

Competent 

Actividades de
Verificación

— Manual —



COMPETENCY
COACH



COMPETENCY
COACH

Índice

Introducción

Actividades de Verificación

Colegas de metas
FIDO: Dato, Interpretación, Decisión, Resultado
El debate del Titanic
Espejo de fortalezas
Collage de puntos fuertes
Diario de fortalezas
El reto de la innovación
Adaptarse y resolver
Seguimiento diario de la productividad
Bloques de construcción
Reto de desarrollo personal
Me presento
Comunica sin mirar
Escuchar atentamente
Comunicación en ambos sentidos
Estrategias de gestión del estrés
Presentación bajo presión
El semáforo
Construcciones edificantes
Soluciones innovadoras
Simulacro de toma rápida de decisiones
Producto para el futuro
Comprensión crítica de las noticias
Storyboard para el éxito
Supervivencia en la isla
Círculo de Feedback
¿Quiénes somos?
Debate ético sobre la toma de decisiones
Mapas de empatía para la ciudadanía global
Decisiones cotidianas

Formularios de Observación

Taxonomía de Competencias

Introducción

La validación de competencias en el desarrollo de los jóvenes

La validación de competencias con *Competent* ofrece un proceso estructurado pero flexible para reconocer y apoyar el desarrollo de las competencias transversales de los jóvenes. Fundamentado en los principios de la educación no formal, este enfoque permite la adaptación a las necesidades individuales al tiempo que mantiene un marco sólido para la evaluación.

El proceso se centra en la observación de los comportamientos como prueba de las competencias personales. En lugar de basarse únicamente en evaluaciones tradicionales, este método refleja las cualidades dinámicas y a menudo intangibles que sustentan la capacidad de un joven para tener éxito en contextos personales, sociales y profesionales. Competencias tan habituales como la comunicación, la resolución de problemas o la resiliencia (o menos conocidas como la ciudadanía global, la autorregulación emocional o la creación de relaciones) se comprenden mejor no mediante pruebas escritas, sino observando cómo actúan y reaccionan los individuos en situaciones reales o simuladas.

La observación como metodología de evaluación de competencias

Este manual se centra específicamente en las *actividades de verificación*: tareas prácticas y estructuradas que dan a los jóvenes la oportunidad de demostrar sus competencias en acción. Estas actividades son fundamentales para el proceso de validación, ya que proporcionan momentos claros y observables a través de los cuales los monitores juveniles (que actúan como validadores o entrenadores de competencias) pueden evaluar los aspectos conductuales y actitudinales de la competencia. Las observaciones conductuales se centran en acciones visibles en respuesta a un contexto específico, mientras que las observaciones actitudinales tratan de comprender factores internos como la motivación, la persistencia y la actitud. Utilizadas conjuntamente, permiten obtener una imagen más profunda y precisa de los puntos fuertes y las áreas de desarrollo de un joven.

Esta doble perspectiva -*qué* hacen los jóvenes y *por qué* lo hacen- es clave para el proceso. Permite a los validadores y entrenadores ofrecer comentarios pertinentes, orientar la reflexión y apoyar el crecimiento continuo. Las observaciones se realizan sistemáticamente para garantizar la imparcialidad y la fiabilidad, y se basan en marcos educativos como la Taxonomía de Bloom. Este marco ayuda a estructurar la complejidad de los comportamientos observados en diferentes niveles de compromiso cognitivo,



desde los conocimientos básicos hasta las habilidades de pensamiento de orden superior, como el análisis y la evaluación.

Uso de actividades de verificación para identificar y respaldar el crecimiento

El proceso de validación de competencias es especialmente valioso para los jóvenes cuyos puntos fuertes no han sido reconocidos en los sistemas educativos tradicionales, en particular los procedentes de entornos desfavorecidos o marginados. Proporciona una vía alternativa al reconocimiento, ayudando a los jóvenes a articular sus capacidades y a ganar confianza en su potencial.

