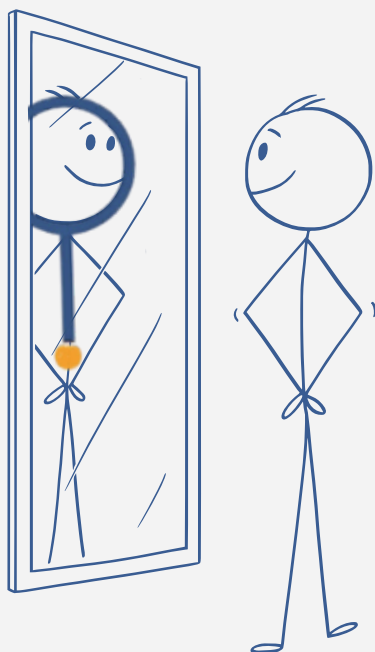


Competency Coach



Guía de sesiones



Introducción

Bienvenido/a al manual de facilitación del programa de **Orientación de Competencias**. Este manual es una guía para personas facilitadoras que trabajan con personas jóvenes en el desarrollo de sus competencias con el objetivo de apoyar su acceso al empleo. Se ha desarrollado como una herramienta que permite a las personas jóvenes explorar sus competencias, mejorar sus habilidades y hacer seguimiento de su propio desarrollo. El programa está diseñado para personas jóvenes con pocas o ninguna cualificación o experiencia profesional, con un enfoque en las competencias y las habilidades transversales. La evaluación guiada y la validación de las competencias de cada persona ofrecen oportunidades para fortalecer la autonomía de las personas participantes hacia objetivos más amplios y hacia su crecimiento personal.

Contexto

La aplicación y el proceso de validación se desarrollaron como parte de un proyecto de colaboración europea financiado por el programa Erasmus+. El proyecto reunió a organizaciones juveniles, ONG e instituciones académicas de cuatro países europeos. El equipo del proyecto trabajó conjuntamente para diseñar, probar y mejorar los procesos de evaluación, desarrollo y validación a través de la aplicación Competent y las Actividades de verificación.

Orientador de competencias

Un **orientador de competencias** es una persona facilitadora que utiliza sus habilidades, conocimientos y experiencia para guiar a una persona joven. A través de un programa de aprendizaje y descubrimiento, apoya a las personas jóvenes a desarrollar sus propias competencias con el fin de mejorar sus oportunidades de empleo y su desarrollo personal.

El orientador de competencias es una persona que tiene una relación directa con la persona joven. Puede ser educador/a, trabajador/a juvenil, docente, trabajador/a social u otro profesional. El orientador de competencias debe contar con una relación previa de apoyo con la persona joven.

El papel del orientador de competencias incluye:

- Identificar a personas jóvenes para participar en el proceso de **orientación de competencias**.
- Preparar y facilitar las sesiones descritas en este manual.
- Implicar a la persona joven en un proceso de **autoevaluación** que le permita comprender mejor su situación actual y seleccionar las competencias en las que desea centrarse.



- Ofrecer orientación en el establecimiento de objetivos para que la persona joven pueda crear un **plan de aprendizaje individual**.
- Centrarse en apoyar el desarrollo de las competencias personales de la persona joven para mejorar su empleabilidad, sus oportunidades educativas y su inclusión.
- Proporcionar recursos para implementar las sesiones de orientación de competencias

Sesiones y actividades

El manual incluye **siete sesiones con actividades asociadas**. Estas sesiones están diseñadas para ser dirigidas por el orientador de competencias y pueden desarrollarse tanto en **grupo** como en **contextos individuales**.

Las sesiones grupales están diseñadas para que la persona facilitadora pueda adaptarlas fácilmente cuando sea necesario para trabajar también en formato individual con las personas jóvenes.

El orientador de competencias debe guiar a cada participante para que siga su propio recorrido individual dentro del proceso. Cada sesión incluye un conjunto de actividades estructuradas y una herramienta práctica que ayuda a las personas participantes a reflexionar sobre sus competencias, desarrollarlas y mostrar su progreso.

A continuación se presenta una breve descripción de las sesiones y de las herramientas asociadas:

Sesión 1: Bienvenido/a al camino

Introduce las competencias y el papel del orientador, fomentando la cohesión del grupo.

(Herramienta: Tarjetas de competencias)

Sesión 2: Explorar cómo quiero crecer

Se centra en la autorreflexión y en la identificación de fortalezas y áreas de desarrollo para seleccionar competencias prioritarias.

(Herramienta: Cuestionario de autoevaluación)

Sesión 3: Mapear mis competencias

Las personas participantes seleccionan competencias y construyen un perfil visual para hacer seguimiento de su progreso.

(Herramienta: Herramienta de mapeo de competencias)

Sesión 4: Creando mi camino

Transforma la reflexión en acción mediante la creación de un **plan de acción personal** basado en objetivos SMART.

(Herramienta: Plan de acción)



Sesión 5: Talleres para desarrollar mis competencias

Ofrece talleres modulares alineados con categorías de competencias según las necesidades de las personas participantes.

(Herramienta: Módulos de talleres)

Sesión 6: Orientación para el crecimiento

Sesiones individuales para revisar el progreso, identificar los siguientes pasos y sugerir recursos para actividades prácticas.

(Herramientas: Marco de conversación de orientación y lista de recursos)

Sesión 7: Presentación y reconocimiento de competencias

Sesión final de validación y reconocimiento, donde las personas participantes demuestran sus competencias y reciben certificados.

(Herramientas: Actividades de verificación, aplicación Competent y certificados)

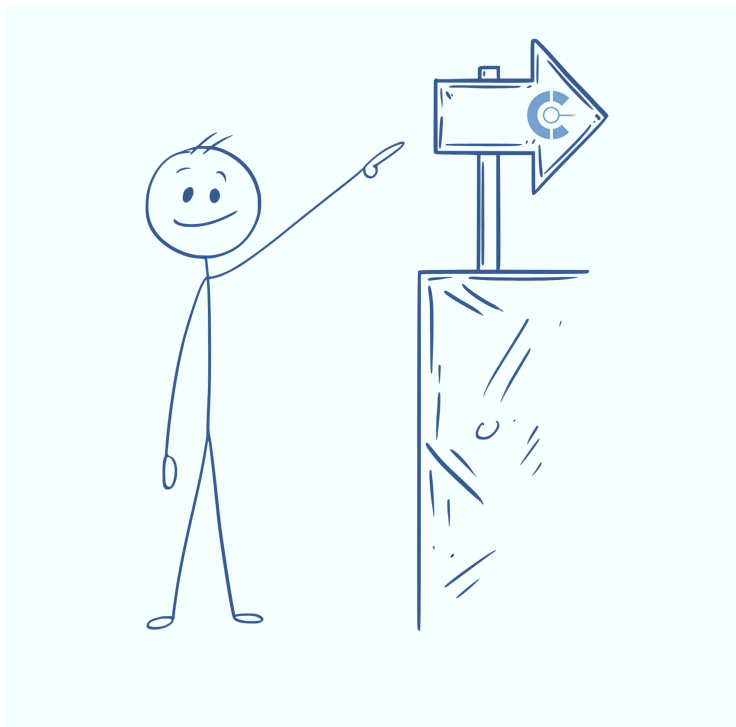
Cómo utilizar este manual

- Este manual está compuesto por **siete sesiones**, cada una de las cuales forma parte del proceso de desarrollo de competencias. Las sesiones incluyen actividades para explorar competencias, oportunidades para desarrollar habilidades y espacios de reflexión, así como la validación de competencias que podrán incluirse posteriormente en el CV de la persona participante.
- El programa está diseñado para personas jóvenes con pocas o ninguna cualificación o experiencia profesional.
- Antes de impartir las sesiones, las personas facilitadoras deberían dedicar tiempo a familiarizarse con las sesiones del programa y con los recursos que las acompañan.
- Las personas facilitadoras deberían prever tiempo adicional al inicio de cada sesión para la preparación y al final para la evaluación y la práctica reflexiva.
- También se espera que las personas participantes dediquen tiempo fuera de las sesiones del programa a reflexionar sobre cómo utilizan y desarrollan sus competencias en su vida cotidiana.
- Cada sesión incluye una lista de los recursos necesarios para llevar a cabo la sesión. Estos recursos están disponibles como materiales imprimibles dentro del manual.



Sesión 1

Bienvenidos/as al camino



Bienvenidos/as al camino - Sesión 1

Preparación

Descripción de la sesión

La primera sesión grupal introduce a las personas participantes en el proceso de orientación de competencias. Es posible que ya hayas hablado previamente con algunas o todas las personas participantes sobre el proceso. Sin embargo, esta sesión es clave para construir la motivación individual de cara a avanzar, fomentar la cohesión del grupo y destacar la importancia de las competencias en el crecimiento personal y profesional. En esta sesión, las personas participantes se familiarizarán con varias competencias clave para comprender mejor su relevancia y tener una visión más clara de los siguientes pasos en el proceso de orientación de competencias.

Objetivos principales y resultados esperados

Al final de esta sesión, las personas participantes:

- Comprenderán qué son las «competencias personales» y por qué son valiosas.
- Comprenderán el papel del orientador de competencias en su proceso de desarrollo.
- Empezarán a identificar competencias en situaciones del mundo real.
- Se sentirán implicados/as y conectados/as con el grupo y con el proceso de orientación.

Práctica reflexiva – Antes de la sesión

Las siguientes preguntas de autorreflexión están diseñadas para aumentar tu comprensión de las ideas clave de la sesión y tu conciencia sobre tu estilo de facilitación.

- ¿Cuál es mi definición de «competencias personales»?
- ¿Por qué es importante ser consciente de las «competencias personales» en mi vida personal y profesional? ¿Cómo han influido en mi propio desarrollo?
- ¿Cuáles son mis fortalezas como formador-facilitador para construir cohesión de grupo?
- ¿Qué dificultades podrían tener mis participantes para comprender las actividades y los temas de discusión de esta sesión? ¿Cómo puedo ayudarles?



Resumen de actividades

Tiempo estimado	Actividad	Materiales
20 minutos	Rompehielos: Conexiones de competencias	Tarjetas de competencias impresas
25-30 minutos	Discusión de escenarios del mundo real: por qué importan las competencias	Escenarios impresos. Uso opcional de vídeos o estudios de caso alternativos
10-15 minutos	Comprender la orientación de competencias	Mapa visual del recorrido

Notas para la persona formadora-facilitadora:



Bienvenidos/as al camino - Sesión 1: Rompehielos: Conexiones de competencias

Tiempo: 20 minutos

Materiales: Tarjetas de competencias

Método:

- Cada participante recibe una Tarjeta de Competencias. Las 20 competencias incluidas son las que las personas participantes encontrarán por primera vez en la aplicación Competent en una sesión posterior.
- Las personas participantes se ponen en parejas y comparten una experiencia de la vida real que demuestre la competencia que aparece en la tarjeta de su compañero/a. Puede ser una experiencia propia, si consideran que poseen esa competencia. Alternativamente, puede ser de alguien que conocen o de una figura conocida.
- Después de 5-10 minutos, cada participante presenta a su compañero/a, resumiendo la conversación que han compartido.

Explicaciones:

«Las competencias son las habilidades y actitudes que nos ayudan en el trabajo, en el aprendizaje y en la vida cotidiana. En esta actividad empezarás a explorarlas a través de ejemplos de la vida real.»

«Escucha las ideas de tu compañero/a sobre su competencia. Después de 5-10 minutos, presentarás a tu compañero/a y resumirás lo que ha compartido.»

«Veremos cómo diferentes competencias aparecen en situaciones reales y por qué son importantes.»

Alternativa: utilizando las Tarjetas de Competencias o la lista completa de competencias, el grupo puede jugar al Bingo de Competencias. Cada participante recibe una hoja de bingo con un pequeño número de competencias y debe encontrar a alguien que posea cada una de ellas. También deben anotar un ejemplo o explicación de cómo esa persona demuestra esa competencia en situaciones de la vida real.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te ayudó compartir y escuchar experiencias de la vida real a comprender mejor las competencias?
- ¿Hubo alguna competencia para la que te resultara especialmente difícil pensar en un ejemplo? ¿Por qué crees que ocurre esto?
- ¿Cómo puede ayudarte reconocer tus competencias en diferentes ámbitos de tu vida?



