



Manual para fomentar la transparencia y el reconocimiento de las habilidades para aplicar los ODS en las pymes

PRODUCTO INTELECTUAL 04 | JUNIO 2023



**Supporting the implementation of the Sustainable Development Goals
in Small and Medium-sized Enterprises through VET**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This project (2020-1-ES01-KA202-083065) has been funded with support from the European Commission through the ERASMUS+ Programme. 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.



SME Green Skills HUB

Apoyando la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las pequeñas y medianas empresas a través de la EFP

www.smegreenskillshub.eu

Producto intelectual 04

Manual para fomentar la transparencia y el reconocimiento de las habilidades para aplicar los ODS en las pymes

Desarrollado por



Estambul Valiliği. Türkiye



INFODEF Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formación S.L. España



AEICE Agrupacion Empresarial Innovadora para la Construccion Eficiente. España



Mindshift Talent Advisory Ida. Portugal



Fondazione per la ricerca e l'innovazione

Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione. Italia



Innoquality Systems Limited. Irlanda



Contenido

1.	<i>Introducción</i>	4
1.1.	Objetivo y ámbito de aplicación del Manual.....	4
1.2.	Contexto.....	4
2.	<i>Análisis actual de las políticas nacionales y europeas en la aplicación de los ODS en las pymes a través de la EFP</i>	5
3.	<i>Herramientas y estrategias europeas para el reconocimiento del aprendizaje previo (no formal e informal), propiedades del Formulario de Recomendación de SME Green Skills HUB</i>	6
3.1.	¿Qué es el reconocimiento del aprendizaje previo?.....	6
3.2.	Cuatro pasos para la validación.....	8
3.3.	10 principios para promover la transparencia y el reconocimiento de las capacidades para aplicar los ODS en las pymes.....	9
4.	<i>Evaluación de la implementación del pilotaje del Campus Virtual (IO2) y de la aplicación móvil de evaluación (IO3)</i>	12
4.1.	Revisión del pilotaje de SME Green Skills HUB	12
4.1.1.	<i>Contexto y procedimientos</i>	12
4.1.2.	<i>Metodologías de pilotaje y herramientas de evaluación para el pilotaje</i>	12
4.1.3.	<i>Estructura y etapas</i>	13
4.2.	Informe de evaluación global.....	13
5.	<i>Recomendaciones para mejorar la transferibilidad de los resultados del proyecto y maximizar su utilización entre los usuarios potenciales.</i>	17
6.	<i>Apéndice 1 Preguntas de evaluación</i>	19



1. Introducción

1.1. Objetivo y ámbito de aplicación del Manual

Este resultado tiene como objetivo proporcionar un documento de referencia con un conjunto coherente de directrices prácticas y recomendaciones para fomentar la transparencia y el reconocimiento de la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las pequeñas y medianas empresas (pymes) a través de la Educación y Formación Profesional (EFP).

El Manual incorpora otros resultados del proyecto, como los métodos de evaluación desarrollados en el Campus Virtual, la Aplicación Móvil de Evaluación y los conocimientos adquiridos en la fase piloto. Además, este Manual ayudará y se alinearán con otras herramientas europeas de transparencia y reconocimiento, como ECVET, EQAVET, EQF y Europass.

Este Manual incluye.

1. Análisis actual de las políticas nacionales y europeas en la aplicación de los ODS en las pymes a través de la EFP
2. Herramientas y estrategias europeas para el reconocimiento del aprendizaje previo (no formal e informal), y propiedades del Formulario de Recomendación de SME Green Skills HUB
3. Evaluación de la implementación del pilotaje del CAMPUS virtual (IO2) y de la aplicación móvil de evaluación (IO3)
4. Recomendaciones para mejorar el potencial de transferencia de los resultados del proyecto y maximizar la comprensión y el uso de los resultados de SME Green Skills HUB entre responsables políticos, instituciones educativas, partes interesadas y otros usuarios potenciales.

1.2. Contexto

En las primeras fases del proyecto, los socios se reúnen para elaborar un Marco Europeo de Competencias (IO1) que sirva de referencia para la aplicación de los ODS en las pymes a través de la EFP, utilizando un lenguaje común para describir competencias, capacidades, conocimientos y niveles de competencia que puedan entenderse en toda Europa, siguiendo las normas y marcos de referencia europeos, como el MEC. Este resultado está diseñado para satisfacer las necesidades de los



profesores, formadores y tutores de EFP que trabajan para apoyar al personal de las pymes y a los alumnos de EFP.

Sobre esta base, los socios han desarrollado contenidos para seis unidades de formación relacionadas con la implementación de los ODS en las pymes. Estas unidades de formación se dividen en partes con contenidos de aprendizaje específicos para cada una y están disponibles gratuitamente como recursos educativos abiertos en el Campus Virtual (IO2). La Aplicación de Evaluación Móvil (IO3) se desarrolló para permitir a los empleados de las pymes evaluar sus necesidades educativas en su entorno de trabajo, también orienta a los usuarios para centrarse en las áreas que necesitan más mejoras y que son más necesarias para estar cualificados.

El presente Manual IO4, que resumen lo anterior, proporciona un documento de referencia para presentar los resultados del proyecto y pretende explorar nuevas oportunidades y opciones para implementar los ODS en las pymes, con múltiples aspectos.

2. Análisis actual de las políticas nacionales y europeas en la aplicación de los ODS en las pymes a través de la EFP

Este apartado destaca el estado actual de las oportunidades de formación para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las pequeñas y medianas empresas (pymes) de los países socios, gracias a un informe de análisis de las políticas europeas que se creó en las primeras fases de este resultado. En él se indica que, aunque cada vez se presta más atención a este tema, los entornos de aprendizaje disponibles y las actividades para los formadores de EFP (Educación y Formación Profesionales) son limitados. Las instituciones privadas y las universidades están desempeñando un papel importante en la educación sobre los ODS.

Aunque los planes de estudios oficiales de EFP no incluyen la aplicación de los ODS en las pymes, en algunos países socios se está ofreciendo formación sobre temas relacionados. Algunos países, como Portugal, ya han empezado a organizar formaciones específicas. Sin embargo, los materiales complementarios diseñados específicamente para la educación y formación profesional, incluidos los ODS, son generalmente inexistentes o inadecuados en los países socios. La aplicación de los ODS en las pymes es un aspecto crucial para fomentar prácticas empresariales sostenibles y responsables.