Este manual presenta una lista indexada y categorizada de actividades de verificación, cada una de ellas diseñada para facilitar la validación de competencias específicas. Estas actividades están listas para su uso y se apoyan en plantillas y documentos que guiarán a los educadores juveniles en la aplicación y el registro eficaz del proceso de validación.

Mediante el uso de este manual, los entrenadores de competencias estarán mejor equipados para observar, evaluar y apoyar el crecimiento de los jóvenes a través de métodos prácticos y centrados en el ser humano que reconozcan sus experiencias vividas y su potencial único.



Actividades de Verificación



COMPETENCY
COACH

Colegas de metas

Categoría de competencias: Habilidades de inteligencia social

Descripción:

A lo largo de una semana, los participantes trabajan en parejas como “compañeros de rendición de cuentas”, fijando objetivos personales o de equipo y comprobando periódicamente sus avances. Esta actividad fomenta la responsabilidad, la creación de relaciones y el sentido de la responsabilidad a través del apoyo mutuo.

Categorías de la actividad:

Individual, por parejas, basado en la reflexión, continuo

Principales competencias desarrolladas:

Capacidad de liderar e inspirar, Rendición de cuentas, Inspirar a los demás, Motivar a los demás, Establecer relaciones

Otras competencias (categoría distinta):

Catalizar el cambio, Coaching, Deseo de aprender, Determinación, Enseñar a otros, Responsabilidad, Automotivación

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Hojas para fijar objetivos o una simple hoja de seguimiento para anotar los progresos, Diarios o notas para la reflexión personal, Espacio para las reuniones de control presenciales o en línea.

Opcional: Para aumentar el compromiso, los socios pueden crear un registro compartido o un diario en línea en el que registren su progreso visualmente (por ejemplo, mediante casillas o fotos), lo que facilita la reflexión sobre sus logros al final de la semana.

Duración estimada:

Continua durante 1 semana, con controles diarios (5-10 minutos/día)

Descripción de la actividad:

Paso 1: Comienza explicando el propósito de la rendición de cuentas para fomentar la confianza y la responsabilidad. Informa a los participantes de que trabajarán con un compañero de metas para establecer, seguir y comentar el progreso de un objetivo personal o de equipo durante la próxima semana.

Paso 2: Empareja a los participantes en función de sus intereses u objetivos comunes (por ejemplo, aprender una nueva habilidad, completar un pequeño proyecto personal o



crear un hábito saludable). Cada participante elige un objetivo personal en el que quiere trabajar durante la semana, y ambos se ponen de acuerdo sobre la hora a la que se reunirán cada día.

Paso 3: Entrega a los participantes hojas de objetivos para que anoten sus metas y las estrategias para alcanzarlas. Anímalos a que sus objetivos sean realistas y mensurables (por ejemplo, “Dedicar 15 minutos al día a practicar la guitarra» o «Leer un capítulo de un libro cada noche”).

Paso 4: Las parejas se reúnen diariamente entre 5 y 10 minutos, ya sea en persona, a través de una aplicación de mensajería o por teléfono. Durante las reuniones:

- Comparten los progresos realizados en sus objetivos
- Hablan de los retos a los que se enfrentan
- Ofrecen apoyo y ánimo
- Ajustan los objetivos o las estrategias si es necesario.

Paso 5: Al final de la semana, organiza una sesión de reflexión en la que cada pareja analice:

- Cómo les ha ayudado tener un colega de metas a ser responsables
- Si han alcanzado sus objetivos y si han cambiado sus hábitos.
- Lo que aprendieron sobre cómo apoyar a los demás y ser responsables consigo mismos.

Preguntas de reflexión:

¿Cómo te sentiste al tener un compañero con el que rendir cuentas?

¿Tener un compañero te hizo sentir más responsable de lograr tu objetivo?

¿Qué dificultades encontraste y cómo te ayudó tu compañero?

¿Cómo influyó en tu propia motivación el hecho de apoyar a otra persona?