Competency Cards

<p>Resiliencia – La capacidad de recuperarse de los contratiempos, adaptarse a los desafíos y seguir adelante en situaciones difíciles.</p>	<p>Cooperación – Trabajar bien con otras personas para lograr un objetivo común, fomentando el trabajo en equipo y el apoyo mutuo.</p>
<p>Autoconfianza – Creer en uno mismo y en las propias capacidades, y tomar decisiones con seguridad.</p>	<p>Deseo de aprender – Disposición y entusiasmo por adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades para el crecimiento personal y profesional.</p>
<p>Entusiasmo – Mostrar emoción, energía y pasión hacia el trabajo y las tareas.</p>	<p>Eficiencia – Capacidad para completar tareas de forma eficaz, con un mínimo desperdicio de tiempo o esfuerzo.</p>
<p>Flexibilidad – Capacidad para adaptarse a cambios, diferentes situaciones y nuevos desafíos con una mente abierta.</p>	<p>Determinación – Mantener el compromiso y la concentración para alcanzar objetivos a pesar de los obstáculos o dificultades.</p>
<p>Paciencia – Capacidad para mantenerse calmado y sereno en situaciones difíciles o que requieren tiempo.</p>	<p>Aceptación del feedback – Disposición para recibir, reflexionar y utilizar críticas constructivas para mejorar el rendimiento.</p>



<p>Capacidad para gestionar la presión – Manejar el estrés y rendir bien en situaciones exigentes o de alta presión.</p>	<p>Gestión del tiempo – Organizar y planificar tareas de forma eficaz para cumplir plazos y mantener la productividad.</p>
<p>Liderazgo – Guiar, inspirar y motivar a otras personas mientras se asume la responsabilidad del éxito del grupo.</p>	<p>Creatividad – Pensar de forma innovadora, generar nuevas ideas y encontrar soluciones originales a los problemas.</p>
<p>Resolución de problemas – Identificar desafíos, analizar posibles soluciones e implementar resoluciones eficaces.</p>	<p>Toma de decisiones – Evaluar situaciones, considerar diferentes opciones y tomar decisiones informadas.</p>
<p>Trabajo en equipo – Colaborar eficazmente con otras personas para alcanzar objetivos compartidos.</p>	<p>Adaptabilidad – Ajustarse con facilidad a nuevas condiciones, entornos y expectativas.</p>
<p>Conciencia cultural – Comprender, respetar y valorar diferentes perspectivas y prácticas culturales.</p>	<p>Honestidad – Ser ético y digno de confianza en todas las interacciones.</p>



Bienvenidos/as al camino - Sesión 1: Escenarios del mundo real (Por qué importan las competencias)

Tiempo: 25-30 minutos

Materiales: hojas con escenarios y preguntas de discusión (preguntas mostradas o impresas para guiar las conversaciones), (Opcional) papel de rotafolio y rotuladores para que los grupos anoten competencias e ideas y las presenten al resto del grupo.

Método:

- Divide a las personas participantes en pequeños grupos y entrega a cada grupo un escenario o reproduce un vídeo.
- Pídeles que discutan: ¿Qué competencias ves en esta historia? ¿Cómo ayudaron estas competencias a que la(s) persona(s) tuviera(n) éxito?
- Pide a los grupos que escriban los puntos clave en el rotafolio.
- Invita a cada grupo a compartir sus ideas con todo el grupo.

Alternativa: puedes utilizar vídeos de personas jóvenes o de figuras conocidas. Deben elegirse ejemplos donde el éxito o el crecimiento se hayan logrado superando desafíos mediante competencias clave.

Este breve vídeo de BBC Ideas contiene información sobre jóvenes de contextos difíciles que han encontrado formas de tener éxito:

https://www.youtube.com/watch?v=YNXrL_la9AA

Para otros idiomas, se pueden utilizar los subtítulos automáticos de YouTube.

Nota: dado que el tema puede ser sensible, la persona facilitadora debería ver el vídeo antes de compartirlo con el grupo.

Preguntas para la reflexión

¿Qué fue lo que más te llamó la atención de estas historias? ¿Por qué?

¿Qué habrías hecho de manera diferente si hubieras estado en la situación de Amira o Jamal?

¿Crees que tienes cualidades similares a las de estas personas?



Escenario 1: La escena musical underground

A Amira le encantaba la música, pero al crecer en una pequeña ciudad rara vez veía actuaciones en directo. Eso cambió cuando se mudó a la ciudad para estudiar en la universidad. Una noche descubrió un local de música underground: pequeño, lleno de gente y con mucha energía. La banda era diferente a todo lo que había escuchado antes.

Con ganas de ayudar, Amira empezó a asistir a más conciertos, conectar con músicos y hacer voluntariado. Se dio cuenta de que la escena tenía dificultades para promocionarse, así que creó una página de Instagram con entrevistas a artistas y actualizaciones de eventos. Pronto la asistencia empezó a crecer.

Una noche, minutos antes de un gran concierto, el local se quedó sin electricidad. Reaccionando rápidamente, Amira llamó a un amigo que trabajaba en un café cercano y organizó un concierto acústico improvisado. Dirigió al público hasta allí y el espectáculo continuó, atrayendo a una multitud aún mayor de lo esperado.

Meses después, un festival local se dio cuenta del movimiento e invitó a algunas de las bandas a tocar en un escenario más grande. Amira había ayudado a crear una escena musical más fuerte y conectada que duraría más allá de su estancia en la ciudad.



Preguntas para la discusión

¿Qué cualidades y competencias demostró Amira en esta historia?

¿Cómo influyeron sus acciones en las personas que la rodeaban?

¿Alguna vez has tomado la iniciativa para resolver un problema? ¿Qué ocurrió?



Escenario 2: El jardín que prosperó

Jamal nunca se había considerado un líder. Pero cuando el parque de su barrio se convirtió en una obra de construcción, supo que algo tenía que cambiar. El único espacio verde que quedaba era un terreno abandonado lleno de maleza y basura.

En lugar de quejarse, Jamal actuó. Reunió a algunos amigos y empezaron a limpiar el espacio, compartiendo su progreso en redes sociales. Pronto se unieron más personas: vecinos, estudiantes e incluso el dueño de un café local que donó materiales. Transformaron el terreno en un pequeño jardín comunitario.

Cuando una ola de calor amenazó las plantas, Jamal organizó un horario de riego y convenció a una estación de bomberos cercana para que donara agua adicional. El jardín prosperó y pronto las familias empezaron a reunirse allí, los niños aprendían a cultivar verduras y las escuelas locales comenzaron a utilizarlo para clases al aire libre.

Meses después, las autoridades municipales se dieron cuenta del proyecto. Impresionadas por el esfuerzo de la comunidad, decidieron proteger el espacio y financiar mejoras. Lo que empezó como una pequeña idea se convirtió en un cambio duradero para todo el barrio.



Preguntas para la discusión

¿Qué cualidades y competencias demostró Jamal en esta historia?

¿Cómo crearon sus acciones un cambio positivo en su comunidad?

¿Alguna vez has tomado la iniciativa para mejorar algo a tu alrededor?

¿Qué ocurrió?



Bienvenidos/as al camino - Sesión 1 *La orientación de competencias*

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Ficha o presentación del proceso de orientación de competencias

Método:

- Introduce brevemente el concepto de orientación de competencias y su propósito durante el proceso.
- Presenta los temas de las sesiones utilizando la ficha o la presentación.
- Facilita una breve discusión grupal sobre las primeras impresiones y las expectativas para las sesiones.

Preguntas para la reflexión

- ¿Por qué crees que es importante evaluar y validar las competencias en lugar de simplemente asumir que las tenemos?
- ¿Cómo puede ayudarte hacer seguimiento del crecimiento de tus competencias en tu desarrollo personal y profesional?
- ¿Qué te motiva a mejorar tus competencias y cómo crees que estas sesiones te beneficiarán a largo plazo?



PROCESO DE ORIENTACIÓN DE COMPETENCIAS



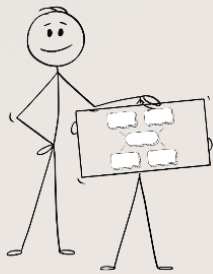
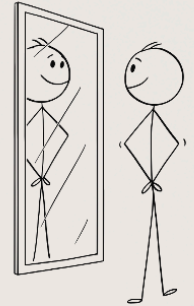
COMENZAR

- Descubrir el proceso de orientación de Competencias
- Fomentar la motivación y la cohesión del grupo.
- Explorar unas competencias transversales clave



EXPLORAR

- Reflexionar sobre tus fortalezas y motivaciones.
- Autoevaluación guiada
- Identificar áreas de mejora



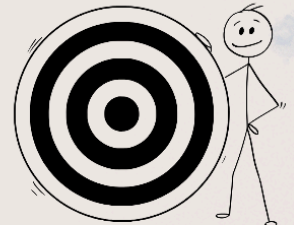
MAPEAR

- Utilizar la herramienta de mapeo de competencias.
- Seleccionar tu perfil de competencias transversales.



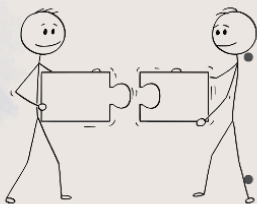
ESTABLECER OBJETIVOS

- Definir y planificar objetivos personales que sean específicos y realistas
- Crear un plan de acción personal.



CONSTRUIR

- Participar en talleres de competencias prácticas. Desarrollar conocimientos y habilidades para la vida real. Crecer en un entorno de apoyo.



REFLEXIONAR

- Recibir asesoramiento personalizado para apoyar tu progreso.
- Utilizar el diálogo guiado para reflexionar sobre el progreso.
- Planificar los próximos pasos para seguir creciendo.



ESCAPARATE

- Validar tu progreso mediante actividades de verificación.
- Demostrar tu crecimiento a través de una web-app.
- Celebrar tus logros y obtén tu certificación.



Práctica reflexiva – Después de la sesión 1

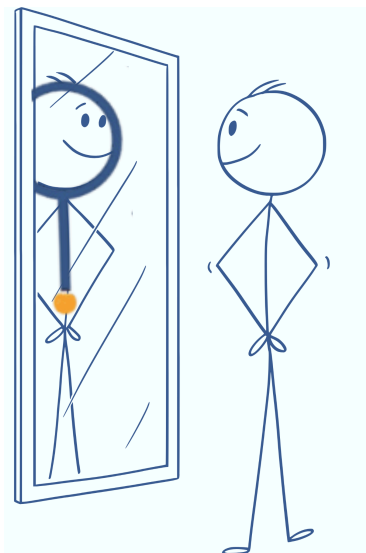
Las siguientes preguntas están diseñadas para ayudarte a reflexionar sobre las actividades realizadas y sobre la experiencia de las personas participantes durante la sesión.

- ¿Hasta qué punto participaron activamente las personas participantes? ¿Qué factores influyeron en su participación?
- ¿Las actividades ayudaron a las personas participantes a comprender la orientación de competencias? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿Qué partes de la sesión funcionaron bien y cuáles resultaron más difíciles o desafiantes?
- ¿Cómo reaccionaron las personas participantes ante la idea de evaluar, validar y mejorar sus competencias?
- ¿Qué cambiarías para mejorar la sesión la próxima vez?



Sesión 2

Explorar cómo quiero crecer



Explorar cómo quiero crecer - Sesión 2

Preparación

Descripción de la sesión

La sesión 2 guía a las personas participantes a través de un proceso de autorreflexión que les permite identificar sus motivaciones, fortalezas y áreas de desarrollo. Esta sesión es clave para ayudar a las personas participantes a centrarse en las competencias que desean seguir desarrollando a lo largo del programa. La actividad principal consiste en completar un cuestionario de autoevaluación que ayudará a las personas participantes a seleccionar las competencias en las que desean centrarse a medida que avanzan en el proceso de orientación de competencias.

Objetivos principales y resultados esperados

Al final de esta sesión, las personas participantes:

- Reflexionarán sobre sus motivaciones personales, fortalezas y desafíos dentro del proceso de orientación de competencias.
- Identificarán competencias (de forma individual o dentro de categorías más amplias de competencias) que ya poseen y/o que desean desarrollar.

Práctica reflexiva – Antes de la sesión

Las siguientes preguntas de autorreflexión están diseñadas para aumentar tu comprensión de las ideas clave de la sesión y tu conciencia sobre tu estilo de facilitación.

- ¿Cómo puedo asegurarme de que las personas participantes se sientan cómodas y abiertas a la autorreflexión durante la sesión?
- ¿Cómo puedo asegurarme de que el grupo comprenda el propósito del ejercicio de autoevaluación?
- ¿Qué estrategias puedo utilizar para apoyar a las personas participantes que puedan tener dificultades para responder a las preguntas e identificar las competencias en las que desean centrarse?



Resumen de actividades

Tiempo estimado	Actividad	Materiales
15 minutos	Actividad inicial: Momentos de crecimiento	Opcional: post-its o tarjetas en blanco, bolígrafos
5 minutos	Introducción al cuestionario de autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación (Versión 1 o 2)
30 minutos	Realización guiada del cuestionario de autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación (Versión 1 o 2)
10 minutos	Reflexión y debate en grupo	Ninguno

Notas para la persona formadora-facilitadora:



Explorar cómo quiero crecer - Sesión 2: Momentos de crecimiento

Tiempo: 15 minutos

Materiales: Ninguno (Opcional: post-its o tarjetas en blanco y bolígrafos)

Método:

- Pide a las personas participantes que piensen en un momento —grande o pequeño— en el que sintieron que habían crecido, cambiado o se habían sorprendido a sí mismas.
- Invítalos a compartir brevemente su «momento de crecimiento» con una pareja o en pequeños grupos. Ejemplos de apoyo: «Cuando ayudé a alguien aunque estaba nervioso/a», «Cuando probé algo que antes evitaba», «Cuando me di cuenta de que tenía una habilidad útil».
- (Opcional) Si se utilizan tarjetas o post-its, las personas participantes pueden escribir una palabra o dibujar un símbolo que represente ese momento y colocarlo en un «muro del crecimiento» o en un rotafolio.
- Reúne al grupo de nuevo e invita a 2–3 personas voluntarias a compartir su experiencia con todo el grupo.

