desde sofás y cojines hasta sábanas y colchones. Trabajar con algodón significa de hecho que cuando cultivas algodón de la manera convencional a menudo es perjudicial para el medio ambiente y las personas involucradas. IKEA se ha comprometido a utilizar sólo algodón cultivado de manera responsable en sus productos, en beneficio de sus clientes y el planeta.

Reciclaje

IKEA utilizar algodón reciclado en sus productos. 17% es hoy algodón reciclado.

Menos recursos

El algodón que utilizan en los productos necesita menos agua y menos productos químicos. 77% es lo que IKEA llama mejor algodón.



IKEA

IKEA es uno de los mayores fabricantes en el mundo de venta de muebles, cocina, etc. Están trabajando de muchas maneras con la RSE.

1. Sólo plástico reciclado en IKEA 2030
2. Eliminación gradual de plásticos de un solo uso
3. objetivo a largo plazo es que toda la madera provenga de fuentes más sostenibles, definidas como madera reciclada o ® certificada FSC, para 2020.
4. Lámparas LED

Resultados hasta la fecha

Es muy importante que las grandes empresas con gran influencia en el comportamiento de los clientes y clientes trabajen con el CE y traten de encontrar nuevas soluciones aunque su principal objetivo sea vender cosas a las personas.

Para nosotros como clientes debemos hacer preguntas, enviar señales a las grandes empresas que conocemos, y las grandes empresas mejor están a la espera de sus expectativas.

Orígenes

IKEA siempre ha estado trabajando con minimizar y hacer menos transporte, pero ahora también es el enfoque en el seguimiento de sus proveedores para asegurar tanto el aspecto social, humano, pero también cómo utilizan los recursos.

Decidir el enfoque

Una gran empresa tiene grandes influencias en el mercado. Si quieres cambiar las cadenas de valor y realmente reciclar material tiene que ser una gran empresa que lo exija o un gobierno que haga leyes por la cantidad de materiales reciclados en los productos.

REFLEXION & PUNTOS DE DISCUSIÓN

¿Cuál es nuestro reto? ¿Cómo podemos, como cliente, impulsar a las grandes empresas hacia una mayor sostenibilidad? ¿Cuál es el principal detonante para que las empresas más grandes se dirijan a la Economía Circular?

¿La compra de cosas nuevas es el futuro o incluso las grandes empresas pueden recuperar artículos gastados y rediseñarlos y actualizarlos o es un sector para pequeñas empresas? ¿Puede haber una cooperación entre las grandes empresas y las pequeñas en estas cuestiones?

¿Qué hay de crear nuevas tendencias circulares hacia el cliente?

¿Cómo podemos comprar menos y con mejor calidad?

Website: www.ikea.se

Lee más:

https://www.ikea.com/se/sv/files/pdf/7e/58/7e58334c/ikea-sustainability-strategy_people-and-planet-positive.pdf



NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>1- Introducción a la RSC</i>
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Para distinguir lo que significa RSC Defina los valores para las empresas en RSC • haga un resumen de los valores más importantes que se pueden encontrar en una película sobre la RSC
METODO(S) DE ENTRENAMIENTO(S)	Discusión • Trabajo en grupo
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 45 minutos (dependiendo del aprendiz) 10 minutos para ver el video de CSR. https://www.youtube.com/watch?v=EONkGtNU_9w 10 minutos para la discusión del video 15 minutos para identificar y hacer un resumen de los valores más importantes para una empresa que utiliza RSC. 10 minutos para discutir sobre el caso práctico.
TAMAÑO DEL GRUPO	Grupo de 10-20 personas
MARCO & HERRAMIENTAS	Hardware, software y acceso a Internet para mostrar el vídeo y marcadores, rotafolio, carteles plumas ejercicio.
DESCRIPCION	El ejercicio fuera de línea comenzará con un video sobre la RSC Discusión del video en grupos. Dar ejemplos de sostenibilidad económica, social y ambiental en sus organizaciones. El entrenador puede tomar uno a la vez o todos juntos. El entrenador hará un resumen de las sugerencias del grupo y tratará de hacer que encuentren otros ejemplos. Hay muchas palabras que aparecen y es bueno dejarlas claras al grupo Gestión de riesgos Fraude financiero Prácticas morales Sistema de gestión de valor ¿Cómo las empresas obtienen ganancias? Cadenas de suministro Código de conducta Lavado verde El taller se puede terminar mirando el caso práctico (el ejemplo es IKEA, pero puede ser cualquier otra empresa) y discutir cómo IKEA tomar medidas para ser más sostenible en una perspectiva de RSC
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El formador tiene que estar disponible para aclarar cualquier problema/duda del aprendiz.