Sin embargo, lamentablemente en la actualidad no se incluye oficialmente este tema en los planes de estudios de EFP.

Las pymes desempeñan un papel fundamental en el desarrollo económico, la generación de empleo y la innovación en muchos países. La integración de los ODS en los planes de estudios de EFP puede sensibilizar eficazmente a los propietarios, directivos y empleados de las pymes sobre la importancia de las prácticas sostenibles, animarles a adoptar modelos empresariales sostenibles y mejorar su contribución a la consecución de la agenda mundial de sostenibilidad.

En estos países, los métodos de valoración, seguimiento y evaluación utilizados para la implementación de los ODS en las pymes tienden a ser métodos más tradicionales, basados en informes anuales, evaluaciones basadas en procesos y evaluaciones basadas en el rendimiento. Aunque puede que no exista un proceso de certificación específico para los ODS en las pymes, en general se dispone de un proceso de certificación alineado con las metodologías europeas.

Para mejorar la promoción de la enseñanza de los ODS, se recomienda reforzar la comunicación y la cooperación entre las instituciones de EFP y las pymes. Esto puede lograrse mediante recomendaciones, intercambiando buenas prácticas entre formadores y empresas, organizando talleres, centrándose en las competencias necesarias, desarrollando programas y alineándose con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET).

3. Herramientas y estrategias europeas para el reconocimiento del aprendizaje previo (no formal e informal), propiedades del Formulario de Recomendación de SME Green Skills HUB

3.1. ¿Qué es el reconocimiento del aprendizaje previo?

El proceso de encontrar, documentar, evaluar y certificar los resultados del aprendizaje formal, no formal e informal comparándolos con los puntos de referencia utilizados en la educación y la

formación formales se conoce como reconocimiento del aprendizaje previo. Como resultado, ofrece a las personas la posibilidad de obtener credenciales, créditos para la obtención de una credencial o exenciones (de todo o parte del plan de estudios, o incluso de un requisito académico para acceder a un programa de estudios formal), sin tener que pasar por un programa de educación o formación formal.

Esta parte tenía por objeto reconocer el aprendizaje previo para la aplicación de los ODS en las pymes que se definieron en el Marco Europeo de Competencias, con la ayuda de metodologías, herramientas y marcos europeos. Para reconocer formalmente las competencias, el procedimiento conocido como "reconocimiento del aprendizaje previo" se basa en una evaluación de los resultados del aprendizaje.

El ECVET es un marco técnico para la transferencia, el reconocimiento y, en su caso, la acumulación de los resultados de aprendizaje de los individuos para lograr una cualificación. Las herramientas y la metodología del ECVET comprenden la descripción de las cualificaciones en términos de unidades de resultados de aprendizaje con puntos asociados, un proceso de transferencia y acumulación y documentos complementarios como acuerdos de aprendizaje, expedientes académicos y guías del usuario del ECVET.

En este proyecto, las unidades de aprendizaje se diseñaron teniendo en cuenta los criterios y herramientas del ECVET. Según los principios del ECVET, las unidades que componen una cualificación deben ser:

- a) Descriptas en términos legibles y comprensibles haciendo referencia a los conocimientos, aptitudes y competencias que contienen,
- b) Construidas y organizadas de forma coherente con respecto a la cualificación global,
- c) Construidas de forma que permitan una evaluación discreta y la validación de los resultados de aprendizaje contenidos en la unidad.

Las especificaciones de una unidad deben incluir:

- El título genérico de la unidad,
- El título genérico de la cualificación (o cualificaciones) a la que se refiere la unidad, si procede,
- La referencia de la cualificación según el nivel del MEC y, en su caso, el nivel del marco nacional de cualificaciones (MNC), con los puntos de crédito ECVET asociados a la cualificación.
- Los resultados del aprendizaje contenidos en la unidad,
- Los procedimientos y criterios de evaluación de estos resultados de aprendizaje.

En los primeros pasos del proyecto, se desarrolló el Marco Europeo de Competencias para implementar los ODS en las pymes en colaboración con socios de cinco países europeos: Irlanda (INQS), Italia (FRI), Portugal (Mindshift), España (INFODEF y AEICE) y Turquía (GOI). Teniendo en cuenta las seis unidades de competencia y el enfoque de tres capas que estructura el Marco Europeo de Competencias para implementar los ODS en las pymes, se diseñó un plan de estudios de formación, considerando la fórmula ECVET más comúnmente adoptada en toda Europa, que es de 25 horas correspondientes a 1 punto ECVET.

3.2. Cuatro pasos para la validación

Según el CEDEFOP¹, existen cuatro pasos para validar el aprendizaje previo. Para aclarar las características básicas de la validación, la recomendación identifica cuatro fases distintas: identificación; documentación; evaluación; y certificación.

- 1) Identificación de los resultados de aprendizaje de un individuo adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal.
- 2) Documentación de los resultados de aprendizaje de una persona adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal.
- 3) Evaluación de los resultados de aprendizaje de un individuo adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal.
- 4) Certificación de los resultados de la evaluación de los resultados de aprendizaje de una persona adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal en forma de cualificación, o de créditos conducentes a una cualificación, o en otra forma, según proceda. (Consejo de la UE, 2012, p. 3, puntos 2a a 2d).

En el proceso de Reconocimiento del Aprendizaje Previo, el paso de Identificación se consigue con los Criterios de Rendimiento incluidos en la Aplicación Móvil (IO3), de forma que se puedan identificar los resultados de aprendizaje del individuo. La idea es proporcionar una Herramienta de Autoevaluación y dejar que el alumno identifique sus competencias. Después de esta herramienta, se proporciona un formulario que permite al alumno identificar mejor los resultados en los que necesita profundizar. También se indica dónde encontrar las unidades de competencia necesarias para ello. (Enlaces o indicaciones de la plataforma E-Learning). El tercer paso se realiza a través de este Test de Evaluación. La prueba se desarrolla en este paso. La idea es presentar un documento que ayude a evaluar el



aprendizaje previo del alumno. Con la ayuda del Marco Europeo de Competencias, se han preparado 6 preguntas basadas en cada Unidad de Aprendizaje. Cada socio, responsable de su unidad, ha elaborado esas preguntas. Al final del proceso, se dispone de 36 preguntas en 3 aspectos (Conocimiento, Habilidad, Responsabilidad y Autonomía) que ayudarán a la evaluación del aprendizaje previo.