Explicaciones:

«Esta actividad nos recuerda que el crecimiento puede ocurrir de muchas maneras, a menudo cuando no lo esperamos.»

«El objetivo de hoy es observar más de cerca cómo crecemos y qué nos ayuda a desarrollar las habilidades y actitudes que son importantes para nosotros.»

Preguntas para la reflexión

- ¿Qué observaste en tu propia historia o en la de tu compañero/a?
- ¿Hubo algo que te sorprendiera al pensar en tu momento de crecimiento?
- ¿Por qué crees que reconocer el crecimiento pasado es útil antes de pensar en objetivos futuros?



Explorar cómo quiero crecer - Sesión 2: Cuestionario de autoevaluación

Tiempo: Introducción: 5 - 10 minutos Completar el cuestionario: 30 minutos

Materiales: Cuestionario de autoevaluación (Versión 1 o 2)

Método:

- Introduce el cuestionario de autoevaluación y explica su propósito: ayudar a las personas participantes a reflexionar sobre sus propias competencias, fortalezas y áreas de desarrollo.
- Ofrece una breve explicación de los dos formatos del cuestionario:
Versión 1: una escala de valoración para 10 áreas clave de competencias, con ejemplos de apoyo.
Versión 2: un formato de opción múltiple que explora motivaciones, fortalezas y desafíos.
- Explica las dos orientaciones posibles para la versión 2:
- Orientación positiva: centrada en las fortalezas y motivaciones existentes (completar las secciones 1 y 2).
- Orientación de desafío: centrada en las áreas de crecimiento (completar la sección 3).
- Indica a las personas participantes qué versión deberán completar, o permite que elijan según las necesidades individuales o del grupo.
- Desplázate por la sala para apoyar a las personas participantes, especialmente al interpretar las preguntas o al pensar en ejemplos de la vida real.
- Recuerda que las respuestas deben reflejar sus experiencias reales: no hay respuestas «correctas» o «incorrectas».

Explicaciones:

«Todas las personas tenemos áreas en las que nos sentimos más seguras y otras en las que queremos seguir creciendo...»

«Este ejercicio nos ayuda a mirar con honestidad dónde estamos ahora, para decidir hacia dónde queremos avanzar.»



<u>Inteligencia social</u>											
Soy bueno/a reconociendo las emociones de otras personas y utilizando esta información para influir positivamente y ayudar a los demás.											
Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalmente de acuerdo
<u>Autoconcepto positivo</u>											
Tengo una comprensión clara de quién soy como persona y de cómo me perciben los demás. Utilizo esto para guiar mis interacciones con otras personas y para afrontar situaciones difíciles en la vida.											
Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalmente de acuerdo
<u>Productividad</u>											
Soy capaz de aprender nuevas habilidades y, al mismo tiempo, mantener el mismo nivel de capacidad o eficacia en otras áreas.											
Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalmente de acuerdo
<u>Profesionalidad</u>											
Soy una persona fiable a la hora de desempeñar tareas o responsabilidades con un alto nivel de calidad.											
Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalmente de acuerdo
<u>Comunicación</u>											
Soy capaz de transmitir y recibir información de manera eficaz utilizando señales verbales y no verbales.											
Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalmente de acuerdo
<u>Gestión del estrés</u>											
Soy capaz de gestionar eficazmente mis niveles de estrés cuando realizo tareas exigentes o durante periodos de dificultad.											
Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalmente de acuerdo
<u>Generar cambios positivos</u>											
Soy capaz de utilizar mis habilidades para identificar áreas de mejora y crear cambios positivos y sostenidos como persona o dentro de un equipo.											
Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalmente de acuerdo
<u>Pensamiento de orden superior</u>											
Soy capaz de dar sentido a mis experiencias y encontrar soluciones a los problemas.											
Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalmente de acuerdo
<u>Colaboración</u>											
Trabajo bien con otras personas para alcanzar un objetivo común.											
Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalmente de acuerdo
<u>Ética y diversidad</u>											
Soy una persona abierta y respetuosa con la diversidad de necesidades, estilos de vida y experiencias de otras personas.											
Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalmente de acuerdo



Instrucciones: Lee cada pregunta con atención y selecciona la opción que mejor represente tu experiencia actual, tu motivación o tus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas. Tus elecciones ayudarán a identificar qué categorías de competencias pueden resultar más relevantes para tu desarrollo personal y profesional.

Tu orientador de competencias te explicará qué secciones debes completar (1, 2, 3 o todas ellas).

Tabla de recuento

Cuenta cuántas veces has seleccionado cada categoría de competencias en tus respuestas. Las categorías con mayor número de selecciones pueden ser un buen punto de partida para tu plan de desarrollo de competencias.

Categoría de competencias	Recuento
1. Habilidades de inteligencia social	
2. Habilidades de autoconcepto positivo	
3. Habilidades de productividad	
4. Habilidades de profesionalidad	
5. Habilidades de comunicación	
6. Habilidades de gestión del estrés	
7. Habilidades para generar cambios positivos	
8. Habilidades de pensamiento de orden superior	
9. Habilidades de colaboración	
10. Habilidades de ética y diversidad	



Sección 1: Motivaciones

¿Qué esperas obtener al participar en este programa?

- a) Mayor confianza y seguridad en mí mismo/a (2, 6)
- b) La capacidad de expresarme con mayor claridad (5, 1)
- c) Mejor gestión del tiempo y de las tareas (3, 4)
- d) Nuevas formas de pensar sobre los problemas y sus soluciones (8, 7)
- e) Habilidades para generar cambios positivos a mi alrededor (10)

¿Qué te motiva a aprender y desarrollar nuevas habilidades?

- a) Sentir que estoy creciendo como persona (2)
- b) Compartir ideas y aprender con otras personas (5, 9)
- c) Trabajar hacia objetivos concretos (3)
- d) Explorar retos creativos o complejos (8, 7)
- e) Ser útil para otras personas y para la sociedad (1, 10)

¿Qué situaciones te resultan más estimulantes o motivadoras?

- a) Liderar o apoyar a otras personas en grupos (1, 10)
- b) Resolver tareas o problemas difíciles (8)
- c) Asegurar que los planes se llevan a cabo correctamente (4)
- d) Aprender algo nuevo que me entusiasme (2, 3)
- e) Hablar y debatir ideas con otras personas (5, 9)

Cuando estás en tu mejor momento, ¿qué suele estar pasando?

- a) Me siento tranquilo/a y en control (6)
- b) Estoy trabajando de cerca con un equipo (9, 1)
- c) Estoy gestionando un proceso o proyecto (3, 4)
- d) Estoy probando algo nuevo o atrevido (7, 2)
- e) Estoy hablando o defendiendo a otras personas (5, 10)

¿Qué tipo de actividades te dan un mayor sentido de propósito?

- a) Construir relaciones positivas (1)
- b) Gestionar responsabilidades de manera eficaz (4, 3)
- c) Ayudar a otras personas a mejorar o crecer (10, 5)
- d) Reflexionar y establecer objetivos personales (2, 6)
- e) Pensar estratégicamente y planificar el futuro (7, 8)



¿Qué tipo de entorno te hace sentir más motivado/a?

- a) Un espacio tranquilo donde pueda reflexionar y recargar energías (6)
- b) Un lugar donde las personas trabajan bien juntas (9, 1)
- c) Un entorno estructurado y orientado a objetivos (4, 3)
- d) Un lugar donde se valoran las grandes ideas y las preguntas (8)
- e) Un espacio donde la inclusión y la equidad son fundamentales (10, 5)

Sección 2: Fortalezas

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor una de tus fortalezas naturales?

- a) Mantener una actitud positiva en momentos de estrés (6, 2)
- b) Comunicarme con claridad con otras personas (5)
- c) Cumplir con las tareas de forma fiable y a tiempo (3, 4)
- d) Encontrar formas innovadoras de resolver problemas (7, 8)
- e) Apoyar a otras personas y marcar una diferencia (1, 10)

Cuando formas parte de un equipo, ¿qué papel sueles asumir?

- a) Ayudo a crear entendimiento entre las personas (1, 5)
- b) Me mantengo centrado/a y hago avanzar las tareas (3, 4)
- c) Animo a las demás personas y contribuyo a un buen ambiente (10, 9)
- d) Mantengo la calma y ayudo a reducir la tensión (6)
- e) Aporto una visión estratégica o de conjunto (7, 8)

¿Cómo reaccionas ante una tarea nueva o desconocida?

- a) Mantengo una actitud flexible y abierta (2, 6)
- b) Busco información y analizo la situación (8)
- c) La organizo en pasos para gestionarla bien (3, 4)
- d) Pienso también en cómo podría beneficiar a otras personas (10, 1)
- e) Hago preguntas y converso sobre las ideas (5, 9)

¿Qué suelen decir otras personas que valoran de ti?

- a) Mi fiabilidad y capacidad de organización (3)
- b) Mi honestidad y apertura (10, 5)
- c) Mi capacidad para apoyar y motivar a los demás (1, 6)
- d) Mis aportaciones creativas o reflexivas (7, 8)
- e) Mi capacidad para conectar y colaborar (9, 2)

¿Cuál describe mejor cómo trabajas en un proyecto a largo plazo?

- a) Planifico cuidadosamente y cumplo los plazos (4, 3)
- b) Mantengo a las personas implicadas e informadas (5, 9)



- c) Me centro en resolver los grandes retos del proyecto (7, 8)
- d) Me aseguro de que todas las personas se sientan incluidas (10, 1)
- e) Gestiono el estrés y mantengo el equilibrio (6, 2)

¿En qué fortaleza confías más?

- a) Adaptarme cuando las cosas no salen según lo previsto (2, 6)
- b) Pensar críticamente y hacer preguntas difíciles (8, 7)
- c) Aportar estructura y constancia (4, 3)
- d) Reunir a las personas y facilitar la colaboración (1, 5)
- e) Actuar con integridad y empatía (10, 9)

Sección 3: Desafíos

¿Qué te resulta actualmente más difícil en un entorno de trabajo o aprendizaje?

- a) Gestionar el estrés y mantener la calma (6)
- b) Expresar mi opinión o hacer oír mi voz (5, 1)
- c) Mantenerme organizado/a y productivo/a (3, 4)
- d) Tomar decisiones complejas (8, 7)
- e) Sentir que marco una diferencia (10, 9)

Cuando trabajas con otras personas, ¿qué desafíos encuentras?

- a) Gestionar las dinámicas del grupo (9, 5)
- b) Manejar conflictos o desacuerdos (1, 6)
- c) Mantener la concentración y terminar las tareas (3, 4)
- d) Pensar con anticipación o de forma estratégica (8)
- e) Sentir que mis aportaciones son valoradas (2, 10)

¿Cómo sueles reaccionar ante el feedback?

- a) Me cuesta no tomármelo de forma personal (2, 6)
- b) Me cuesta cuando el feedback no es claro (5, 8)
- c) A veces me desanimo ante las críticas (9, 1)
- d) Me cuesta aplicar el feedback en acciones concretas (4, 7)
- e) Me gustaría recibir más reconocimiento positivo (10, 3)

¿Qué área te gustaría mejorar más?

- a) Gestionar el estrés y las reacciones emocionales (6, 2)
- b) Expresarme con mayor eficacia (5, 1)
- c) Gestionar mejor el tiempo y las responsabilidades (3, 4)
- d) Resolver problemas complejos o abstractos (7, 8)
- e) Generar un mayor impacto positivo (10, 9)



¿Qué es lo que más te frustra en el trabajo o en la escuela?

- a) La falta de estructura o de expectativas claras (4, 3)
- b) No sentirme escuchado/a o comprendido/a (5, 2)
- c) Dificultades para mantener la motivación (6, 10)
- d) Conflictos o malentendidos (1, 9)
- e) Situaciones que carecen de propósito o significado (7, 8)

¿Qué tipo de apoyo te ayudaría más en este momento?

- a) Estrategias para gestionar mejor el estrés (6)
- b) Ayuda para mejorar mis habilidades de comunicación (5)
- c) Herramientas para mantenerme más centrado/a y organizado/a (3, 4)
- d) Orientación para tomar decisiones complejas (8)
- e) Ánimo y confianza en mis capacidades (2, 10)



Explorar cómo quiero crecer - Sesión 2: *Reflexión y debate en grupo*

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Ninguno

Método:

- Una vez que las personas participantes hayan completado el cuestionario de autoevaluación, facilita una breve conversación de reflexión.
- Utiliza las siguientes preguntas para guiar el debate:
 - ¿Cómo te ha resultado este ejercicio?
 - ¿Hubo alguna área en la que te resultara fácil o difícil responder?
 - ¿Cómo crees que este ejercicio puede ayudarte en tu desarrollo personal?
- Anima a las personas participantes a comparar y comentar sus respuestas entre ellas. Anima a que la conversación reflexiva incluya ejemplos concretos de sus respuestas al cuestionario.