¿Cómo podrías utilizar las asociaciones de responsabilización en otros ámbitos de tu vida?



FIDO: Dato, Interpretación, Decisión, Resultado

Categoría de competencias: Habilidades de inteligencia social

Descripción:

Una exploración de cómo interpretamos las distintas situaciones y cómo estas interpretaciones influyen en nuestra toma de decisiones y nuestras acciones.

Categorías de la actividad:

En grupo, presencial, fácil de preparar, sesión única, poco o ningún material requerido

Principales competencias desarrolladas:
Resolución de conflictos, Gestión de Conflictos, Diplomacia, Inteligencia emocional, Empatía, Autocontrol, Conciencia social, Comprensión del comportamiento humano

Otras competencias (categoría distinta):

Reflexión, Toma de decisiones, Razonamiento, Evaluación

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:
Papel de rotafolio, cuatro tarjetas de escenarios (véanse los materiales imprimibles más abajo); tamaño mínimo del grupo: cuatro participantes.

Duración estimada:

40 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: El monitor pide a un compañero o voluntario que se quede quieto en una silla con la cabeza entre las manos sin informar al grupo. Pide al grupo que comparta lo que cree que está ocurriendo, por ejemplo, que la persona está pensando o tiene dolor de cabeza. Anota las respuestas en el rotafolio.

Paso 2: Una vez que se hayan dado varias respuestas, pregunta al grupo por los hechos observables de la situación, por ejemplo, la persona está sentada con la cabeza entre las manos.

Paso 3: Explica que, aparte de los hechos en sí mismos, las respuestas del grupo son interpretaciones moldeadas por sus experiencias pasadas. Destaca que, aunque las interpretaciones añaden significado, puede que no reflejen la situación real.



Paso 4: Dibuja una tabla en el rotafolio con las siguientes categorías como títulos:

Hecho: Interpretación: Decisión: Resultado

Paso 5: Comparte un ejemplo personal, desglosándolo en hecho, interpretación, decisión y resultado:

- **Hecho**: Mi amigo no me ha devuelto la llamada en dos días.

- **Interpretación**: Me están ignorando

- **Decisión**: No devolverle la llamada

- **Resultado**: No hablamos durante semanas, lo que puede dañar la amistad.

Paso 6: Haz hincapié en que las decisiones y acciones se derivan de interpretaciones más que de hechos. Explica que, mientras que los hechos son fijos, las interpretaciones pueden modificarse, lo que influye en los resultados.

Paso 7: Divide el grupo en cuatro. Reparte a cada grupo papel de rotafolio y siete tarjetas con situaciones hipotéticas (un hecho, dos interpretaciones, dos decisiones, dos resultados).

Paso 8: Cada grupo debe recrear el cuadro y organizar las tarjetas para formar dos historias distintas basadas en interpretaciones diferentes.

Paso 9: Después de formar dos historias, los grupos deben crear una tercera historia con nuevas interpretaciones, decisiones y resultados para presentarla.

Preguntas de reflexión:

¿Podemos cambiar los hechos de una situación?

¿Cómo puede afectar nuestra interpretación al resultado?

¿Qué nos impide cambiar nuestra interpretación?

¿Cómo sería tomar decisiones basadas únicamente en los hechos?

¿Cuáles son las ventajas de considerar múltiples interpretaciones?

¿Cómo podemos averiguar lo que está ocurriendo realmente?



Tarjetas de escenarios

Hecho: Un policía te para y te pregunta si llevas DNI	
Interpretación: Me paran porque soy joven.	Interpretación: La policía busca a alguien que se parece a mí.
Decisión: Dile al agente que se meta en sus asuntos.	Decisión: Enseña al agente cualquier documento de identidad que tengas.
Resultado: Te detienen.	Resultado: Te dan las gracias y sigues su camino.