Según el CEDEFOP¹, la mayoría de los países que disponen de mecanismos de validación utilizan una amplia gama de herramientas para obtener pruebas sobre los conocimientos, las aptitudes y las competencias de las personas. Las "pruebas y exámenes" son el método más utilizado.

Para ello, la idea es desarrollar una prueba de evaluación para la validación y el reconocimiento. Las preguntas de la prueba deben ser de tipo cerrado, como opciones múltiples, verdadero y falso, pruebas por parejas, etc. El documento sirve como formulario de recomendación para evaluar y validar el aprendizaje previo en la aplicación de los ODS en las pymes. Tras las contribuciones de los socios, todas las preguntas se han compilado en un archivo, que forma la Prueba de Evaluación. La prueba de evaluación puede verse en el Apéndice 1.

3.3. 10 principios para promover la transparencia y el reconocimiento de las capacidades para aplicar los ODS en las pymes

El Reconocimiento del Aprendizaje Previo (RAP) es un proceso cuyo objetivo es reconocer y valorar las habilidades, conocimientos y competencias de una persona adquiridos a través de experiencias de aprendizaje formal o informal. A continuación se incluyen diez principios para aplicar eficazmente el Reconocimiento del Aprendizaje Previo:

- 1) Equidad y accesibilidad: Garantizar que el proceso de RAP sea accesible para todas las personas, independientemente de su procedencia, edad o historial educativo. Promover la equidad proporcionando apoyo y adaptaciones a las personas con diversas necesidades de aprendizaje.
- 2) Transparencia: Comunicar a los candidatos los criterios, el proceso y los resultados del RAP. Asegurarse de que el proceso de RAP sea transparente y esté bien documentado, permitiendo a los candidatos comprender cómo se evaluará y reconocerá su aprendizaje previo.
- 3) Validez y fiabilidad: Establecer métodos y criterios de evaluación sólidos y fiables para evaluar el aprendizaje previo del candidato. Asegurarse de que la evaluación se ajusta a las normas reconocidas del sector y de que la llevan a cabo evaluadores cualificados para mantener la validez y fiabilidad del proceso de RAP.



- 4) Enfoque individualizado: Reconocer que el itinerario de aprendizaje previo de cada candidato es único. Adoptar un enfoque individualizado del RAP, teniendo en cuenta las diversas experiencias de aprendizaje, contextos y pruebas aportadas por los candidatos.
- 5) Colaboración de las partes interesadas: Fomentar la colaboración entre las instituciones educativas, los empleadores, los organismos industriales y las partes interesadas pertinentes para desarrollar y aplicar procesos de RAP. Involucrar a estas partes interesadas en el diseño, la evaluación y la validación de la RAP para garantizar su pertinencia y alineación con las necesidades de la industria.
- 6) Reconocimiento y transferibilidad: Garantizar que el reconocimiento otorgado a través del RAP sea ampliamente aceptado y transferible dentro de los sectores de la educación y el empleo. Facilitar la transferibilidad de los resultados del RAP, permitiendo a las personas progresar en sus itinerarios educativos o en sus oportunidades de empleo.
- 7) Orientación de apoyo: Proporcionar a los candidatos orientación y apoyo durante todo el proceso de RAP. Ofrecer recursos, información y tutoría para ayudarles a identificar, documentar y presentar eficazmente las pruebas de su aprendizaje previo.
- 8) Mejora continua: Revisar y evaluar periódicamente el proceso de RAP para identificar áreas de mejora. Recabar la opinión de los candidatos, los evaluadores y las partes interesadas para mejorar la eficiencia, la eficacia y la pertinencia de la aplicación del RAP.
- 9) Mapeo de competencias: Llevar a cabo una evaluación exhaustiva de las habilidades existentes en el empleado, aprendiz, etc., identificando las áreas en las que se requieren habilidades y conocimientos adicionales para la implementación efectiva de los ODS.
- 10) Mecanismos de reconocimiento de competencias: Establecer mecanismos para reconocer y valorar las competencias y la experiencia de los empleados que participan en la implementación de los ODS. Esto puede incluir certificaciones, programas de reconocimiento interno o la participación en iniciativas de sostenibilidad externas.

Al adherirse a estos principios, el Reconocimiento del Aprendizaje Previo puede convertirse en una valiosa herramienta para que las personas vean reconocidas sus capacidades y conocimientos existentes, lo que conduce a un aumento de las oportunidades educativas y de empleo; promueve el aprendizaje permanente, fomenta el desarrollo de competencias y contribuye a crear una mano de obra cualificada.

En el proyecto SME Green Skills HUB se han tenido en cuenta todos estos principios para el Reconocimiento del Aprendizaje Previo. El proyecto también ha dado prioridad a la validez y fiabilidad de los métodos de evaluación, alineándolos con las normas del sector y con la participación de



evaluadores cualificados. Se ha adoptado un enfoque individualizado, reconociendo la singularidad del itinerario de aprendizaje previo de cada candidato con la funcionalidad incluida en la Aplicación Evaluación (103). Estos esfuerzos en el proyecto SME Green Skills HUB tienen como objetivo crear un marco de Reconocimiento del Aprendizaje Previo sólido e inclusivo que reconozca y valore eficazmente las habilidades y conocimientos de las personas, contribuyendo a sus oportunidades educativas y laborales.

4. Evaluación de la implementación del pilotaje del Campus Virtual (IO2) y de la aplicación móvil de evaluación (IO3)

4.1. Revisión del pilotaje de SME Green Skills HUB

4.1.1. Contexto y procedimientos

Esta revisión, llevada a cabo por el Gobierno de Estambul (GOI) con la contribución de todos los socios, resume los resultados y conclusiones de las dos fases piloto de SME Green Skills HUB: el Campus Virtual (IO2) y la Aplicación de Evaluación Móvil (IO3) y los contenidos formativos contenidos en ellos. La revisión se centra en los resultados de las implementaciones piloto, su impacto en los profesores de FP y los empleados de las pymes en el contexto de la implementación de los ODS en las pymes, lo que funcionó bien y las lecciones aprendidas. El seguimiento y la evaluación de ambas implementaciones piloto se realizaron con las metodologías piloto propuestas por GOI.