Práctica reflexiva – Después de la sesión 2

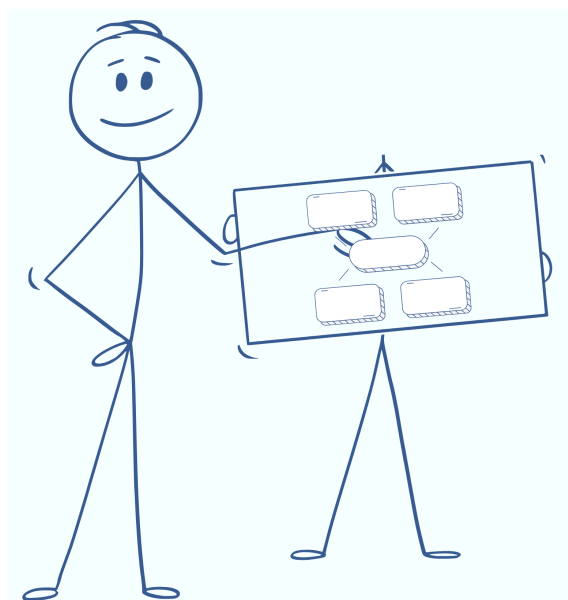
Las siguientes preguntas están diseñadas para ayudarte a reflexionar sobre las actividades realizadas y sobre la experiencia de las personas participantes durante la sesión.

- ¿Las personas participantes se implicaron con la idea de crecimiento personal? ¿Qué factores lo facilitaron o lo dificultaron?
- ¿La actividad de autoevaluación ofreció ideas o reflexiones útiles para las personas participantes?
- ¿Qué nivel de confianza mostraron las personas participantes al hablar de sus fortalezas y desafíos?
- ¿Qué adaptarías o mejorarías la próxima vez que facilites esta sesión?



Sesión 3

Mapear mis competencias



Mapear mis competencias - Sesión 3

Preparación

Descripción de la sesión

Esta sesión ayuda a las personas participantes a seleccionar un grupo de competencias a partir de la taxonomía compartida, formando su perfil inicial de competencias. Se introduce la Herramienta de Mapeo de Competencias, una hoja de cálculo visual y reflexiva que se utiliza a lo largo del proceso para hacer seguimiento del progreso. La sesión también explora cómo asignar valoraciones iniciales y objetivos significativos a las competencias, así como el papel de la autorreflexión y la responsabilidad personal en su propio proceso de desarrollo.

Objetivos principales y resultados esperados

Al finalizar esta sesión, las personas participantes:

- Seleccionarán un conjunto personal de competencias alineadas con sus objetivos de desarrollo.
- Serán capaces de definir y comentar diferentes maneras de asignar niveles iniciales de competencia dentro de la Herramienta de Mapeo de Competencias.
- Crearán un punto de partida visual que servirá como guía para su desarrollo personal a lo largo del tiempo.

Práctica reflexiva - Antes de la sesión

Las siguientes preguntas de autorreflexión están diseñadas para ayudarte a profundizar en las ideas clave de la sesión y tomar conciencia de tu estilo de facilitación.

- ¿Qué tan cómodo/a me siento con la idea de mapear y medir conceptos abstractos relacionados con el desarrollo personal?
- ¿Cómo puedo ayudar a las personas participantes a ver este proceso como una herramienta de reflexión y no como una evaluación?
- ¿De qué manera puedo crear un entorno de apoyo que favorezca una valoración y autoevaluación honestas y empoderadoras?



Visión general de las actividades

Tiempo estimado	Actividad	Materiales
20 minutos	Check-in y selección individual guiada de competencias a partir de la Taxonomía de Competencias	Copias impresas o digitales de la Taxonomía de Competencias. (Opcional) Acceso a la aplicación Competent.
30 minutos	Introducción a la Herramienta de Mapeo de Competencias y a los enfoques de autoevaluación	Acceso a la Herramienta de Mapeo de Competencias (hoja de cálculo con gráfico radar vinculado).
10 minutos	Reflexión en grupo	(Opcional) Cuadernos o diarios de reflexión

Notas para la persona formadora-facilitadora:



Mapear mis competencias - Sesión 3: *Check-in y selección de competencias*

Tiempo: 20 minutos

Materiales: Copias impresas o digitales de la Taxonomía de Competencias y bolígrafos. (Para la opción alternativa, las personas participantes necesitarán acceso a internet para utilizar la aplicación Competent).

Método:

- Da de nuevo la bienvenida a las personas participantes. Invita a una breve ronda de check-in con la pregunta:
“¿Qué imagen, palabra o sensación resume cómo llego a la sesión de hoy?”
- Recuerda brevemente el recorrido del proceso de coaching hasta ahora e introduce el foco de esta sesión: elegir competencias concretas y crear un mapa o perfil personal.
- Presenta la lista completa de competencias, o una parte de ella. Pide a las personas participantes que la revisen individualmente y destaquen aquellas competencias que conecten con la forma en la que quieren crecer o con sus necesidades personales o profesionales actuales.
- La información obtenida en el cuestionario de la Sesión 2 puede utilizarse como orientación en este punto. Dicho cuestionario permitió reflexionar sobre las fortalezas, necesidades y desafíos actuales del grupo, especialmente en relación con las 10 categorías de competencias presentes en la lista completa.
- A continuación, pide a las personas participantes que elijan entre 6 y 10 competencias específicas que formarán la base de su perfil personal. Estas serán las competencias que seguirán a lo largo de las próximas sesiones y que buscarán desarrollar o mejorar.



Actividad alternativa – Selección de competencias mediante la aplicación Competent

- Antes de esta sesión, las personas participantes son invitadas por la persona facilitadora (registrada en la aplicación como validadora) a registrarse en la aplicación Competent (www.competentonline.com).
- Las personas participantes utilizan la lista inicial de competencias y el buscador de la aplicación para explorar y preseleccionar entre 2 y 5 competencias que consideran representativas de sus fortalezas o de sus principales áreas de crecimiento.
- La aplicación ofrece:
Definiciones y ejemplos de cada competencia.

Una función de búsqueda para filtrar competencias según intereses o relevancia.

Un estado de “validación pendiente”, visible en el panel de la persona validadora.

- Las personas facilitadoras revisan la selección inicial de cada participante a través del panel de validación y apoyan la elección de hasta 10 competencias en total, pero sin finalizar todavía el proceso de validación. Esta validación tendrá lugar al final del programa.



Mapear mis competencias - Sesión 3: Explorando la Herramienta de Mapeo de Competencias

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Acceso a un Mapa de Competencias para cada participante.

Si no es posible utilizar la hoja de cálculo de Excel en un ordenador, puede crearse un documento sencillo e imprimirlo utilizando una metodología visual similar al formato digital.

Método:

- Explica que ahora las personas participantes crearán una representación visual de su perfil actual de competencias a partir de aquellas que han decidido trabajar. Subraya que esta herramienta sirve para reflexionar y hacer seguimiento del crecimiento personal, no para realizar una evaluación formal ni una prueba.
- Comparte la hoja de cálculo y explica sus componentes:
Muestra dónde deben introducir las competencias seleccionadas en la tabla correspondiente.
Explica la columna de puntuación y cómo al introducir un número (1–10) el gráfico radar se actualiza automáticamente.
Muestra un ejemplo de gráfico radar actualizándose en tiempo real para ilustrar cómo se genera la retroalimentación visual.
- Introduce los dos posibles métodos de puntuación:
Evaluación basada en ejemplos narrativos: Valorar cada competencia según si pueden recordar ejemplos reales en los que la hayan demostrado.
Cada ejemplo o explicación puede representar un punto. Este método ayuda a las personas participantes a desarrollar la capacidad de describir y justificar su propio perfil competencial, algo muy útil para preparar entrevistas de trabajo.

Marco de niveles de competencia: Utilizar la escala de 1 a 10 (de conciencia a dominio) como guía estructurada.

1–3: Conciencia – Conoce la competencia, pero no la ha aplicado.

4–6: Aplicación básica – Puede aplicarla cuando recibe apoyo o indicaciones.

7–8: Aplicación regular – La utiliza de manera autónoma en contextos relevantes.

9–10: Dominio – La aplica de forma consistente y segura en distintos contextos.



- Permite que las personas participantes elijan el método que mejor les funcione.

Da tiempo para que cada persona cree su propio Mapa de Competencias. Pídeles que:

Introduzcan sus competencias seleccionadas (desde la aplicación o desde la actividad anterior).

Asignen una puntuación a cada una utilizando el método elegido.

(Alternativamente, la persona facilitadora puede encargarse de la evaluación y puntuación. Este enfoque requeriría mayor atención individualizada y preparación previa).

Observen el gráfico radar generado y reflexionen sobre lo que muestra.

- Ofrece apoyo cuando sea necesario, ya sea técnico o mediante acompañamiento para ayudar a valorar las competencias de forma significativa.

Explicaciones

“Esta herramienta está pensada para ayudarte a comprender tu propio crecimiento: no es un examen, es un espejo.”

“Los números que elijas deberían basarse en cómo te percibes y en los ejemplos reales que puedas recordar.”

“Este gráfico es tu mapa de crecimiento personal: te ayuda a ver desde dónde empiezas y hacia dónde quieres avanzar.”

Preguntas para la reflexión

- ¿Qué áreas de mi gráfico parecen más desarrolladas? ¿Cuáles parecen más nuevas o menos desarrolladas?
- (Si procede) ¿Qué fue lo más difícil de valorarme hoy?
- ¿Cómo me siento con la imagen que me devuelve esta herramienta?



Mapear mis competencias - Sesión 3: Reflexión en grupo

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Ninguno (uso opcional de un Diario de Reflexión)

Método:

- Reúne de nuevo al grupo y plantea las siguientes preguntas para la conversación:
 - ¿Qué os ha sorprendido o confirmado durante el proceso?
 - ¿Cómo os sentís al tener una herramienta visual para hacer seguimiento de vuestro desarrollo?
 - ¿De qué manera puede ayudaros esta herramienta a hablar de vuestras competencias con más seguridad?

- Refuerza la idea de que el mapa de competencias es un documento vivo que se utilizará a lo largo de todo el proceso de coaching. Sirve para reforzar la responsabilidad personal sobre el desarrollo de las competencias y fortalecer la confianza.
Cada sesión puede utilizarse como un “punto de control” para realizar nuevas autoevaluaciones de cada competencia seleccionada.

- Propón una tarea opcional entre sesiones:
Empezar a tomar notas breves sobre momentos en los que aplican sus competencias en la vida real. En la siguiente sesión trabajarán en sus Planes de Acción.



Práctica reflexiva – Después de la sesión 3

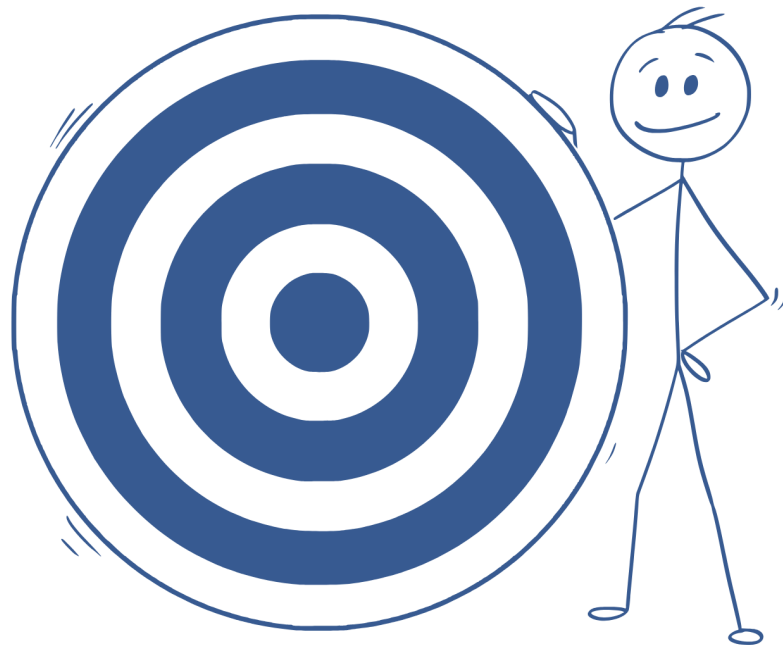
Las siguientes preguntas están diseñadas para ayudarte a reflexionar sobre las actividades realizadas y sobre la experiencia de las personas participantes durante la sesión.

- ¿Las personas participantes se sintieron cómodas al seleccionar competencias que reflejaran sus fortalezas o sus áreas de desarrollo?
- ¿Cómo respondieron al uso de la herramienta de mapeo y a la asignación de valores numéricos a las competencias?
- ¿Crees que el gráfico radar ayudará a las personas participantes a reflexionar de manera significativa sobre su desarrollo?
- ¿Qué tipo de apoyo necesitaron las personas participantes al utilizar la herramienta y cómo podría mejorarse este apoyo en futuras sesiones?



Sesión 4

Creando mi camino



Creando mi camino - Sesión 4 (individual o en grupos pequeños)

Preparación

Descripción de la sesión

En las sesiones anteriores, las personas participantes han evaluado sus propias necesidades y han seleccionado las competencias que desean desarrollar o mejorar a lo largo del proceso de coaching.

En esta sesión, las personas participantes, de manera individual o en pequeños grupos, aplicarán lo que han aprendido sobre sus competencias para definir y planificar objetivos personales realistas dentro de un Plan de Acción. Esto se realiza mediante el aprendizaje de dos métodos de planificación: el establecimiento de objetivos SMART y el modelo lógico.