NIVELES Y VARIACIONES	N.A
------------------------------	-----

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>2- Mirar las páginas de inicio de las diferentes empresas y ver cómo funcionan con RSC y cómo la utilizan en su marketing</i>
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	1. Investigar cómo funcionan las diferentes empresas de todo el mundo con la RSC 2. Para discutir la forma diferente y común en que las empresas utilizan la RSC 3. Para discutir la palabra "lavado verde", ¿qué significa, cómo puede eso convertirse en un problema, por qué se utiliza, se puede encontrar una empresa utilizando esto.
METODO(S) DE ENTRENAMIENTO(S)	• Microaprendizaje
TIEMPO/ DURACIÓN	1. Duración total: 75 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) 2. 5 minutos para informar sobre el trabajo 3. 20 minutos para salir a Internet y encontrar diferentes empresas y su trabajo de RSC. El resumen es escrito por los aprendices 4. 20 minutos para discutir en grupos pequeños. 5. 10 minutos para resumir en todo el grupo. 6. 2-5 minutos para introducir la palabra "Greenwash". 7. 10 minutos de discusión en grupos pequeños sobre "Lavado verde" • 5 minutos para la discusión final, terminar y resumen.
TAMAÑO DEL GRUPO	• 10 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cinco personas
MARCO & HERRAMIENTAS	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)
DESCRIPCIÓN	1. El entrenador presenta el trabajo e informa sobre las preguntas que los participantes buscarán y los animarán a mirar tanto a las grandes como a las pequeñas empresas. 2. En la discusión tratar de hacerles ver cómo las empresas están utilizando la RSC en el trabajo diario, a largo plazo, en la fabricación de una marca, etc. 3. Tome notas en el rotafolio cuando el resumen esté en todo el grupo. 4. Haga una breve introducción del Lavado Verde 5. En la discusión grupal tratar de hacer que los aprendices encuentren maneras de descubrir "Lavado verde"

SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador tiene que prepararse para la moderación de la dinámica de grupo previamente, teniendo en cuenta: 1. Acceso a ordenadores e internet 2. Grupos dinámicos - Saca ejemplos si el grupo no encuentra buenos ejemplos
---	---

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	3- ¿Ser o no circular?
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Mapeo de innovaciones circulares en su país. Análisis de tendencias en áreas innovadoras. • Conseguir un informe de las iniciativas innovadoras de la CE.
METODO(S) DE ENTRENAMIENTO(S)	Debates en grupo • Debate, tanque de tiburones
TIEMPO/ DURACIÓN	Duración total: 75 minutos 5 minutos para informar sobre el trabajo y la agenda del ejercicio. 20 minutos para trabajar en parejas para encontrar los mejores ejemplos innovadores tanto de productos como de servicios. 15 minutos para presentar los resultados y discutir en pequeños grupos. 10 minutos para resumir los ejemplos de los grupos. 5 minutos de información sobre cómo trabajar en un tanque de tiburones. 5 minutos para ver un ejemplo (YouTube) de una sesión de realidad de tanques de tiburones de la televisión. 5 minutos por grupo para estar en un escenario de tanque de tiburón. • 10 minutos para resumir el ejercicio y resumir las discusiones.
TAMAÑO DEL GRUPO	• 20 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de 5 personas, sólo 4 grupos en el tanque de tiburones de asignación.
MARCO & HERRAMIENTAS	Computadoras, pizarra, marcadores, sábanas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)
DESCRIPCIÓN	1. El instructor presenta los grupos de ejercicios y formularios. 2. Búsqueda y registro de datos de los mejores ejemplos innovadores individualmente. Trate de encontrar ejemplos en diferentes campos: productos y servicios. 3. Presentación en los grupos más pequeños. ¿Cuáles son las principales innovaciones que ha llevado a cambios reales cuando hablamos de CE? ¿Qué tipo de innovación o servicio tomará la iniciativa mañana? Haz una lista de las mejores propuestas con sus ventajas y desventajas. ¿Qué tan fácil es transformarse en una economía más circular? 4. Los grupos expondrán todos los ejemplos en la pizarra. 5. El entrenador informa a los aprendices de cómo trabajar en un tanque de tiburones.