Hecho: Estás en un restaurante de comida rápida y sirven primero a un adulto que ha llegado después que tú.	
Interpretación: Se cree mejor que yo.	Interpretación: No se dio cuenta de que yo iba antes.
Decisión: Insultarle y exigirle que espere su turno.	Decisión: Señalarle amablemente que tú estabas primero en la cola.
Resultado: Te enzarzas en una discusión y no te sirven.	Resultado: Te piden disculpas y te atienden enseguida.



Hecho: A tu amigo le sobra una entrada para un concierto e invita a otro amigo.	
Interpretación: Prefiere a la otra persona antes que a mí.	Interpretación: No sabía que me gustaba ese artista.
Decisión: Dile a tu amigo que está fuera de lugar.	Decisión: Menciona que te hubiera gustado ir, pero entiendes por qué no te invitó.
Resultado: Vuestra amistad se ve dañada.	Resultado: Tu amigo te invita la próxima vez que tenga una entrada extra.

Hecho: Tu amigo te dice que alguien está difundiendo un rumor sobre ti.	
Interpretación: Todo el mundo se ríe de mí.	Interpretación: La persona que ha iniciado el rumor intenta provocarme.
Decisión: Enfrentate a la persona que ha iniciado el rumor.	Decisión: Dile a tu amigo que no quieres involucrarte en rumores.
Resultado: Os peleáis.	Resultado: Ya no oyes rumores sobre ti.



Hecho:	
Interpretación:	Interpretación:
Decisión:	Decisión:
Resultado:	Resultado:

Hecho:	
Interpretación:	Interpretación:
Decisión:	Decisión:
Resultado:	Resultado:



El debate del Titanic

Categoría de competencias: Habilidades de inteligencia social

Descripción:

Una actividad interactiva de grupo que explora el estatus social y cómo puede ganarse o perderse.

Categorías de la actividad:

En grupo, presencial, fácil de preparar, sesión única, poco o ningún material requerido

Principales competencias desarrolladas:

Asertividad, Gestión de conflictos, Resolución de conflictos, Cooperación, Diplomacia, Empatía, Influir en los demás, Mediación, Negociación, Conciencia social

Otras competencias (categoría distinta):

Capacidad de compromiso, Eficacia del grupo, Capacidad de escucha, Comunicación no verbal, Razonamiento

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Sillas/espacio, tarjetas de personaje; grupo mínimo de seis participantes

Duración estimada:

30 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Los participantes se sientan en círculo, con cinco asientos dispuestos en forma de barco a un lado del grupo.

Paso 2: A cada miembro del grupo se le da una tarjeta de personaje con el papel que desempeñará y se le indica que no comparta esta información.

Paso 3: El monitor revela al grupo que están a bordo del Titanic 2, que se hundirá en 15 minutos. Solo queda un bote salvavidas con espacio para 5 personas. El grupo debe decidir quienes merecen esos asientos.

Paso 4: Cada miembro del grupo revela el primer dato de su Tarjeta de personaje y explica por qué cree que debería salvarse. Cada pocos minutos, bajo la dirección del monitor, los participantes pueden revelar otro dato de su Tarjeta si lo desean. A medida que el grupo toma decisiones, las personas seleccionadas deben sentarse en el bote salvavidas. Las decisiones pueden invertirse a medida que se revela más información.



Al final de los 15 minutos, el grupo debe haberse puesto de acuerdo sobre quién ocupará los asientos del bote salvavidas.

Paso 5: Si, transcurridos 15 minutos, el grupo no ha llegado a una decisión sobre todos los asientos, los participantes revelan toda la información de sus Tarjetas de personaje y votan quién sube al bote salvavidas.

Preguntas de reflexión:

¿Te resultó fácil o difícil tomar una decisión?

¿Quién te pareció más importante al principio de la tarea?

¿Quién tenía el estatus más bajo al principio de la tarea?

¿Cambió el estatus de alguien al obtener más información?

¿Qué fue más importante para ti: el estatus, las aptitudes o las habilidades a la hora de tomar una decisión?