Las personas participantes terminarán la sesión con objetivos claros y acciones definidas dentro de sus plan de acción, relacionadas con las competencias que han seleccionado en la(s) sesión(es) anterior(es).

Objetivos principales y resultados esperados

Al finalizar esta sesión, las personas participantes:

- Comprenderán los enfoques SMART y/o de Modelo Lógico.
- Sabrán cómo establecer objetivos realistas y personalmente significativos.
- Crearán un Plan de Acción estructurado relacionado con las competencias que han seleccionado.

Práctica reflexiva - Antes de la sesión

Las siguientes preguntas de autorreflexión están diseñadas para ayudarte a profundizar en las ideas clave de la sesión y tomar conciencia de tu estilo de facilitación.

- ¿Cómo puedo apoyar a las personas participantes para que sientan que los objetivos que establecen les pertenecen realmente?
- ¿Qué barreras pueden encontrar las personas jóvenes al pensar en la planificación de su futuro y cómo puedo ayudarles a abordarlas?



- ¿Cómo puedo crear un espacio seguro donde las personas participantes se sientan con confianza para comprometerse y compartir sus aspiraciones?

Visión general de las actividades

Tiempo estimado	Actividad	Materiales
10 minutos	Inicio y recapitulación	(Opcional) Herramienta de mapeo de competencias (o gráficos radar impresos), diarios de reflexión o papel
20 minutos	Introducción al establecimiento de objetivos	(Todo opcional) ficha de objetivos SMART, plantilla simplificada de Modelo Lógico, ejemplos de objetivos en diapositivas
10 minutos	Crear mi Plan de Acción	Action Plan worksheet with columns per competency

Notas para la persona formadora-facilitadora:



Creando mi camino - Sesión 4: Inicio y recapitulación

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Herramienta del mapeo de competencias (o gráficos radar impresos)
(Opcional) diarios de reflexión o papel

Método:

- Invita a las personas participantes a volver a revisar su perfil de competencias o el gráfico radar que elaboraron en la sesión anterior. Pídeles que reflexionen de forma individual o, si están trabajando en un grupo pequeño, por parejas:
 - ¿Qué es lo que más me llama la atención sobre el punto de partida en el que estoy?
 - ¿En qué competencias quiero centrarme a corto plazo?
- Permite un breve intercambio para orientar la planificación de los próximos pasos.

Explicaciones

“Antes de mirar hacia adelante, volvamos a conectar con el punto en el que estamos ahora.”

“Hoy se trata de transformar tus competencias en acciones reales y significativas.”

Preguntas para la reflexión

- ¿Qué observas sobre las competencias que quieres desarrollar?
- ¿Existe algún tema o conexión entre ellas?
- ¿Qué te gustaría que cambiara en las próximas semanas?



Creando mi camino - Sesión 4: *Introducción al establecimiento de objetivos*

Tiempo: 20 minutos

Materiales: (Todo opcional) ficha de objetivos SMART y plantilla de Modelo Lógico (ambas ampliamente disponibles en internet), ejemplos de objetivos en diapositivas o rotafolio.

Método:

- Presenta el marco SMART y el Modelo Lógico como dos herramientas sencillas para transformar ideas en objetivos. SMART quiere decir: Específicos (Specific), Medurable (Medibles), Achievable (Alcanzables), Realistas (Realistic) y con un Tiempo Definido (Time-bound).
- (Opcional) Entrega a la(s) persona(s) participante(s) una ficha de objetivos SMART y una plantilla de Modelo Lógico. Como alternativa, estos elementos pueden escribirse en un rotafolio y comentarse conjuntamente.
- Muestra un único objetivo, por ejemplo:
“Quiero mejorar mis competencias de comunicación antes de empezar mi nuevo trabajo.”
Comenta cómo es posible reformular este objetivo utilizando el formato SMART.
- A continuación, pídeles que utilicen la misma idea de objetivo para intentar completar el Modelo Lógico, centrándose únicamente en las partes principales (recursos, actividades, resultados).
- Invita a un breve momento de reflexión personal. Pregunta:
“¿Cuál de los dos te ha resultado más claro?” y “¿Cuál podría ayudarte más a hacer mejores planes en el futuro?”

Explicaciones

“SMART hace que los objetivos sean Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con un Tiempo definido.”

“Un Modelo Lógico te ayuda a pensar qué necesitas, qué vas a hacer y qué resultados quieres conseguir.”

“No es necesario utilizar todas las herramientas, pero entender cómo funcionan te ayuda a elegir la que mejor se adapta a ti.”



Preguntas para la reflexión

- ¿Qué herramienta te resulta más clara o útil: SMART o el Modelo Lógico?
- ¿Has utilizado antes un enfoque de planificación como este?
- ¿Qué hace que un objetivo te parezca realista o motivador?



Creando mi camino - Sesión 4: *Mis competencias en acción*

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Ficha del Plan de Acción

Método:

- Realiza la transición diciendo:
“Ahora vais a empezar a transformar vuestras ideas en acciones creando un pequeño plan en torno a una o dos competencias que queráis desarrollar.”
- Invita a las personas participantes a elegir una o dos competencias de su Mapa de Competencias que consideren más importantes en este momento.
- Pídeles que completen una fila completa de la hoja de trabajo del Plan de Acción para la primera competencia que hayan elegido.
-
- Acompáñales mientras anotan:
un objetivo claro
una o dos pequeñas acciones
un plazo aproximado
una forma de saber si están avanzando
-
- Si completan la primera fila rápidamente, ánimoles a empezar una segunda.
- Haz pausas periódicas para ofrecer apoyo. Si no tienen claro cómo redactar su objetivo, recuérdales que pueden consultar los ejemplos SMART o del Modelo Lógico.
- Una vez que hayan completado al menos una fila, pregunta si algo resulta poco claro o si necesitan ayuda para hacer sus acciones más concretas. Apóyales para completar el Plan con todas las competencias que hayan seleccionado.
- (Opcional) Para ayudar con las secciones “Estrategias y acciones” y “Resultados y evidencias” del Plan, puede ser útil presentar la lista de recursos de la Sesión 6, que incluye ideas de actividades prácticas, recursos online y ejemplos de aplicación en la vida real, organizados por categorías de competencias de toda la taxonomía.



Preguntas para la reflexión

- ¿Sobre qué competencia siento que estoy más preparado/a para actuar ahora y por qué?
- ¿Qué puede ayudarme a llevar a cabo las acciones que he escrito?
- ¿Cómo reconoceré si estoy progresando realmente con el tiempo?



Mi Plan de Acción

Nombre y apellidos:

Competencia	Objetivos específicos <i>¿Qué voy a lograr?</i>	Estrategias y acciones <i>¿Qué haré para conseguirlo?</i>	Tiempo y calendario <i>¿Cuánto tiempo dedicaré?</i> <i>¿Cuándo se logrará?</i>	Resultados y evidencias <i>¿Cómo sabré que he alcanzado el objetivo?</i>



Competencia	Objetivos específicos <i>¿Qué voy a lograr?</i>	Estrategias y acciones <i>¿Qué haré para conseguirlo?</i>	Tiempo y calendario <i>¿Cuánto tiempo dedicaré?</i> <i>¿Cuándo se logrará?</i>	Resultados y evidencias <i>¿Cómo sabré que he alcanzado el objetivo?</i>



Competencia	Objetivos específicos <i>¿Qué voy a lograr?</i>	Estrategias y acciones <i>¿Qué haré para conseguirlo?</i>	Tiempo y calendario <i>¿Cuánto tiempo dedicaré?</i> <i>¿Cuándo se logrará?</i>	Resultados y evidencias <i>¿Cómo sabré que he alcanzado el objetivo?</i>



Creando mi camino - Sesión 4: Cierre y Reflexión

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Ninguno (uso opcional de un diario de reflexión)

Método:

- Pide a las personas participantes que escriban un breve mensaje para su “yo del futuro”: puede ser una carta, un borrador de correo electrónico, un mensaje de texto o una nota de voz (si hay smartphones disponibles).

- El mensaje debería incluir:

Algo de lo que se sienten orgullosas/os por haber empezado hoy

Un recordatorio o una frase de ánimo para sí mismas/os en las próximas semanas

Cómo será o cómo se sentirá el éxito para ellas/os

- Ofrece la opción de guardar la carta en un sobre o guardar la nota de voz para volver a escucharla al final del proceso de coaching.

Preguntas alternativas para la reflexión

- ¿Qué palabras de ánimo crees que necesitarás dentro de unas semanas?
- ¿Cómo te imaginas que habrás crecido si llevas a cabo tu plan?
- ¿Qué tipo de apoyo podría ayudarte a mantenerte en el camino?



Práctica reflexiva – Después de la sesión 4

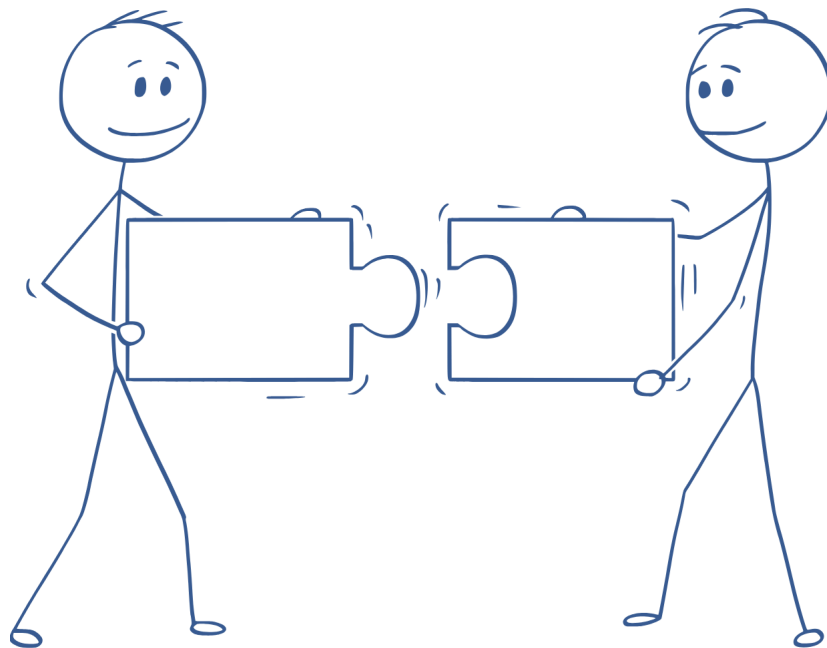
Las siguientes preguntas están diseñadas para ayudarte a reflexionar sobre las actividades realizadas y sobre la experiencia de las personas participantes durante la sesión.

- ¿Comprendieron y utilizaron bien las herramientas SMART o de Modelo Lógico?
- ¿Fueron capaces de establecer objetivos realistas y significativos basados en sus competencias?
- ¿Qué tipo de apoyo necesitaron al crear sus planes de acción?
- ¿Parecían más motivadas/os o seguras/os de sí mismas/os al final de la sesión?



Sesión 5

Desarrollo de mis competencias – Talleres



Desarrollo de mis competencias - Sesión 5

Preparación

Descripción de la sesión

Esta sesión introduce a las personas participantes en el proceso de desarrollar sus competencias de forma activa a través de talleres prácticos basados en diferentes temas. En lugar de una única actividad estructurada, esta sesión ofrece al orientador de competencias una colección de **10 talleres modulares**, cada uno alineado con una de las categorías de la taxonomía de competencias.

El orientador de competencias seleccionará y adaptará uno o varios de estos talleres en función de las necesidades y prioridades de desarrollo de las personas participantes o del grupo. Estos talleres están diseñados para ayudar a las personas participantes a desarrollar conocimientos y habilidades relacionados con competencias específicas en un entorno práctico y de apoyo.

Las personas participantes pueden centrarse en una sola categoría de competencias en una sesión, o explorar varias categorías a lo largo de varias sesiones, según la estructura del programa.

Objetivos principales y resultados esperados

Al finalizar esta sesión, las personas participantes:

- Participarán en actividades de aprendizaje activo y reflexivo diseñadas para desarrollar conocimientos, conciencia y habilidades prácticas en la(s) área(s) de competencia seleccionada(s).
- Establecerán conexiones entre sus objetivos de desarrollo personal y las competencias que se están explorando.
- Identificarán formas concretas de practicar y aplicar las competencias en situaciones de la vida real.

Práctica reflexiva - Antes de la sesión

Las siguientes preguntas de autorreflexión están diseñadas para ayudarte a profundizar en las ideas clave de la sesión y tomar conciencia de tu estilo de facilitación.



- ¿Cómo puedo crear un espacio de trabajo tipo taller que equilibre estructura y flexibilidad, permitiendo que las personas participantes avancen a su propio ritmo?
- ¿Cómo puedo apoyar a las personas participantes para que conecten el contenido del taller con sus propios objetivos y situaciones de la vida real?