	6. Cortometraje de un clip de los ejemplos de tanques de tiburones. 1. Un grupo a la vez tiene 5 minutos cada uno para vender sus mejores ejemplos frente a un jurado. Todos los aprendices estarán en el tanque de tiburones y en el jurado. En un grupo habrá dos personas en el jurado y dos personas en el tanque de tiburones. 2. Para resumir y reflexionar. <i>Enlace:</i> https://www.youtube.com/results?search_query=shark+tank+example
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador tiene que prepararse para la dinámica de grupo teniendo en cuenta si hay un grupo tranquilo. Esté preparado y tenga una lista de preguntas completadas de antemano.
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptación para hacer el escenario de tanque de tiburón en grupos más pequeños. Hacer películas más cortas para presentar el trabajo de los grupos si los aprendices quieren trabajar con las redes sociales en su lugar.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	<i>4- Desarrollar una estrategia circular de RSC en (a)su empresa</i>
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	1. Entender cómo desarrollar una estrategia circular para la RSC en una empresa 2. Para discutir cómo puede trabajar en una empresa con RSeC 3. Ser capaz de adaptar situaciones reales a una práctica de aprendizaje • Sintetizar una variedad de ideas en una propuesta formal de acción
METODO(S) DE ENTRENAMIENTO(S)	• PBL (Aprendizaje basado en problemas), aprendizaje experiencial •
TIEMPO/ DURACIÓN	1. Duración total: 75 minutos (dependiendo del tamaño del grupo) 2. 20 minutos para compartir el problema con todo el grupo y discutirlo en pequeños grupos. 3. 10 minutos para compartir la discusión y aprender del grupo pequeño con todos. 4. 5 minutos para introducir un problema adicional en el problema compartido que complica aún más la cuestión que requiere más debate. 5. 25 minutos para discutir en grupos pequeños y compartir el debate y el aprendizaje del grupo pequeño con todos. • 15 minutos para la discusión final, terminar y resumido.
TAMAÑO DEL GRUPO	• 10 personas como máximo; los subgrupos no deben ser más de cinco personas

MARCO & HERRAMIENTAS	Flipcharts, marcadores, hojas para tomar notas, bolígrafos. Todos los materiales deben tener en cuenta el número de participantes (deben prepararse antes del taller)
DESCRIPCIÓN	1. El formador plantea un problema específico relacionado con el desarrollo de temas de RSC en un contexto empresarial. El formador puede trabajar con un reto específico de acuerdo con la experiencia y el conocimiento de los participantes y sus empresas o utilizar el siguiente ejemplo: <i>"Richard es nuevo en la gestión de la empresa. Tiene experiencia trabajando con una economía circular y RSC de su antiguo trabajo. La empresa para la que trabaja ahora se encuentra en el sector del transporte y la dirección de la nueva empresa no tiene ni poca o menos experiencia en trabajar con CE y RSC. Su trabajo es:</i> <i>¿Cómo introducirá y dirigirá la CE y la RSE a la administración, para que se interesen?</i> <i>¿Cuáles son los factores clave para que tenga éxito?</i> <i>Si fueras Richard, ¿qué problemas en RSC serían los más apropiados para una empresa del sector del transporte? ¿Por qué cree que estos temas son los más importantes/mejores/de mayor valor?</i> El instructor puede dar algunos ejemplos de factores clave si es necesario. Puede ser un ejemplo de un caso o un video de una empresa. Luego los aprendices, en pequeños grupos, tratarán de dar ejemplos de cómo Richard actuará y señalando los problemas y dificultades que tiene que manejar. Los aprendices deben tener la libertad de dar respuestas y posibles soluciones a los problemas para llegar a un resultado. Para esta tarea, utilizarán rotafolios para reflexionar sobre las acciones propuestas. El entrenador puede interferir para ayudar dinamizándose y moderando el debate, en primer lugar entre el pequeño grupo (prestando atención a lo que se discute en cada uno de los grupos) y luego uniéndose a los subgrupos, todos juntos. Los equipos explicarán a los demás participantes sus hallazgos y conclusiones. El entrenador puede, si es necesario, añadir un giro, una complicación hipotética o un factor de dificultad. Por ejemplo: <i>" hay un nuevo reglamento para el manejo de la información personal y todo el enfoque de la administración va a esa área....."</i> - La actividad continuará en pequeños grupos para acometer la situación.