¿Alguien ocultó alguna información a la hora de argumentar? En caso afirmativo, ¿por qué?

¿Crees que esta actividad refleja la vida real?



Tarjetas de personaje

Médica, 61 años

1. Casada con 3 hijos
2. 7 nietos
3. Aficiones: jugar al golf y viajar

Rapero, 24

1. Soltero, sin hijos
2. Dos singles número uno
3. Patrocinador de una organización benéfica para jóvenes de barrios pobres de la ciudad

Dependiente, 33 años

1. Soltera, 2 hijos
2. Su música favorita es el R&B
3. Estudia enfermería

Trabajador juvenil, 27 años

1. Casado, 1 hijo
2. Tiene varias medallas de natación
3. Usuario de silla de ruedas

Experto en supervivencia, 42 años

1. Casado, sin hijos
2. Quiere emigrar a Australia
3. Se rompió un brazo durante una colisión

Capitana del barco, 38

1. Soltera, sin hijos
2. Interesada en la astronomía
3. Socializaba con invitados cuando se produjo la colisión

Juez, 70 años

1. Viudo con 4 hijos
2. 13 nietos
3. Le gusta catar whisky

Eurodiputado, 51 años

1. Vive con su pareja
2. No tiene hijos
3. Defensor de la igualdad de derechos

Artista, 56 años

1. Soltera, sin hijos
2. Lucha contra la crueldad hacia los animales
3. Consumidora de drogas recreativas

Chef, 36 años

1. Soltero, sin hijos
2. Personalidad de la televisión
3. Se especializa en pescado

Hombre desempleado, 18 años

1. Soltero, sin hijos
2. Le gusta pasar tiempo con los amigos
3. Cuida a su madre enferma

Bóxer, 28

1. Soltero, 3 hijos
2. Le gustan las fiestas
3. Aspirante al título

Agente de policía, mujer 26

1. Soltera, sin hijos
2. Voluntaria de los guardacostas
3. Remera profesional

Profesora, 64 años

1. Casada, 1 hijo
2. Senderista experimentada
3. Socorrista cualificada



Espejo de fortalezas

Categoría de competencias: Habilidades de autoconcepto positivo

Descripción:

Esta actividad fomenta la autorreflexión y la retroalimentación entre compañeros para ayudar a los participantes a identificar y articular sus puntos fuertes individuales.

Categorías de la actividad:

En grupo o individual, presencial, fácil de preparar, fácil de poner en práctica, sesión única, poco o ningún material requerido

Principales competencias desarrolladas:

Autoevaluación precisa, Empatía, Reflexión, Autoestima

Otras competencias (categoría distinta):

Comprensión del comportamiento humano

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Un espejo grande (si se dispone) o una superficie reflectante, notas adhesivas o papelitos, bolígrafos, una sala tranquila para la actividad, un folleto con una lista de cualidades/fortalezas (para orientar la reflexión).

Duración estimada:

60 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: El monitor introduce la idea de “autoconcepto” y la importancia de comprender y valorar los puntos fuertes de cada uno. Anima a los participantes a reflexionar sobre las cualidades propias que creen que contribuyen positivamente a su vida y a la de los demás.

Paso 2: Cada participante recibe un folleto con una lista de cualidades o puntos fuertes (por ejemplo, empatía, resiliencia, creatividad, integridad). Se les pide que se pongan delante de un espejo o que se imaginen mirándose en uno. Utilizando el folleto como guía, seleccionan las cualidades que más les llaman la atención, las escriben en una nota adhesiva y las colocan en el espejo o en la pared. Este paso hace hincapié en la autoevaluación y la autoestima.

Paso 3: Una vez que los participantes han identificado sus puntos fuertes, escriben o explican ejemplos concretos de cómo han demostrado estas competencias en



situaciones de la vida real. Por ejemplo, si un participante menciona la «resiliencia» como uno de sus puntos fuertes, puede dar un ejemplo de una ocasión en la que superó un reto importante en la escuela o el trabajo. Estos ejemplos pueden escribirse en notas adhesivas adicionales o compartirse verbalmente con el grupo.