Notas para la persona formadora-facilitadora:



Práctica reflexiva – Después de la(s) sesión(es) 5

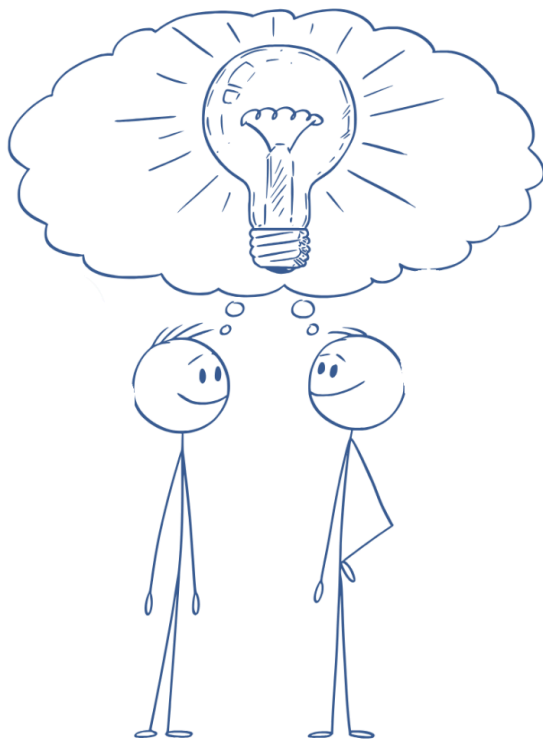
Las siguientes preguntas están diseñadas para ayudarte a reflexionar sobre las actividades realizadas y sobre la experiencia de las personas participantes durante la sesión.

- ¿Las actividades del taller resultaron atractivas y relevantes para el grupo?
- ¿Cómo respondieron las personas participantes a las categorías de competencias exploradas? ¿Mostraron mayor comprensión o interés?
- ¿Fueron capaces de establecer conexiones entre el contenido del taller y sus objetivos de desarrollo personal?
- ¿Qué cambiarías en futuras sesiones para mejorar la claridad, la participación o la aplicación práctica?



Sesión 6

Orientación para el crecimiento



Orientación para el crecimiento - Sesión 6 (individual)

Preparación

Descripción de la sesión

Esta sesión (o serie de sesiones) apoya el desarrollo continuo de las personas participantes a través de conversaciones de coaching individuales centradas en sus Planes de Acción y Mapas de Competencias. El coach utiliza preguntas guiadas y diálogo reflexivo para ayudar a las personas participantes a explorar su progreso, superar dificultades e identificar los próximos pasos para trabajar las competencias seleccionadas.

Las actividades se basan en principios de coaching centrados en la relación, poniendo el foco en crear seguridad emocional, el crecimiento y la construcción conjunta de propósito. Se anima a las personas participantes a reflexionar, asumir la responsabilidad de su aprendizaje y conectar su desarrollo con experiencias y aspiraciones reales.

Objetivos principales y resultados esperados

Al finalizar esta sesión, las personas participantes:

- Reflexionarán sobre sus experiencias y emociones relacionadas a sus objetivos personales.
- Revisarán y actualizarán su progreso en su Plan de Acción y en sus Mapas de Competencias.
- Recibirán apoyo, orientación práctica y sugerencias adaptadas a sus necesidades.
- Identificarán nuevas oportunidades para practicar y aplicar las competencias que han elegido.

Práctica reflexiva - Antes de la sesión

Las siguientes preguntas de autorreflexión están diseñadas para ayudarte a profundizar en las ideas clave de la sesión y tomar conciencia de tu estilo de facilitación.

- ¿Cómo puedo desarrollar una relación segura y de confianza que fomente una reflexión honesta?



- ¿Cómo puedo equilibrar la escucha y la orientación sin asumir el control del desarrollo de la persona participante?
- ¿Qué señales podrían indicarme que una persona joven se siente bloqueada o desmotivada?

Visión general de las actividades

Tiempo estimado	Actividad	Materiales
20 minutos	Conversación de coaching – reflexión sobre el progreso	Hoja de preguntas guiadas, Plan de Acción
20 minutos	Actualización del Mapa de Competencias	Herramienta del mapeo de competencias (hoja de cálculo con gráfico radar)
20 minutos	Trabajo continuo sobre competencias y búsqueda de nuevas oportunidades	Lista de recursos sugeridos

Notas para la persona formadora-facilitadora:



Orientación para el crecimiento - Sesión 6: Reflexión sobre el progreso

Tiempo: 20 minutos

Materiales: Hoja de preguntas guiadas

Método:

Utiliza las preguntas guiadas para estructurar una conversación de apoyo con la persona participante. Esta es una oportunidad para reflexionar sobre experiencias recientes, logros, obstáculos, emociones y motivaciones.

Permite que la persona participante guíe la conversación siempre que sea posible, mientras orientas suavemente el diálogo utilizando las preguntas propuestas bajo los temas principales.

Recuerda que un buen proces es capaz de incorporar algunos o todos los siguientes enfoques:

Escucha activa – centrar toda la atención en lo que la persona dice

No juzgar – evitar evaluar o corregir

Empoderamiento – ayudar a que la persona encuentre sus propias respuestas

Preguntas de clarificación – profundizar con suavidad cuando sea necesario

Refuerzo positivo – reconocer el esfuerzo y el crecimiento



Preguntas guiadas para sesiones de coaching

Utiliza las preguntas siguientes para apoyar una conversación reflexiva dirigida por la persona participante, centrada en emociones, progreso, retos y dirección futura. Elige las preguntas que mejor se adapten a las necesidades, objetivos y perfil de la persona participante.

Emociones y check-in

- ¿Cómo te sientes hoy respecto a tus objetivos?
- ¿Ha ocurrido algo recientemente que te haya hecho sentir animado/a o desanimado/a?
- ¿En qué has estado pensando más últimamente cuando se trata de tu desarrollo?

Revisar el progreso y las habilidades

- ¿Puedes describir algo que hayas hecho que esté relacionado con tu Plan de Acción?
- ¿Qué nueva habilidad o aprendizaje crees que has empezado a desarrollar?
- ¿Qué te ha resultado más fácil? ¿Qué ha sido más difícil?

Reflexión y apoyo

- ¿Qué te ha ayudado a avanzar hasta ahora?
- ¿Hay algo que te haya frenado?
- ¿Quién o qué te ha apoyado más recientemente?

Mirar hacia adelante y ajustar

- ¿Qué te gustaría seguir haciendo o probar de forma diferente en las próximas semanas?
- ¿Alguna parte de tu Plan de Acción necesita modificarse o actualizarse?
- ¿Qué pequeña acción podrías realizar esta semana para seguir avanzando?

Cierre y motivación

- ¿De qué te sientes más orgulloso/a ahora mismo?
- ¿Cuál es una razón por la que quieres seguir trabajando en esto?
- ¿Cómo puedo apoyarte mejor entre ahora y la próxima vez que nos reunamos?



Orientación para el crecimiento - Sesión 6: Actualización del Mapa de Competencias

Tiempo: 20 minutos

Materiales: Herramienta del mapeo de competencias (hoja de cálculo con gráfico radar)

Método:

- Invita a la persona participante a revisar y actualizar su mapa de competencias utilizando la herramienta de gráfico radar.
- Instrucciones (como se definió previamente en la Sesión 3):
Mantener las competencias en las que ha estado trabajando durante el proceso.
- Mantener el mismo método de evaluación:
Evaluación basada en narrativas (basada en ejemplos de la vida real).
Marco de niveles de competencia (escala estructurada del 1 al 10).
- Introducir las puntuaciones y observar cómo se actualiza el gráfico radar.
- Utiliza este momento como punto de partida para reflexionar sobre fortalezas, avances y aspectos que aún requieren desarrollo.

Preguntas para la reflexión

- ¿El gráfico refleja cómo sientes que estás progresando?
- ¿Qué áreas han crecido más y por qué crees que ha sido así?
- ¿Qué te gustaría que mostrara tu mapa la próxima vez?



Orientación para el crecimiento - Sesión 6: *Próximos pasos – encontrar nuevas oportunidades*

Tiempo: 20 minutos

Materiales: Lista de recursos sugeridos para continuar el trabajo sobre las competencias

Método:

- Elegir un pequeño número de competencias en las que centrarse durante las próximas semanas.
- Explorar actividades prácticas, herramientas online o aplicaciones en la vida real de la lista de recursos que se presenta a continuación.
- Pedir a la persona participante que elija al menos un próximo paso concreto.
- Registrar este paso en el Plan de Acción.
- Enfoque del coaching: Apoyar a la persona participante para que seleccione actividades que resulten manejables y significativas. Ayúdale a considerar cuándo y dónde llevará a cabo la acción y quién podría apoyarle.

Preguntas orientativas:

“¿Qué actividad de esta lista crees que realmente disfrutarías probando?”

“¿En qué parte de tu vida podrías practicar esta competencia de forma natural?”

“¿Hay alguien que pueda ayudarte a llevarlo a cabo?”



Lista indicativa de recursos para el desarrollo de competencias

1. Habilidades de inteligencia social: <i>Reconocer las emociones de otras personas y saber cómo utilizar esta información para influir positivamente y ayudarles.</i>		
Asertividad; Capacidad de liderar e inspirar; Rendición de cuentas; Gestión de conflictos; Resolución de conflictos; Cooperación; Diplomacia; Inteligencia emocional; Empatía; Influir en los demás; Inspirar a los demás; Integridad; Mediación; Motivar a los demás; Negociación; Creación de relaciones; Gestión de las relaciones; Resiliencia; Autocontrol.		
Actividades prácticas	Recursos en línea	Aplicación en la vida real
<p>Ejercicios de role-play sobre cómo responder a diferentes emociones en situaciones grupales.</p> <p>Actividad de “Mapa de empatía” o “Caminatas de empatía”.</p> <p>Debates de reflexión sobre momentos en los que se sintieron ignoradas o no escuchadas, y cómo otras podrían haber respondido de manera diferente.</p> <p>Simulaciones o actividades reales de liderazgo</p> <p>Práctica de comunicación asertiva mediante guiones o role-play.</p> <p>Observación o acompañamiento de un mentor o mentora entre iguales.</p> <p>Escritura reflexiva (journaling) sobre retos sociales</p>	<p>Vídeos sobre reconocimiento del lenguaje corporal y las expresiones faciales en interacciones sociales.</p> <p>Módulos interactivos sobre eficacia social, desarrollo social y psicología, por ejemplo en plataformas como MindTools o Coursera.</p> <p>Vídeos de YouTube como Kids/Teens React o Teen Talks, que muestran respuestas emocionales reales y pueden utilizarse como punto de partida para el debate.</p> <p>Podcasts centrados en interacciones sociales y temas relacionados.</p> <p>Herramientas de empatía del Greater Good Science Center (Universidad de California)</p> <p>Vídeos TED-Ed sobre inteligencia emocional.</p> <p>Encuesta VIA Character Strengths.</p>	<p>Apoyar a compañeros y compañeras preguntando cómo están cuando parecen estar molestos o preocupados.</p> <p>Practicar escucha activa durante debates o discusiones en grupo en la escuela</p> <p>Participar como voluntario/a en programas de mentoría o acompañamiento para estudiantes más jóvenes o recién llegados.</p> <p>Ayudar a mediar un desacuerdo entre compañeros, con orientación de apoyo.</p> <p>Ofrecer apoyo informal a una persona recién llegada en la escuela, club o centro juvenil, manteniendo contacto y acompañamiento regular.</p> <p>Participar en actividades comunitarias, como limpiezas del barrio, voluntariado en grupo o eventos locales.</p> <p>Mostrar interés activo por amigos/as</p>



2. Habilidades de autoconcepto positivo: *Mostrar una percepción clara del yo que ayude a afrontar los acontecimientos de la vida, a lograr el crecimiento personal y a tener un impacto positivo en la vida de las otras personas*

Autoevaluación; Asertividad; Deseo de aprender; Inteligencia emocional; Empatía; Integridad; Optimismo; Actitud positiva; Reflexión; Resiliencia; Confianza en sí mismo; Autocontrol; Autodirección; Autoestima; Automotivación.