	Las soluciones de equipo se discutirán junto con los otros grupos. El instructor moderará el diseño de un plan de acción común y final. (Puntos clave y pasos)
SUGERENCIAS DE PREOCUPACIONES Y IMPLEMENTACIONES	El entrenador tiene que prepararse para la moderación de la dinámica de grupo previamente, teniendo en cuenta: 1. Ejemplos de actuación (buenos y malos) 2. Posibles soluciones 3. Factores de torsión/complicación
NIVELES Y VARIACIONES	Adaptar el ejercicio a la situación local, interna si es posible. Asegúrese de abordar temas sensibles de manera asertiva.

Modelo de negocio sostenible CANVAS - Ejercicio final

Las siguientes páginas le presentan a SBMC lleno de preguntas impulsadas de todas las unidades Circulink. Los aprendices pueden seguir las pautas para producir un SBMC adaptado a su propia idea de negocio o circular.

Al final del entrenamiento, como ejercicio final, los aprendices pueden presentar sus propios SBMCs a la audiencia en una presentación de lanzamiento (o utilizando un escenario de Tanque de Tiburón):

Cada mazo debe:

1. Presente la Misión: defina claramente el problema que resolverá su negocio.
2. Presente la solución: defina claramente la solución que su negocio presentará.
3. Presente el CBM: defina claramente las métricas que validan su negocio.
4. Presente la estrategia de colaboración: identificar quiénes son los miembros clave del equipo y sus credenciales.

Etiqueta

SI - Innovación Social

CM – Gestión de la colaboración

DM – Gestión de la Diversidad

SE – Economía Social

RSE – Responsabilidad Social Corporativa

Modelo Sostenible de negocio Canvas Guia de preguntas por unidad

Diseñado para:

Circulink Formación

Diseñado por:

Circulink Consorcio

Fecha:

Diciembre 2019

Version:

Last Version

Socios Clave



SI

1. ¿Quiénes son los socios clave dentro y fuera de su organización?
2. ¿Cómo sus socios pueden ayudarle a abordar los desafíos?
3. ¿Qué conocimientos y recursos pueden proporcionarles sus socios internos y externos?

CM

1. ¿Quiénes son los socios clave con los que puede colaborar?
2. ¿Cuáles son sus competencias clave?
3. ¿Cuál es el valor añadido de cooperar con estos socios?

DM

1. ¿Quiénes son sus socios clave en relación con nuestra estrategia de

Actividades Clave



SI

1. ¿Qué actividades clave requiere su estrategia?
2. ¿Qué desafíos enfrentará al presentar sus servicios con respecto a las autoridades locales y a los ciudadanos que no están bien informados?
3. ¿Cómo vas a abordar estos desafíos?

CM

1. ¿Qué actividades clave puede aportar a su organización a partir de la aplicación de una estrategia de cooperación?
2. ¿Qué retos afrontará para mejorar una cultura de colaboración dentro de su organización (interna y externa)?

DM

Valores Propuestos



SI

1. ¿Qué problemas vas a enfrentar durante la aplicación de tu idea?
2. ¿Cuál es el objetivo de su empresa de innovación social?
3. ¿Qué necesidades específicas necesita satisfacer?

CM

1. ¿Qué necesidades específicas necesitamos satisfacer dentro de nuestra empresa que podemos cumplir con una estrategia de colaboración interna?
2. ¿Qué necesidades específicas va a satisfacer introduciendo una estrategia de colaboración (interna y externa)?

Clientes Relaciones



SI

1. ¿Qué tipo de relaciones con sus clientes necesitará establecer?
2. ¿Cuáles son las necesidades de sus clientes en relación con sus servicios?
3. ¿Cómo va a medir la satisfacción de sus clientes?

CM

1. ¿Qué tipo de relación tiene con sus clientes?
2. ¿Puedes conseguir algún tipo de colaboración con tus clientes? (Ej. Implicando la comunicación local)

DM

1. ¿Qué tipo de relaciones con nuestros clientes tenemos ahora, cómo queremos cambiarlo?

Clientes Segmentos



SI

1. ¿Quiénes son sus clientes en relación con sus servicios?

CM

1. ¿Puedes llegar a nuevos clientes/mercados aplicando una estrategia de CM? ¿Cómo?

DM

1. ¿Quiénes son nuestros clientes en relación con nuestra estrategia de diversidad?