4.1.2. Metodologías de pilotaje y herramientas de evaluación para el pilotaje

Las metodologías de pilotaje se desarrollaron a partir del Modelo de Evaluación de Kirkpatrick, uno de los modelos más utilizados para analizar y evaluar los resultados y la eficacia de los programas de formación y educativos, ya que tiene en cuenta cualquier estilo de formación, tanto informal como formal, para determinar la aptitud en función de cuatro criterios de nivel: la reacción, el aprendizaje, el comportamiento y los resultados.

Basándose en este Modelo, el proyecto adoptó una evaluación no lineal y formativa considerando que el proceso de aprendizaje e implementación también debe ser evaluado para que el consorcio pueda tener suficiente retroalimentación para su reconocimiento y validación. En consecuencia, se diseñaron las siguientes herramientas de evaluación para su uso en ambas fases piloto:

1. La Hoja de Reacción se diseñó para la evaluación de los dos primeros niveles, Reacción y Aprendizaje, del Modelo de Kirkpatrick. La herramienta se creó con un enfoque centrado en el alumno, centrándose en la experiencia de los profesores de FP y los empleados de las pymes en relación con los objetivos del curso, los materiales didácticos y los resultados de aprendizaje cubiertos en el Campus Virtual.



2. El Cuestionario de Experiencia se diseñó con el objetivo de monitorizar los niveles de Comportamiento y Resultados en el Modelo Kirkpatrick preguntando a los grupos objetivo sobre su experiencia en el Campus Virtual y la Aplicación de Evaluación Móvil.

4.1.3. Estructura y etapas

Fase piloto 1

Los participantes se involucraron en el Campus Virtual y en la aplicación móvil de evaluación a diferentes niveles de profundidad. A los participantes de la fase piloto 1 se les presentaron las características y oportunidades de ambas herramientas del proyecto. Durante la fase piloto, también se les animó a inscribirse en el Campus y a probar la aplicación. Se esperaba que esto produjera tanto la validación de los contenidos del Campus y la formación como la introducción de las habilidades necesarias para la segunda etapa, que es la evaluación de los contenidos del Campus con sus colegas o estudiantes.

Fase piloto 2

Después de presentar las herramientas del proyecto a los asistentes piloto, aplicaron los conocimientos adquiridos durante el proceso en su rutina diaria de trabajo con los beneficiarios (estudiantes de FP y personal de pymes). Se les permitió navegar libremente por los contenidos de e-learning, los recursos del Campus, etc.

4.2. Informe de evaluación global

El proceso para la implementación del piloto del proyecto SME Green Skills HUB en varios países ha tenido un gran éxito. La evaluación del proceso de pilotaje revela resultados positivos y destaca áreas de mejora para aumentar la eficacia del proyecto. Este informe ofrece una visión general y una valoración del proceso de pilotaje, basándose en las conclusiones de los cuatro informes de evaluación (España, Turquía, Italia y Portugal) presentados. 27 usuarios destinatarios han participado en el proceso de pilotaje y las herramientas del proyecto han introducido a más de 100 beneficiarios destinatarios en los países piloto y las cifras siguen creciendo.

El proceso de pilotaje puso de manifiesto un encomiable interés por trabajar con agrupaciones y entidades representativas de diversos ámbitos. Este enfoque facilitó la colaboración entre empresas y organizaciones innovadoras, fomentando la alineación de las estrategias de sostenibilidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El éxito de la participación de un número significativo de



entidades y sus respectivos socios indica un amplio interés en el proyecto. Las sesiones de formación y el seguimiento continuo de los progresos fueron eficaces para garantizar que los participantes comprendieran la finalidad y la funcionalidad de las herramientas. Los comentarios de las entidades participantes demostraron que los recursos proporcionados eran valiosos para avanzar en sus esfuerzos de sostenibilidad.

En los informes sobre el proceso piloto, los centros de FP destacaron la importancia de un proceso de solicitud bien estructurado que comunique claramente los beneficios del proyecto para los estudiantes de FP y los empleados de las pymes. Los profesores valoraron positivamente los amplios resultados del aprendizaje y el enfoque interdisciplinar de proyectos como SME Green Skills HUB. Sin embargo, resultó evidente que los profesores carecían de conocimientos previos sobre los ODS, lo que pone de relieve la necesidad de integrar la formación relacionada con los ODS en los planes de estudios. Se recomendó mejorar la colaboración y la comunicación entre las pymes y la EFP, facilitada por una plataforma específica, para aumentar la eficacia de la aplicación de los ODS. Los comentarios de las pymes indicaron una mayor atención a los aspectos medioambientales y económicos de los ODS, lo que sugiere la necesidad de prestar más atención a la dimensión social.

El proceso piloto demostró su éxito al involucrar a múltiples entidades locales y usuarios objetivo, superando los indicadores clave de rendimiento del proyecto. La participación de entidades con diversas especialidades y usuarios destinatarios que trabajan en actividades de formación y entrenamiento dentro de las pymes contribuyó a la eficacia del proyecto.

La evaluación de los cursos en línea y de la aplicación móvil de evaluación puso de manifiesto su eficacia a la hora de ofrecer contenidos bien estructurados y atractivos. Sin embargo, se identificó la necesidad de una actualización continua de los cursos en línea y una mayor familiarización de los usuarios con las funcionalidades de la plataforma. Entre las recomendaciones se incluyen la numeración de los módulos para facilitar la navegación dentro de la sección VOOC y la mejora del texto introductorio de la aplicación de evaluación móvil para comunicar claramente sus objetivos. Los criterios de rendimiento y los ejemplos prácticos de la aplicación de evaluación móvil se consideraron pertinentes, pero su carácter extenso obligaba a considerar una versión más interactiva o breve.