Actividades prácticas	Recursos en línea	Aplicación en la vida real
<p>Hablar frente al espejo: afirmaciones positivas diarias.</p> <p>Técnica del “tarro de logros”: escribir y recoger pequeños logros diarios.</p> <p>Identificación de fortalezas (propias y de otras personas).</p> <p>Crear una línea de vida con momentos altos y bajos y aprendizajes obtenidos.</p> <p>Role-plays de confianza: gestionar críticas y comentarios.</p> <p>Escritura diaria de un diario de gratitud.</p> <p>Collage o panel “Mi superpoder”.</p> <p>Visualización guiada del yo futuro.</p> <p>Círculo de retroalimentación con personas de confianza.</p> <p>Escribir una carta a tu yo del pasado o del futuro.</p>	<p>Aplicaciones de mindfulness (por ejemplo, Calm, Insight Timer).</p> <p>YouTube: The Power of Vulnerability – Brené Brown.</p> <p>Charlas TED sobre mentalidad de crecimiento y confianza.</p> <p>Headspace – reflexiones guiadas.</p> <p>Podcasts como The Mindset Mentor.</p> <p>Creación de vision boards en Canva.</p> <p>Aplicaciones de seguimiento del estado de ánimo como Daylio.</p> <p>Hojas de trabajo gratuitas sobre autoestima (Therapistaid).</p> <p>Tests y cuestionarios de personalidad (por ejemplo, VIA Strengths Survey).</p>	<p>Participar y expresar opiniones en clase, en espacios juveniles o en reuniones de trabajo.</p> <p>Establecer un límite personal.</p> <p>Ofrecerse como voluntario/a para liderar una tarea de grupo.</p> <p>Empezar una nueva afición o desafío.</p> <p>Compartir una historia personal con otras personas.</p> <p>Ofrecer retroalimentación constructiva.</p> <p>Pedir retroalimentación.</p> <p>Mantener un diario de progreso personal.</p> <p>Acompañar o mentorizar a otra persona.</p> <p>Practicar de forma constante rutinas de autocuidado.</p>



3. Habilidades de productividad: *La voluntad de aprender, mejorar e invertir constantemente en diferentes habilidades sin dejar de proporcionar el mismo nivel de eficacia en términos de calidad y cantidad en diversos entornos*

Adaptabilidad; Autonomía; Pensamiento analítico; Conciencia; Creatividad; Toma de decisiones; Eficiencia; Entusiasmo; Iniciativa empresarial; Innovación; Liderazgo; Motivar a otras personas; Networking/Red de contactos; Organización; Orientado/a a los resultados; Pragmatismo; Priorizar las tareas; Proactividad; Gestión de riesgos; Planificación estratégica; Trabajo en equipo; Gestión del tiempo.

Actividades prácticas	Recursos en línea	Aplicación en la vida real
<p>Reto del planificador semanal.</p> <p>Semana de prueba de la técnica Pomodoro.</p> <p>Crear una lista de objetivos SMART.</p> <p>Mapa mental de un proyecto o de un objetivo de vida.</p> <p>Panel personal de motivación: ¿qué te impulsa a terminar lo que empiezas?</p> <p>Ejercicios de creatividad (por ejemplo, 100 usos para un clip).</p> <p>Auditoría del tiempo (seguimiento del uso del tiempo durante 3 días).</p> <p>Ejercicios de matriz de decisiones.</p> <p>Reflexión “fail forward” sobre dificultades o hitos personales.</p> <p>Crear un mini plan de negocio para una idea ficticia o divertida.</p>	<p>Trello o Notion para la gestión de tareas.</p> <p>Charla TED: The Surprising Habits of Original Thinkers.</p> <p>YouTube: Pomodoro Technique in 5 Minutes.</p> <p>Habitica.com – listas de tareas gamificadas.</p> <p>Comunidades de bullet journal en Instagram o Reddit.</p> <p>Plantillas de Canva: planificadores, vision boards, presentaciones de objetivos.</p>	<p>Planificar y llevar a cabo una actividad o proyecto personal o grupal.</p> <p>Crear un horario semanal.</p> <p>Gestionar un presupuesto personal.</p> <p>Coordinar una sesión de grupo o un turno de voluntariado.</p> <p>Resolver un desafío cotidiano utilizando la creatividad.</p> <p>Tomar iniciativa en una tarea de grupo.</p> <p>Ayudar a un amigo o compañero a mantenerse en el camino hacia un objetivo compartido.</p> <p>Presentar una idea a un grupo utilizando lógica y entusiasmo.</p> <p>Dividir una tarea compleja en pasos manejables y llevarlos a cabo.</p>



4. Habilidades profesionales: *El alto rendimiento de las tareas y funciones dentro de una organización y en el lugar de trabajo*

Aceptar feedback; Adaptabilidad; Atención al detalle; Escrupulosidad; Determinación; Flexibilidad; Honestidad; Integridad; Motivar a otras personas; Participación; Paciencia; Perseverancia; Presentación personal; Fiabilidad; Responsabilidad; Organización; Trabajo en equipo.

Actividades prácticas	Recursos en línea	Aplicación en la vida real
Redactar y revisar un correo electrónico o una carta formal.	SkillsBuilder.org – herramientas para la preparación laboral.	Llegar temprano y bien preparado/a a un compromiso.
Subasta de valores laborales: ¿qué es importante para ti en el trabajo?	Coursera: Essential Skills for the Workplace.	Vestir y comportarse de manera profesional en una entrevista o evento.
Seguimiento de puntualidad con registros diarios.	Plantillas de CV en Canva.	Asumir la responsabilidad después de un error sin culpar a otras personas.
Role-plays de reflexión (por ejemplo, admitir un error y solucionarlo, o dar y recibir retroalimentación).	Guías Dress for Success.	Pedir retroalimentación y aplicarla de forma visible.
Gestión del tiempo y de tareas en una simulación.	Indeed Career Guide – preparación para entrevistas y habilidades laborales.	Apoyar a un amigo o compañero que esté teniendo dificultades.
Día de shadowing en una empresa local.	MindTools – herramientas de liderazgo y gestión.	Dirigir una reunión o agenda en un club o asociación.
Actividad de creación de un código personal de ética.	Artículos Career Tips de Harvard Business Review.	Participar en una visita a un lugar de trabajo.
Organizar un proyecto a corto plazo y presentar los resultados.	Tarjetas de estudio en Quizlet sobre profesionalidad y vocabulario de entrevistas.	Gestionar una situación estresante con calma y honestidad.
Debate “Dilemas éticos / valores en el trabajo”.		Adaptarse a cambios en horarios o expectativas sin quejarse.
Simulación de entrevistas de trabajo.		



5. Habilidades de comunicación: *Comprender y transferir la información de forma eficaz mediante la comunicación verbal y no verbal*

Aceptar feedback; Asertividad; Atención; Enfoque comunicativo; Concisión; Dicción; Elocuencia; Empatía; Dar feedback; Capacidad de escucha; Comunicación no verbal; Paciencia; Habilidades de lectura; Razonamiento; Capacidades de escritura

Actividades prácticas	Recursos en línea	Aplicación en la vida real
<p>Escribir un blog o un artículo corto.</p> <p>Rondas de conversación rápida con compañeros: expresar una idea con claridad en un minuto.</p> <p>Ejercicio de escucha: resumir y reformular información clave.</p> <p>Entrevistas entre compañeros: desarrollar y formular preguntas.</p> <p>Escribir una carta persuasiva a una organización imaginaria.</p> <p>Leer un artículo breve y explicarlo con tus propias palabras.</p> <p>Práctica de hablar en público (reto de 2 minutos sobre un tema).</p>	<p>Toastmasters YouTube – consejos para hablar en público.</p> <p>TED-Ed – consejos para mejorar la comunicación.</p> <p>Grammarly o Hemingway Editor – claridad en la escritura.</p> <p>Podcast Speak Up Storytelling.</p> <p>FutureLearn: Effective Communication Skills.</p> <p>Cuestionarios sobre comunicación (MindTools).</p> <p>BBC Bitesize – escritura y comunicación efectiva.</p>	<p>Escribir una declaración personal o carta de motivación.</p> <p>Medir o moderar un debate de grupo.</p> <p>Crear contenido para una campaña en redes sociales.</p> <p>Liderar una reunión de un proyecto grupal.</p> <p>Explicar un tema a compañeros más jóvenes.</p> <p>Ofrecer retroalimentación útil después de una tarea en grupo.</p> <p>Practicar la comunicación asertiva con un miembro de la familia.</p>



6. Habilidades de gestión del estrés: *Técnicas, estrategias y herramientas que permiten gestionar eficazmente el estrés*

Capacidad de compartimentación; Capacidad para afrontar la presión; Gestión del cambio; Gestión de conflictos; Cómo hacer frente a la complejidad; Toma de decisiones; Autorregulación emocional; Perseverancia; Resolución de problemas; Resiliencia; Gestión del tiempo.

Actividades prácticas	Recursos en línea	Aplicación en la vida real
<p>Rutinas de respiración profunda y mindfulness.</p> <p>Escritura reflexiva sobre momentos de estrés y las respuestas que se dieron.</p> <p>Identificación de desencadenantes del estrés y estrategias de apoyo.</p> <p>Escaneos corporales guiados y relajación muscular progresiva.</p> <p>Dibujo o expresión creativa como vía de liberación emocional.</p> <p>Crear un “kit de calma” personal con herramientas o recordatorios útiles.</p> <p>Diario de gratitud para reinterpretar situaciones estresantes.</p> <p>Paseos por la naturaleza.</p> <p>Actividades de escaneo corporal y relajación muscular.</p>	<p>Headspace o Calm – meditaciones guiadas.</p> <p>Charla TED: How to Make Stress Your Friend.</p> <p>YouTube – meditaciones guiadas y técnicas de respiración.</p> <p>Mental Health Foundation – recursos sobre estrés.</p> <p>Recursos gratuitos de TherapistAid.com.</p> <p>Listas de reproducción de música relajante (Spotify/YouTube).</p> <p>Aplicaciones de seguimiento del estado de ánimo: Moodfit, Daylio.</p> <p>Aplicación en la vida real</p>	<p>Implementar una rutina diaria de mindfulness.</p> <p>Crear una rutina personal de “reinicio”.</p> <p>Utilizar técnicas de regulación emocional durante conflictos.</p> <p>Modificar hábitos diarios para reducir el estrés evitable.</p> <p>Mantener un horario realista de sueño o de uso de pantallas.</p> <p>Dividir una tarea grande en partes más pequeñas y planificarla con calma.</p> <p>Aplicar una estrategia de gestión del estrés durante un conflicto familiar o entre compañeros.</p>



7. Habilidades para lograr un cambio positivo: *Procesos y habilidades para crear y perpetuar el cambio positivo.*

Adaptabilidad; Catalizar el cambio; Creatividad; Cómo hacer frente a la complejidad; Toma de decisiones; Flexibilidad; Iniciativa; Innovación; Liderazgo; Capacidad de escucha; Perseverancia.

Actividades prácticas	Recursos en línea	Aplicación en la vida real
<p>Narrativas de resiliencia: compartir un momento en el que superaste una dificultad.</p> <p>Mapa de obstáculos: ¿qué impide que ocurra un cambio positivo?</p> <p>Lluvia de ideas sobre un problema social y planificación de un proyecto personal o comunitario.</p> <p>Uso de objetivos SMART o análisis SWOT/DAFO para un objetivo personal.</p> <p>Escribir o dibujar el cambio que te gustaría liderar.</p>	<p>TED: Everyday Leadership.</p> <p>MindTools – recursos para la toma de decisiones.</p> <p>Podcast Daring Leadership – Brené Brown.</p> <p>DoSomething.org – ejemplos de campañas lideradas por jóvenes.</p> <p>Change.org – ideas sobre peticiones y activismo social.</p> <p>Youth Activism Toolkit (Plan International).</p> <p>Coursera – Social Entrepreneurship.</p> <p>YouTube – historias de jóvenes agentes de cambio.</p> <p>Herramientas para planificar ideas (Miro, Jamboard).</p>	<p>Liderar una campaña de sostenibilidad o de amabilidad.</p> <p>Crear un plan personal de impacto.</p> <p>Identificar y actuar ante un problema en la escuela o en la comunidad.</p> <p>Iniciar un grupo de apoyo entre iguales.</p> <p>Proponer un cambio en una organización de la que formes parte.</p> <p>Participar como voluntariado en proyectos de incidencia social.</p> <p>Pedir retroalimentación después de tomar la iniciativa en un proyecto u objetivo.</p> <p>Participar en procesos de toma de decisiones democráticas (por ejemplo, comité de una organización local o consejo juvenil).</p> <p>Reconocer públicamente el impacto positivo de otras personas.</p>



8. Habilidades de pensamiento de orden superior: *Los procesos mentales utilizados para dar sentido a las experiencias y encontrar soluciones a problemas complejos.*

Pensamiento analítico; Pensamiento conceptual; Pensamiento crítico; Toma de decisiones; Decisión; Evaluación; Planificación futura; Pensamiento independiente; Resolución de problemas; Razonamiento.

Actividades prácticas	Recursos en línea	Aplicación en la vida real
<p>Participar en debates y defender un punto de vista utilizando razonamiento estructurado.</p> <p>Análisis de escenarios: ¿qué harías de manera diferente?</p> <p>Rompecabezas lógicos y ejercicios de pensamiento lateral.</p> <p>Mapa de árbol de decisiones para retos personales reales.</p> <p>Simulación de dilemas morales o éticos y reflexión posterior.</p>	<p>Kialo Edu – herramienta online para debate y razonamiento estructurado.</p> <p>TED-Ed: 5 Tips to Improve Critical Thinking.</p> <p>MindTools – resolución de problemas y árboles de decisión.</p> <p>Crash Course: Philosophy and Ethics (YouTube).</p> <p>Coursera: Learning How to Learn.</p> <p>Herramientas de mapas conceptuales (Canva, Miro).</p> <p>Thunks – preguntas filosóficas para debate.</p> <p>Juegos de lógica (por ejemplo, BrainBashers, PuzzlePrime).</p>	<p>Planificar los próximos pasos en una decisión importante utilizando razonamiento.</p> <p>Ayudar a un compañero a analizar y mejorar un plan o decisión.</p> <p>Reevaluar una creencia o suposición personal y debatirla con otra persona.</p> <p>Resolver un desacuerdo en grupo utilizando lógica estructurada.</p> <p>Escribir una reflexión defendiendo tu postura sobre un tema.</p> <p>Practicar explicar tu proceso de pensamiento en voz alta.</p> <p>Aplicar pensamiento analítico a la planificación de un presupuesto o un horario personal.</p>



9. Habilidades de colaboración: *La capacidad de contribuir y esforzarse por mejorar la dinámica de grupo, los procesos de aprendizaje, las relaciones y los resultados.*

Capacidad de compromiso; Aceptar feedback; Adaptabilidad; Coaching; Cooperación; Creación de entornos de aprendizaje positivos; Delegación; Potenciar a otras personas; Habilidades para reuniones efectivas; Dar feedback; Eficacia del grupo; Mediación; Enseñar a otros; Habilidades de creación de equipos; Trabajo en equipo.