SE

1. ¿Cómo hacer que cada cliente sea único?
2. ¿Cómo puede conectarse emocionalmente con sus clientes?
3. ¿Cómo crear un camino de transparencia e integridad?
4. Ejemplos: Individualización de soluciones, dar valor a la relación humana, confianza

- diversidad dentro y fuera de la organización?
2. ¿Cómo pueden apoyarnos sus socios para abordar los desafíos a los que nos enfrentamos?
 3. ¿Qué conocimientos y recursos pueden proporcionarnos sus socios internos y externos?

SE

1. ¿Quiénes son sus socios clave en relación con nuestra economía social dentro y fuera de la organización?
2. ¿Cómo pueden apoyarnos sus socios para abordar los desafíos a los que nos enfrentamos?
3. ¿Qué conocimientos y recursos pueden proporcionarnos sus socios internos y externos?
4. *Ejemplos: Redes Cooperativas, Comunidades Locales, Autoridades Locales*

CSR

1. ¿Quiénes son sus socios clave en relación con su

1. ¿Qué problema va a abordar en su estrategia de diversidad?
2. ¿Cuál es el objetivo de su estrategia de diversidad?
3. ¿Qué necesidades satisfaces?

SE

1. ¿Qué actividades clave requiere su economía social?
2. ¿Qué desafíos puede afrontar al introducir su estrategia de economía social?
3. ¿Cómo vas a abordar los desafíos?
4. *Ejemplos: Vestíbulo, optimizar el rendimiento, el diseño del producto*

CSR

1. ¿Qué actividades clave requiere su estrategia de RSC?
2. ¿Qué desafíos puede afrontar al introducir nuestra estrategia de CRS?
3. ¿Por qué tienes estos desafíos?
1. ¿Cómo vas a abordar los desafíos y clasificarlos?

1. ¿Cuál es el valor añadido de introducir una estrategia de colaboración (a mi organización / clientes)?

DM

1. ¿Qué problema va a abordar en su estrategia de diversidad?
2. ¿Cuál es el objetivo de su estrategia de diversidad?
3. ¿Qué necesidades satisfaces?

SE

1. ¿Cómo transformar los procedimientos de la empresa en buenas prácticas?
2. ¿Cómo establecer buenas relaciones con otras empresas del medio ambiente?
3. Cómo crear una comunidad y una red social para compartir ideas
4. *Ejemplos: Optimizar recursos, crear sinergias, crear un sentido de grupo*
- 5.

2. ¿Cuáles son las necesidades de nuestros clientes en relación con nuestra estrategia de diversidad?
3. ¿Cómo vamos a medir la satisfacción de nuestros clientes?

SE

1. ¿Qué tipo de relaciones con sus clientes tiene que tener ahora - ¿necesita cambiar y si cómo lo va a cambiar? ¿Cuáles son las necesidades de sus clientes en relación con su estrategia de RSC?
2. ¿Cómo va a medir la satisfacción de sus clientes? ¿Tienes que cambiar la encuesta?

CSR

1. ¿Qué tipo de relaciones con sus clientes tiene que tener ahora - ¿necesita cambiar y si cómo lo va a cambiar? ¿Cuáles son las necesidades de sus

CSR

1. ¿Quiénes son sus clientes en relación con su estrategia de RSC?
- ¿Puede contactar un nuevo segmento o nuevos clientes utilizando su CSR?

- estrategia de RSC dentro y fuera de la organización?
2. ¿Cómo pueden sus socios apoyarlo para abordar los desafíos a los que se enfrenta?
 3. ¿Qué conocimientos y recursos pueden proporcionarles sus socios internos y externos?
- ¿Cómo puede hacer que sus socios tanto dentro como fuera de

Recursos Clave



SI

1. ¿Qué recursos esenciales necesita introducir en su organización?
2. ¿Qué conocimientos necesarios necesita para solicitar su servicio?

CM

1. ¿Qué recursos clave podemos lograr mediante la introducción de una estrategia de CM?

DM

1. ¿Qué recursos clave necesitamos para introducir nuestra estrategia de diversidad?
- ¿Qué conocimientos clave necesitamos para introducir nuestra estrategia de diversidad?

CSR

1. ¿Qué problema va a abordar en su estrategia de RSC?
 2. ¿Cuáles son sus objetivos para su estrategia de RSC?
- ¿Qué necesidades tienes para satisfacer?

- clientes en relación con su estrategia de RSC?
- ¿Cómo va a medir la satisfacción de sus clientes? ¿Tienes que cambiar la encuesta?

Canales



SI

1. ¿Cómo vamos a distribuir y promocionar sus servicios?

CM

1. ¿Podemos mejorar nuestros canales de distribución a través de una estrategia de colaboración? ¿Cómo?