Se reconoció el potencial transformador del proyecto para dar forma a las prácticas empresariales de las pymes. Sin embargo, se recomendó más tiempo y una mayor integración de los ODS en las prácticas empresariales. Las pymes identificaron oportunidades para la aplicación de los ODS, como las prácticas ecológicas y el consumo responsable. Los distintos niveles de conocimiento previo y compromiso entre las pymes pusieron de relieve la importancia de ofrecer oportunidades educativas y lecciones prácticas asociadas a estudios de casos de éxito. He aquí algunos elementos que



constituyen puntos clave del proceso de pilotaje:

1. Éxito de participación: El proceso piloto logró su objetivo de implicar a un número significativo de entidades, incluidos centros de FP, pymes, clusters y organizaciones representativas de diversos sectores.
2. Conocimiento e interés: Muchas de las entidades participantes ya tenían un conocimiento básico de los ODS y consideraron que los recursos proporcionados por el proceso piloto eran interesantes y útiles para avanzar en sus esfuerzos de sostenibilidad.
3. Efecto multiplicador: El proceso de pilotaje no sólo implicó a un número considerable de entidades, sino que también se benefició de sus amplias redes, lo que permitió compartir las lecciones aprendidas y los resultados con docenas de socios dentro de sus respectivas industrias.
4. Formación y apoyo: El proceso de pilotaje se centró inicialmente en la realización de sesiones de formación para explicar el propósito y la funcionalidad de las herramientas utilizadas. El seguimiento continuo de los progresos y la recopilación de comentarios garantizaron un apoyo continuo a los participantes.
5. Comentarios positivos: Los comentarios de evaluación de los participantes indicaron que el proceso piloto les había parecido valioso y expresaron su intención de seguir participando en mecanismos avanzados de sostenibilidad más allá de los ODS.
6. Proceso de solicitud bien estructurado: El éxito del proyecto dependía de un proceso de solicitud bien estructurado que proporcionara información clara sobre cómo repercutiría positivamente en la vida cotidiana de los estudiantes de FP y los empleados de las pymes.
7. Resultados de aprendizaje exhaustivos: Los resultados de aprendizaje del proyecto en cuanto a competencias y habilidades fueron completos y bien preparados, fomentando un enfoque interdisciplinar a través de proyectos como SME Green Skills HUB.
8. Necesidad de formación del profesorado: La mayoría de los profesores que participaron en el programa piloto tenían un conocimiento y una experiencia limitados en materia de ODS, lo que pone de relieve la importancia de incorporar la formación sobre la aplicación de los ODS en los planes de estudios para cubrir esta laguna.
9. Mayor colaboración: El proceso de pilotaje hizo hincapié en la necesidad de aumentar la colaboración y mejorar la comunicación entre las pymes y las EFP, con recomendaciones para el desarrollo de una plataforma dedicada a facilitar la interacción.



10. Digitalización: La mayoría de los participantes se mostraron muy satisfechos con las actividades programadas, ya que suponían una oportunidad para utilizar herramientas digitales.

En conclusión, el proceso piloto demostró el éxito del compromiso, la transferencia de conocimientos y el apoyo a las entidades implicadas en la aplicación de prácticas sostenibles alineadas con los ODS. El proceso de solicitud bien estructurado, los resultados de aprendizaje exhaustivos y el énfasis en la formación de profesores y la colaboración contribuyeron al éxito general del proceso piloto. Los comentarios recibidos de los participantes reflejaron su agradecimiento por los recursos y su intención de seguir incorporando prácticas de sostenibilidad más allá de los ODS.

Sin embargo, como evaluación general de las aplicaciones piloto, se han extraído lecciones que podrían contribuir a aumentar el valor añadido de los resultados del proyecto SME Green Skills HUB:

1. Importancia de los conocimientos previos

Una de las principales lecciones aprendidas del proceso piloto es la importancia de evaluar los conocimientos previos y la comprensión de los participantes. Mientras que algunas entidades y personas ya tenían un conocimiento básico de los ODS, otras necesitaban una formación más básica. Esto pone de relieve la necesidad de adoptar enfoques adaptados a los distintos niveles de conocimientos y experiencia de los participantes.

2. Colaboración y creación de redes

El éxito del proceso piloto se vio enormemente reforzado por los esfuerzos de colaboración y las oportunidades de trabajo en red que se brindaron a los participantes. Al reunir a entidades de diferentes sectores e industrias, el proyecto piloto facilitó el intercambio de ideas, lecciones aprendidas y mejores prácticas. Este enfoque colaborativo no sólo enriqueció la experiencia de aprendizaje, sino que también fomentó un sentido de comunidad y responsabilidad colectiva hacia los objetivos de sostenibilidad.

3. Integración en los planes de estudios

El proceso piloto reveló la importancia de integrar la implementación de los ODS en los planes de estudios de las instituciones educativas. La exposición y los conocimientos limitados de estudiantes y profesores en relación con los ODS pusieron de manifiesto la necesidad de programas de formación y educación específicos para promover la concienciación y la



comprensión. Al integrar los contenidos relacionados con los ODS en los planes de estudios, las instituciones educativas pueden garantizar una educación sostenible a largo plazo.

4. Limitaciones de tiempo y flexibilidad

El proceso piloto tropezó con problemas relacionados con las limitaciones de tiempo, sobre todo en cuanto a la duración asignada a la formación y la aplicación en las pymes. La limitación de tiempo afectó a la profundidad del compromiso y obstaculizó la capacidad de aplicar plenamente prácticas sostenibles. Es fundamental asignar tiempo suficiente y ofrecer flexibilidad a los participantes para facilitar una comprensión más completa y una integración satisfactoria de los ODS.

5. Aplicación práctica y estudios de casos

El proceso piloto hizo hincapié en la importancia de la aplicación práctica y el uso de estudios de casos en los materiales de formación. Al mostrar ejemplos reales de aplicación de los ODS en las pymes, los participantes comprendieron mejor cómo pueden aplicarse eficazmente las prácticas de sostenibilidad en sus propias organizaciones. La inclusión de ejercicios prácticos y estudios de casos puede mejorar la experiencia de aprendizaje y promover la aplicación práctica de los ODS.

Estas lecciones aprendidas ponen de relieve la importancia de los enfoques adaptados, la colaboración, la integración en planes de estudios, la asignación de tiempo adecuado y la aplicación práctica en futuras iniciativas centradas en la promoción de la sostenibilidad y la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

5. Recomendaciones para mejorar la transferibilidad de los resultados del proyecto y maximizar su utilización entre los usuarios potenciales.



Este documento puede considerarse como un nuevo instrumento para apoyar una mayor maduración de las políticas de reconocimiento y acreditación sobre la implementación de los ODS en las pymes. De él se derivan algunos enfoques que pueden adoptarse para ayudar a una mayor maduración de las políticas de reconocimiento y acreditación en la implementación de los ODS en las pymes. Se trata de conclusiones y recomendaciones basadas en la información recogida durante las actividades piloto en los países socios.