Actividades prácticas	Recursos en línea	Aplicación en la vida real
<p>Actividad teach-back: explicar un concepto al equipo.</p> <p>Creación de un contrato de equipo: valores compartidos y normas de funcionamiento.</p> <p>Role-plays de situaciones de conflicto y reflexión posterior.</p> <p>Carrusel de retroalimentación: practicar dar y recibir comentarios.</p> <p>Co-crear un taller o actividad con roles compartidos.</p> <p>Definición de objetivos de grupo y pasos de acción compartidos.</p>	<p>MindTools – gestión de equipos y comunicación.</p> <p>Charla TED: Build a Tower, Build a Team.</p> <p>YouTube – ejemplos de dinámicas de equipo (Team Dynamics in Action).</p> <p>Miro o Jamboard para colaboración online.</p> <p>Coursera: Collaborative Working in Teams.</p> <p>SkillsBuilder – herramientas de desarrollo del trabajo en equipo.</p> <p>Blogs de BetterTeam o Trello – consejos para el trabajo en equipo.</p>	<p>Dar retroalimentación constructiva a un miembro del equipo.</p> <p>Ayudar a un compañero que tiene dificultades sin asumir su tarea.</p> <p>Llegar a acuerdos durante un desacuerdo para alcanzar consenso.</p> <p>Aceptar retroalimentación y ajustar el propio comportamiento.</p> <p>Iniciar actividades para fortalecer la cohesión del grupo.</p> <p>Apoyar el desarrollo de otra persona dentro del grupo.</p> <p>Hacer seguimiento de tareas en una actividad compartida.</p>



10. Habilidades de ética y diversidad: <i>La capacidad de tratar con la complejidad y la diferencia ética</i>		
Conciencia de los valores éticos; Conciencia cultural; Criterio ético; Responsabilidad ética; Ciudadanía mundial; Honestidad; Inclusión; Integridad; Transparencia; Confiabilidad; Trabajar con la diversidad.		
Actividades prácticas	Recursos en línea	Aplicación en la vida real
<p>Debates sobre dilemas éticos.</p> <p>Círculo de intercambio cultural (tradiciones, valores, creencias).</p> <p>Escenarios de empatía “ponerse en el lugar de otra persona”.</p> <p>Diario de reflexión sobre la identidad.</p> <p>Exploración de estudios de caso comunitarios con preguntas éticas.</p> <p>Debates a partir de videos “¿Qué harías tú?”.</p> <p>Creación de normas de grupo sobre lenguaje inclusivo.</p> <p>Compartir experiencias personales de inclusión o exclusión.</p> <p>Creación de carteles o fanzines sobre diversidad.</p>	<p>Charla TED: The Danger of a Single Story – Chimamanda Ngozi Adichie.</p> <p>Planes de clase “Pillars of Ethics” (BBC Ethics Guide).</p> <p>Global Oneness Project – historias y documentales.</p> <p>UNESCO Inclusion Toolkit.</p> <p>Podcasts: Code Switch o All My Relations.</p> <p>FutureLearn: Cultural Intelligence.</p> <p>Plataformas de intercambio cultural online (por ejemplo, PenPal Schools).</p> <p>Historias sobre inclusión y ética en CommonLit.</p>	<p>Participar en grupos juveniles interculturales o interreligiosos.</p> <p>Promover la inclusión en un entorno local.</p> <p>Hablar en contra de la discriminación.</p> <p>Dar la bienvenida a personas recién llegadas o invitadas con respeto.</p> <p>Analizar y reflexionar sobre los propios sesgos.</p> <p>Practicar el uso de lenguaje inclusivo en la vida diaria.</p> <p>Participar en mesas redondas o diálogos sobre ética.</p> <p>Contribuir a una declaración de valores de una comunidad.</p> <p>Reflexionar sobre una decisión ética real que hayas tomado.</p> <p>Participar en acciones de solidaridad o de apoyo a otras personas.</p>



Práctica reflexiva – Después de la sesión 6

Las siguientes preguntas están diseñadas para ayudarte a reflexionar sobre las actividades realizadas y sobre la experiencia de las personas participantes durante la sesión.

- ¿La persona participante habló abiertamente sobre su progreso y sus dificultades durante la conversación?
- ¿La actualización del Mapa de Competencias resultó útil para la persona participante?
¿Comprendió cómo evaluarse a sí misma?
- ¿La persona participante encontró algo útil en la Lista de Recursos? ¿Elegió un siguiente paso que tenga sentido para ella?
- ¿Qué observaste sobre su motivación o confianza? ¿Cómo podría esto influir en la próxima sesión que tengáis juntos?



Sesión 7

Presentación y reconocimiento de competencias



Presentación y reconocimiento de competencias - Sesión 7

Preparación

Descripción de la sesión

Esta sesión funciona como el hito final. Si el tiempo lo permite, las personas participantes pueden validar su progreso mediante tareas prácticas estructuradas (Actividades de verificación) y mostrar sus logros utilizando la App Competent. La sesión finaliza con una presentación grupal o una celebración informal en la que las personas participantes reciben reconocimiento y certificación por sus competencias validadas.

Dentro del proceso de validación de competencias, la validación se basa en comportamientos observados durante la demostración de tareas, reflexión guiada y (potencialmente) la confirmación final por parte de una persona validadora. En este contexto, el orientador de competencias está bien situado para desempeñar el papel de validador.

El énfasis de la sesión no está solo en reconocer los logros, sino también en reforzar la confianza, fortalecer la motivación y ofrecer a las personas jóvenes resultados concretos y compartibles derivados de su proceso de aprendizaje.

Objetivos principales y resultados esperados

Al finalizar esta sesión, las personas participantes:

- Demostrarán competencias seleccionadas a través de tareas reales o simuladas.
- Recibirán la validación de sus competencias a través de la App Competent .
- Reflexionarán sobre su aprendizaje y crecimiento a lo largo del programa.
- Celebrarán sus logros mediante una presentación o ceremonia de reconocimiento.
- Mirarán hacia el futuro para definir nuevas metas y continuar su desarrollo personal.



Práctica reflexiva - Antes de la sesión

Las siguientes preguntas de autorreflexión están diseñadas para ayudarte a profundizar en las ideas clave de la sesión y tomar conciencia de tu estilo de facilitación.

- ¿Cómo puedo asegurarme de que las personas participantes se sientan orgullosas y seguras durante esta sesión?
- ¿Tengo claro cómo utilizar la observación para validar tanto el comportamiento como la actitud?
- ¿Cómo puedo crear un espacio que valore el recorrido de cada persona participante, independientemente del número de competencias que valide?
- ¿Qué debo preparar con antelación (acceso a la App Competent, materiales de reconocimiento, etc.)?

Visión general de las actividades

Tiempo estimado	Actividad	Materiales
45 minutos	Actividades de verificación y validación	Materiales de la(s) Actividad(es) de verificación seleccionada(s), hoja de observación o lista de verificación
30 minutos	Confirmación de competencias y celebración	Perfiles de participantes y certificados completados en Competent, (Opcional) otros premios o reconocimientos, espacio de presentación o proyector, música/snacks (si procede)
20 minutos	Reflexión y mirada hacia el futuro	(Opcional) formulario de reflexión, materiales de orientación posteriores al programa (por ejemplo, hoja de consejos, lista de verificación, seguimiento de objetivos personales)



Notas para la persona formadora-facilitadora:



Presentación y reconocimiento de competencias - Sesión 7: *Actividades de verificación*

Tiempo: 45 minutos

Materiales: Materiales de la(s) Actividad(es) de verificación seleccionada(s), hoja de observación o lista de verificación

Método:

- Explica que ahora las personas participantes tienen la oportunidad de demostrar las competencias en las que han trabajado mediante tareas prácticas llamadas Actividades de verificación. Estas actividades están diseñadas para mostrar comportamientos y actitudes reales en acción, en lugar de depender de pruebas escritas o entrevistas formales.
- Selecciona una o más Actividades de verificación que correspondan con las competencias en las que las personas participantes se han centrado durante el programa. Estas actividades pueden prepararse con antelación, adaptarse al grupo o distribuirse en varias sesiones según el tiempo disponible y el contexto.
- Cada participante participa en la tarea mientras la persona validadora (ya sea el orientador de competencias u otra figura relevante) observa sus acciones e interacciones. Utiliza tanto una perspectiva conductual (lo que hacen) como disposicional (cómo lo hacen: actitud, motivación).
- Después de cada actividad, dedica un breve momento a hablar con la persona participante sobre lo que ha hecho, por qué ha elegido ese enfoque y cómo se ha sentido durante el proceso. Esto favorece la reflexión y ayuda a confirmar la competencia en cuestión.
-
- Las personas validadoras deben utilizar notas de observación o listas de verificación para guiar una evaluación justa y centrada. Los formularios de observación pueden encontrarse en el sitio web indicado a continuación. Cuando exista suficiente seguridad en la evaluación, la competencia puede confirmarse a través de la App Competent.
- Nota: La orientación sobre cómo diseñar y llevar a cabo Actividades de verificación, así como una lista de ejemplos prácticos adecuados para contextos de educación no formal y entornos de grupo, se puede encontrar aquí:
- www.competentcheck.com



Presentación y reconocimiento de competencias - Sesión 7: *Confirmación de competencias y celebración*

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Perfiles de participantes y certificados completados en la App Competent, (Opcional) otros premios o reconocimientos, espacio de presentación o proyector, música/snacks (si procede)

Método:

- Tras completar las tareas y la conversación de reflexión, puedes confirmar las competencias que han sido validadas a través de Competent si esta herramienta se está utilizando.
- Recuerda: las Actividades de verificación y Competent es solo una de las formas de realizar el proceso de validación. También puede utilizarse una revisión final del progreso basada en los Planes de Acción y los Mapas de Competencias de las personas participantes.
- Si se utiliza la aplicación, las personas participantes revisan la lista de competencias validadas y seleccionan aquellas que desean que aparezcan en su certificado.
- Las personas participantes generan y descargan su certificado.
- Invita a las personas participantes a compartir brevemente algo que hayan aprendido o de lo que se sientan orgullosas durante su proceso.
- Entrega los certificados y posibles reconocimientos adicionales en un ambiente de celebración y de apoyo.
- Fomenta el reconocimiento entre iguales y deja tiempo para conversaciones informales, fotos de grupo o un círculo de cierre.

Preguntas para la reflexión

- ¿De qué competencias validadas te sientes más orgulloso/a?
- ¿Cómo podrías explicar o utilizar este certificado en el futuro (por ejemplo, para un curso, un trabajo o una entrevista)?



Presentación y reconocimiento de competencias - Sesión 7: Reflexión y mirada hacia el futuro

Tiempo: 20 minutos

Materiales: (Opcional) formulario de reflexión, materiales de orientación posteriores al programa (por ejemplo, hoja de consejos, lista de verificación, seguimiento de objetivos personales)

Método:

- Invita a las personas participantes a compartir sus reflexiones sobre las siguientes preguntas:
 - ¿De qué te sientes más orgulloso/a del programa?
 - ¿Qué has aprendido sobre ti mismo/a?
 - ¿Cómo te gustaría seguir utilizando tus nuevas habilidades?

- Pide a las personas participantes que piensen o anoten:
 - 3 competencias que más han mejorado
 - 1 momento destacado del programa
 - 1 objetivo para los próximos meses

- Dirige una conversación grupal sobre los siguientes temas:
 - Continuar practicando sus competencias
 - Utilizar su certificado en situaciones de la vida real
 - Encontrar apoyo y hacer seguimiento de sus objetivos futuros

- Para finalizar, pide a cada persona que complete la frase:
“Salgo de este programa sintiéndome...”



Práctica reflexiva – Después de la sesión 7

Las siguientes preguntas están diseñadas para ayudarte a reflexionar sobre las actividades realizadas y sobre la experiencia de las personas participantes durante la sesión.

- ¿Las personas participantes participaron activamente en las Actividades de verificación y se sintieron cómodas demostrando sus competencias?
- ¿Los procesos de validación fueron justos, de apoyo y basados en observaciones claras tanto del comportamiento como de la actitud?
- ¿Cómo reaccionaron las personas participantes al recibir sus certificados y compartir sus logros? ¿Se sintieron reconocidas y orgullosas?
- ¿La reflexión final ayudó a las personas participantes a establecer conexiones significativas entre su aprendizaje y sus objetivos futuros?
- ¿Qué podría mejorarse en futuras sesiones o programas para apoyar mejor la validación de competencias, la celebración de logros y el desarrollo a largo plazo?