DM

1. ¿Cómo vamos a distribuir y promover nuestra estrategia de diversidad dentro y fuera de la organización?

SE

1. Cara a cara, redes sociales, comunidades, interfaces tecnológicas

SE

1. Transparencia, Información, Conocimiento del contexto, Adaptación, Integridad

CSR

1. ¿Qué recursos clave necesita para presentar su estrategia de RSC?
2. ¿Qué conocimientos clave necesita para presentar su estrategia de RSC?
3. ¿Cómo están las personas clave en su empresa que usted tiene que tener de su lado?

(SMS, correo, páginas web...)

CSR

- ¿Cómo va a distribuir y promover su estrategia de RSC dentro y fuera de la organización?

Costes Estructura**SI**

1. ¿Cuáles son los costos más críticos relacionados con sus servicios?
2. ¿Qué recursos clave son más caros?
3. ¿Qué actividades clave son más caras?

CM

1. ¿Qué costos podemos reducir introduciendo una estrategia de CM?
¿Cómo?

DM

1. ¿Cuáles son los costos más importantes relacionados con nuestra estrategia de diversidad?
2. ¿Qué recursos clave son más caros?

Flujos de ingresos / Estructura**SI**

1. ¿Cuáles pueden ser los ingresos a corto y largo plazo de sus servicios?

CM

1. ¿Cuáles pueden ser los beneficios a corto y largo plazo de aplicar una estrategia de CM a nuestra organización?
2. ¿Qué ingresos podemos obtener al aplicar una estrategia de CM?

DM

1. ¿Cuáles pueden ser los beneficios a corto y largo plazo de nuestra estrategia de diversidad?

SE

3. ¿Qué actividades clave son más caras?

SE

1. Definición del modelo de negocio (dependerá del tipo de negocio)
2. Decisiones: Recursos disponibles; Estudio de puestos de trabajo: redefinición de puestos de trabajo; Fase de cambios y arreglos; Definición de nuevos procedimientos; Implementación de los nuevos procedimientos.
3. Otros gastos: Gastos generales; Gastos de consultoría

CSR

1. ¿Cuáles son los costos más importantes relacionados con su estrategia de RSC?
2. ¿Qué recursos clave son más caros?

Eco-Social Costes



SI

- ¿Qué costes sociales pueden estar relacionados con la introducción de sus servicios?

CM

- ¿Qué costos ecológicos y sociales pueden relación con la introducción de una estrategia de CM? ¿Cuál es el costo de la relación vs los beneficios?

DM

1. ¿Qué costos sociales pueden estar relacionados con la introducción de nuestra estrategia de diversidad?

SE

2. ¿Qué costo social puede estar relacionado con la introducción de nuestra economía social en nuestros servicios?

RSC

- ¿Qué costos sociales pueden estar relacionados con la introducción de su estrategia de RSC?

1. ¿Cómo dependerá el beneficio del diseño del modelo (dependerá del tipo de negocio)?

2. ¿Cómo definir la métrica para los ingresos?

3. ¿Cómo podemos reducir los costos y aumentar los beneficios?

4. Fidelización

CSR

- ¿Cuáles pueden ser los beneficios a corto y largo plazo de su gestión de RSC?

Eco-Social Beneficios



SI

1. ¿Qué beneficios sociales pueden estar relacionados con la introducción de sus servicios?

2. ¿Quién se va a beneficiar de los resultados de sus servicios?

CM

3. ¿Qué beneficios ecológicos y sociales se pueden relación mediante la introducción de una estrategia de CM? ¿Cuál es el costo de la relación vs los beneficios?

DM

4. ¿Qué beneficios sociales se pueden relación con la introducción de nuestra estrategia de diversidad?

5. ¿Quién se va a beneficiar de los resultados de nuestra estrategia de diversidad?

SE

6. ¿Quién se beneficiará de introducir la economía social en nuestros servicios/productos?

7. ¿Qué beneficios sociales pueden estar relacionados introduciendo la economía social en nuestros servicios/productos?

RSC

8. ¿Qué beneficios sociales pueden estar relacionados con la introducción de su gestión de RSC?

1. ¿Quién se va a beneficiar de los resultados de su estrategia de RSC?

Based on: www.businessmodelgeneration.com

Etiqueta: SI – Innovación Social CM – Gestión de Colaboración DM – Gestión de la Diversidad SE – Economía Social –RSC- Responsabilidad Social Corporativa