- En Europa, el reconocimiento de las actividades de aprendizaje y formación no formales está aún en fase de elaboración. A pesar de los importantes esfuerzos realizados por los países miembros para validar el aprendizaje no formal, no existe una certificación y unas normas de calidad a escala europea en todos los países miembros. Según el inventario europeo sobre aprendizaje no formal e informal, la validación permite a los alumnos obtener partes de credenciales mediante créditos y exenciones, pero otras formas de cualificaciones y certificados no formales, así como la creación de especificaciones, son menos deseables. Las preguntas de evaluación que figuran en el apéndice 1 pueden ayudar a reconocer el aprendizaje no formal de las personas.
- El Marco Europeo de Competencias (IO1), El Campus Virtual (IO2) y la Aplicación de Evaluación Móvil (IO3) y/o algunas partes de ellos pueden integrarse en los programas de formación de los centros de EFP que imparten educación formal, centros de EFP permanente o no formal que imparten educación no formal y pymes que imparten educación a sus empleados con formadores en la empresa.
- A la vista de estos resultados, no está garantizado que la aplicación de los resultados de SME Green Skills HUB como oferta de formación no formal dé lugar a la validación de las actividades de aprendizaje, ya que no habrá un plan de formación estándar de SME Green Skills HUB en un contexto nacional. No obstante, cabe señalar que el Campus Virtual de SME Green Skills HUB podría ayudar en el proceso de validación.
- El proceso piloto contó con un amplio abanico de participantes, incluidos proveedores de educación y formación profesional (EFP), empleados de pequeñas y medianas empresas (pymes), directivos y formadores de empresa. Esto demostró que el proyecto tiene potencial para ser utilizado por un público amplio.
- Es importante destacar que los productos de SME Green Skills HUB se han diseñado y desarrollado sobre la base de las directrices ECVET, el enfoque de los resultados del aprendizaje y su definición de acuerdo con los niveles del MEC. Esto garantiza que sean potencialmente transferibles a través de diferentes marcos de EFP en Europa.

6. Apéndice 1 Preguntas de evaluación

Se recomienda a los alumnos que deseen reconocer su aprendizaje previo en este campo y demostrar su competencia que superen esta prueba con al menos un 75% de éxito, lo que significa que deben responder correctamente al menos a 27 preguntas.

Preguntas para la Unidad 1 - Introducción a los ODS en la empresa	
<p>Pregunta 1. Seleccione qué valor puede aportar a la sociedad y a los mercados la aplicación satisfactoria de los ODS en las pequeñas y medianas empresas. Se puede elegir más de una opción:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reforzar la educación, fomentando así empleados más cualificados y comprometidos. - Avanzar en la igualdad de género y la capacitación de las mujeres. - Hacer que grandes mercados como China o la India sirvan de ejemplo en cuanto a planes de negocio sostenibles. 	Conocimientos
<p>Segunda pregunta. ¿Cuáles son las tres grandes áreas cubiertas por los 17 ODS?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acabar con la pobreza, la igualdad de género y la sostenibilidad medioambiental. - Justicia social, desarrollo económico y sostenibilidad medioambiental. - Acabar con la pobreza, el desarrollo industrial y la sostenibilidad medioambiental. 	
<p>Pregunta 3. El SDG Compass es la guía de referencia para empresas y pymes sobre cómo pueden alinear sus estrategias, así como medir y gestionar su contribución a la implementación de los ODS. Seleccione los cinco pasos propuestos por el SDG Compass en el orden correcto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1) Comprender los ODS. 2) Definir prioridades. 3) Fijar objetivos. 4) Integrar. 5) Informar y comunicar. - 1) Comprender los ODS. 2) Fijar objetivos. 3) Definir prioridades. 4) Integrar y comunicar. 5) Presentación de informes. 	Habilidad
<p>Pregunta 4. Determine si la siguiente afirmación es verdadera o falsa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los impactos en los empleados generados por las pymes competitivas pueden contribuir directamente a lograr que no haya pobreza (ODS 1), hambre cero (ODS 2), buena salud y bienestar (ODS 3) y trabajo digno y crecimiento económico (ODS 8). (Verdadero) 	
<p>Pregunta 5. ¿Cuáles de los siguientes son beneficios derivados de la aplicación de los ODS en las pymes?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar nuevas oportunidades de negocio. - Aumentar el valor de la sostenibilidad empresarial. - Crear nuevos departamentos dedicados a la sostenibilidad medioambiental en cualquier área de la empresa. - Reforzar las relaciones entre las partes interesadas privadas y públicas. 	Responsabilidad y autonomía

<p>Pregunta 6. Indique cuál de las siguientes opciones le parece una buena práctica para que la implementación de los ODS genere beneficios para las empresas (es posible más de una opción):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las pymes pueden trabajar como proveedores de educación técnica y profesional a través de programas de aprendizaje basados en el trabajo. - Creación de nuevos modelos de negocio alineados con uno o más ODS. - Encontrar formas de alinear la empresa con cada uno de los 17 ODS, desde su negocio hasta su relación con las partes interesadas. 	
<p>Preguntas para la Unidad 2. Comprender el papel de las competencias ecológicas en las pymes</p>	
<p>Pregunta 1 ¿Cuál es la mejor definición de competencias ecológicas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias necesarias para adaptar los procesos, servicios y productos al cambio climático y a las normativas y requisitos medioambientales relacionados con él. - Los conocimientos, capacidades, valores y actitudes necesarios para vivir, desarrollar y apoyar una sociedad sostenible y eficiente en el uso de los recursos. - Ambas definiciones son correctas. 	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Conocimientos</p>
<p>Segunda pregunta. Indique si la siguiente cita es verdadera o falsa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los empleados de las pymes necesitan actualizar sus competencias para satisfacer los nuevos requisitos de cualificación de las industrias ecológicas. Esto incluiría sectores como la construcción y la modernización energéticamente eficientes, las energías renovables, el reciclaje y los servicios medioambientales. Esto representa una oportunidad para que las pymes ecológicas ofrezcan un crecimiento integrador contribuyendo al desarrollo de las competencias de sus empleados. (Verdadero) 	
<p>Pregunta 3 ¿Cuál de los siguientes ODS considera que está relacionado con el desarrollo de competencias ecológicas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ODS 17: Asociaciones para los objetivos. - ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico. - ODS 5: Igualdad de género. - ODS 7: Energía asequible y limpia. - ODS 15: La vida en la tierra. - ODS 10: Reducción de las desigualdades. 	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Habilidad</p>
<p>Pregunta 4. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Plan de Acción Verde, adoptado en julio de 2011, es un documento de referencia que incluye los ámbitos de aprendizaje necesarios para desarrollar competencias verdes. - El Plan de Acción Verde apoya la aplicación de los ODS en las pymes. - El Plan de Acción Verde se elaboró para ayudar a las pymes a aprovechar las oportunidades que ofrece la transición a una economía verde. 	
<p>Cuestión 5. Indique si la siguiente afirmación es correcta.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La economía circular se considera una de las mejores oportunidades para impulsar cadenas de valor ecológicas basadas en la eficiencia de los recursos, la reutilización de materiales y/o residuos y el apoyo a la cooperación intersectorial. (Verdadero) 	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Responsabilidad ad y autonomía</p>

<p>Pregunta 6. ¿Qué ventajas pueden considerarse un factor de diferenciación para las pymes que integran prácticas ecológicas en sus procesos?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la calidad de los productos. - Ventaja con los clientes actuales. - Ventaja en la captación de nuevos clientes. - Oportunidades de exportación gracias a la gestión medioambiental. - Atraer a mejores empleados. - Mejora de la moral de los empleados. - Todo lo anterior puede considerarse un factor de diferenciación. 	
<p>Preguntas para la Unidad 3. Definir las prioridades de sostenibilidad</p>	
<p>Pregunta 1. ¿Podría indicar cuáles de los siguientes son obstáculos para la aplicación de una estrategia de sostenibilidad en una empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inercia hacia el cambio. - Reticencia en la UE a aplicar estrategias de sostenibilidad. - La necesidad de una inversión inicial de tiempo y recursos financieros y humanos para lograr una estrategia coherente. - Peligros para los trabajadores de aplicar una estrategia de sostenibilidad. - El desajuste entre sostenibilidad y valor comercial. 	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Conocimientos</p>
<p>Pregunta 2. ¿Cuál de las siguientes secuencias de pasos es necesaria seguir para la definición de prioridades de sostenibilidad en una empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entender qué significa la "definición de prioridades de sostenibilidad" / Mapear el impacto de la organización en los ODS / Identificar prioridades de sostenibilidad basadas en impactos previamente identificados. - Evaluación de ejemplos / Definición del mapeo del impacto de la organización en los ODS / Definición final de impactos. 	
<p>Pregunta 3. Indique si la siguiente afirmación es verdadera o falsa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la hora de ayudar a una empresa a priorizar sus objetivos de sostenibilidad, es importante poder ofrecer ejemplos prácticos y/o indicadores útiles y medibles, especialmente cuando se persigue un análisis en profundidad. (Verdadero) 	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Habilidad</p>
<p>Pregunta 4. ¿Cuál de los siguientes aspectos es importante tener en cuenta al iniciar la orientación para la aplicación de una estrategia de sostenibilidad en una empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer bien los objetivos y la misión de la empresa y, al menos, una visión general de su actividad. - Conocer de antemano la estrategia de la empresa en materia de ODS. - Conocer el número exacto de personas que participarán en la definición de la estrategia. - Tener una visión de conjunto del proceso de priorización desde el principio y conocer metodologías alternativas para empresas con recursos limitados. 	

<p>Pregunta 5. Indique si la siguiente afirmación es verdadera o falsa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las estrategias de priorización que se desarrollen deben optar o bien por reducir los impactos negativos o bien por potenciar los positivos, y no es aconsejable mezclar ambos. (Falso) 	Responsabilidad y autonomía
<p>Pregunta 6. ¿Cuáles de los siguientes aspectos son importantes para priorizar adecuadamente los objetivos de sostenibilidad en la empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saber identificar las prioridades y los objetivos vinculados a la actividad real de la empresa - Ayudar a la empresa a ganar autonomía para las sucesivas fases o iteraciones del proceso de priorización. - Asegurarse de que el equipo que define la estrategia de sostenibilidad está compuesto únicamente por directivos con gran experiencia. - Asegurarse de que la organización no se ve influida por los resultados y prioridades de sostenibilidad de otros a la hora de realizar el análisis. 	
Preguntas para la Unidad 4: Diseño de estrategias y planes de acción para la sostenibilidad	
<p>Pregunta 1 ¿Cuáles son las dimensiones esenciales para la definición de una estrategia orientada a la sostenibilidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Social - Medioambiental - Económico - Organizativo - Cultural 	Conocimientos
<p>Pregunta 2. ¿Cuáles son las dimensiones fundamentales para realizar un análisis estratégico?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis del entorno exterior (análisis de la dimensión política, tecnológica, económica y social). - Análisis del entorno interno (análisis de los recursos y competencias de la empresa). - Análisis del entorno externo (análisis de las dimensiones política, tecnológica, económica y social) y análisis del entorno interno (análisis de los recursos y competencias de la empresa). 	
<p>Pregunta 3 ¿Qué es un modelo de negocio sostenible?</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Modelo de Empresa Sostenible (SBM) es la herramienta capaz de definir los objetivos de la empresa únicamente en términos sociales y medioambientales. - El Modelo de Negocio Sostenible (SBM) es la herramienta capaz de definir los objetivos de la empresa también en términos sociales y medioambientales y no sólo desde un punto de vista económico y financiero. - El Modelo de Negocio Sostenible (SBM) es la herramienta capaz de definir los objetivos de la empresa también en términos sociales y medioambientales, pero la prioridad sigue siendo el punto de vista económico y financiero. 	Habilidad
<p>Pregunta 4. ¿Cómo establecer y explicar un Cuadro de Mando Integral (BSC)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Cuadro de Mando Integral debe contemplar objetivos (metas estratégicas que deben alcanzarse para tener éxito), medidas (indicadores para medir el rendimiento), meta (definición de los valores cuantitativos mínimos que deben alcanzarse) e iniciativas (actividades que deben llevarse a cabo para lograr los objetivos). - El Cuadro de Mando Integral debe contemplar objetivos (metas estratégicas a alcanzar para tener éxito), medidas (indicadores para medir el rendimiento) y meta (definición de los valores cuantitativos mínimos a alcanzar). - El Cuadro de Mando Integral debe contemplar objetivos (metas estratégicas a alcanzar para tener 	

<p>éxito), medidas (indicadores para medir el rendimiento), meta (definición de los valores cuantitativos mínimos a alcanzar), iniciativas (actividades a realizar para lograr los objetivos), entorno (contexto en el que opera la empresa).</p>	
<p>Pregunta 5. ¿Cómo definiría y aplicaría una estrategia empresarial?</p> <ul style="list-style-type: none"> - La estrategia es una herramienta y una vía de desarrollo mediante la cual la empresa... - La estrategia es una idea y una vía de desarrollo mediante la cual la empresa... - Una estrategia es una herramienta y una vía de desarrollo mediante la cual la sociedad... 	<p>Responsabilidad y autonomía</p>
<p>Pregunta 6. Para introducir comportamientos socialmente responsables en las pymes, defina qué es la Responsabilidad Social de las Empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La integración voluntaria de las preocupaciones estratégicas de las empresas en sus operaciones y relaciones comerciales, más allá de los requisitos legales y las obligaciones contractuales. - La integración voluntaria de las preocupaciones sociales y ecológicas de las empresas en sus operaciones y relaciones comerciales, más allá de las obligaciones legales exigidas. - La integración voluntaria de las preocupaciones sociales, ecológicas y estratégicas de las empresas en sus operaciones y relaciones comerciales, más allá de los requisitos legales y las obligaciones contractuales. 	
<p>Preguntas para la Unidad 5: Aplicación del ciclo PDCA</p>	
<p>Pregunta 1. ¿Cuáles son las ventajas de aplicar un modelo de garantía de calidad y planificación de acciones en las pymes?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar una mejora continua de la calidad de los procesos. - Aumentar los mecanismos de control y dirigir los procesos desde una posición central. - Recopilar datos sobre los errores y encontrar posibles soluciones. 	<p>Conocimientos</p>
<p>Segunda pregunta ¿Qué significa PDCA? ¿Conoce el modelo del ciclo PDCA, sus fases y el significado de sus siglas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poder para realizar acciones controladas. - Protocolo de actuación certificado. - Planificar Hacer Comprobar Actuar. 	
<p>Pregunta 3. ¿Cuáles de estos signos son indicadores de que la introducción de un enfoque estructurado en la garantía de calidad sería beneficiosa?</p> <p>Son posibles varias respuestas correctas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insatisfacción de los empleados. - Errores frecuentes en la producción o en el servicio prestado. - No lograr la calidad deseada de los productos o servicios - Bajo rendimiento empresarial 	<p>Habilidad</p>
<p>Pregunta 4. Cuando se implanta un modelo de aseguramiento de la calidad según el modelo PDCA, ¿cuál es el orden correcto?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificar -> Hacer -> Actuar -> Comprobar - Hacer -> Comprobar -> Planificar -> Actuar - Actuar -> Comprobar -> Planificar -> Hacer - Planificar -> Hacer -> Comprobar -> Actuar 	

<p>Pregunta 5. ¿Qué cosas son necesarias para poder seguir de forma autónoma un proceso PDCA?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprender el ciclo PDCA. - Tener autoridad para aplicar medidas de garantía de calidad. - Ser capaz de participar activamente en cada paso del proceso. - Ser capaz de registrar/supervisar lo que ocurre en cada paso del proceso. 	<p>Responsabilidad y autonomía</p>
<p>Pregunta 6 ¿Cuáles son los indicadores de que la aplicación de un proceso de garantía de calidad y la planificación de acciones estratégicas han tenido éxito?</p> <ul style="list-style-type: none"> - La calidad de los servicios/productos aumenta con el tiempo. - Los empresarios están menos preocupados por sus negocios. - Es probable que la empresa sea más eficiente al haber menos problemas de calidad. - Los empleados trabajarán más para alcanzar los objetivos de la empresa. 	
<p>Preguntas para la Unidad 6: Alcanzar logros de sostenibilidad</p>	
<p>Pregunta 1. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada estrategia de sostenibilidad se adapta a cada organización. - Sólo se puede llegar a los jóvenes a través de los medios sociales. - El uso de las redes sociales garantiza una comunicación más rápida y permanente con el público objetivo. - Las pequeñas empresas no necesitan informar sobre sus logros en materia de sostenibilidad. 	<p>Conocimientos</p>
<p>Pregunta 2. Elija la opción correcta para las siguientes afirmaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las organizaciones deben utilizar las normas GRI o Regionales (GRI - Global Reporting Initiative) para crear mejores Informes de Sostenibilidad. - Los Informes de Sostenibilidad aportan privacidad o transparencia (transparencia) a la empresa al detallar las medidas adoptadas. - Todas las empresas o las empresas a gran escala pueden contribuir a la economía verde elaborando informes de sostenibilidad. 	
<p>Pregunta 3 ¿Cuál de los siguientes no es un paso importante para la elaboración de memorias de sostenibilidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir la prioridad de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. - Realizar únicamente actividades económicamente viables. - Medición y análisis - Informes e integración 	<p>Habilidad</p>
<p>Pregunta 4. ¿Cuál de las siguientes es una mejor estrategia para garantizar un impacto de gran alcance en las actividades de difusión para las pymes?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizar un único canal de medios sociales. - Dirigirse a públicos específicos. - Pedir consejo a asesores de redes sociales. - Mantener la confidencialidad de los informes de sostenibilidad. 	



<p>Pregunta 5. - ¿Cuál de las siguientes opciones no figura entre los beneficios que las empresas pueden obtener mediante la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible?</p> <ul style="list-style-type: none">- Descubrir futuras oportunidades de negocio.- Garantizar la sostenibilidad de las empresas.- Mejorar las relaciones con las partes interesadas.- Dirigir las inversiones de la empresa a un único ámbito.	Responsabilidad y autonomía
<p>Pregunta 6. - ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta?</p> <ul style="list-style-type: none">- Los consumidores tienden a elegir empresas que se preocupan por la sostenibilidad.- La adopción de las normas GRI brinda la oportunidad de responder a las expectativas de transparencia y responsabilidad de las partes interesadas.- En términos de sostenibilidad, sólo se debe informar de las actividades que benefician a la empresa.- Las plataformas de redes sociales pueden utilizarse para supervisar las actividades de difusión de la organización.	