Paso 4: Los participantes se agrupan por parejas o en pequeños grupos (máximo 4 personas). Intercambian sus notas adhesivas y cada persona del grupo aporta los puntos fuertes adicionales que percibe en los demás participantes. Estas nuevas notas adhesivas se añaden al conjunto original de cada participante. Este paso se centra en la empatía, la reflexión y la mejora del autoconcepto a través de la perspectiva de los demás.

Paso 5: El grupo vuelve a reunirse para comentar la experiencia. Los participantes comparten cómo les hizo sentir la actividad y cómo influyeron los comentarios de los compañeros en su autopercepción. El monitor dirige el debate, asegurándose de que la conversación siga siendo positiva y constructiva.



Lista de cualidades y puntos fuertes personales

Instrucciones: Revisa la siguiente lista de cualidades. Reflexiona sobre cuáles de estas cualidades crees que son tus puntos fuertes. Puedes seleccionar varias cualidades que se ajusten a ti. También puedes añadir otras cualidades si lo deseas. Escribe cada cualidad seleccionada en una nota adhesiva, idealmente incluyendo un ejemplo de cómo se relaciona contigo o cómo la utilizas, y utilízalas para guiar tu reflexión frente al espejo.

- **Autoconciencia y autorreflexión**
 - Autoevaluación precisa: Comprender tus propios puntos fuertes y débiles.
 - Reflexión: Considerar detenidamente tus experiencias y cómo te moldean.
- **Inteligencia emocional**
 - Empatía: Capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás.
 - Autorregulación emocional: Gestión saludable de las emociones.
 - Optimismo: tener una visión positiva de la vida y esperar los mejores resultados.
 - Resiliencia: Recuperarse de la adversidad y mantenerse fuerte en situaciones difíciles.
 - Autocontrol: Ejercer moderación y dominio sobre tus acciones y sentimientos.
- **Crecimiento personal**
 - Deseo de aprender: Un fuerte impulso para adquirir nuevos conocimientos y habilidades.
 - Automotivación: Iniciar acciones y perseguir objetivos sin estímulo externo.
 - Confianza en uno mismo: Confiar en las propias capacidades y en el propio juicio.
 - Autodirección: Establecer y alcanzar tus propios objetivos de forma independiente.
- **Integridad y valores**
 - Integridad: Respetar los principios morales y éticos, ser honesto y justo.
 - Actitud positiva: Abordar las situaciones con una mentalidad esperanzadora y constructiva.
 - Autoestima: Valorarse a sí mismo y tener una impresión favorable de lo que uno es.
- **Habilidades interpersonales**
 - Asertividad: Expresar tus necesidades y opiniones con claridad y confianza.
 - Empatía: ser capaz de comprender los sentimientos de los demás y relacionarse con ellos.



Collage de puntos fuertes

Categoría de competencias: Habilidades de autoconcepto positivo

Descripción:

Esta actividad creativa permite a los participantes expresar visualmente sus puntos fuertes y cualidades positivas a través de un collage, fomentando la autorreflexión y la autoestima.

Categorías de la actividad:

En grupo o individual, presencial, fácil de preparar, fácil de poner en práctica, sesión única, requiere material

Principales competencias desarrolladas:

Actitud positiva, Reflexión, Confianza en sí mismo, Autoestima

Otras competencias (categoría distinta):

Creatividad

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Revistas, periódicos o imágenes impresas, tijeras, pegamento en barra, hojas grandes de papel o cartulinas, rotuladores o bolígrafos, un lugar de trabajo tranquilo y cómodo

Duración estimada:

60 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: El monitor introduce la actividad explicando el concepto de collage y cómo puede utilizarse para expresar los puntos fuertes y las cualidades positivas de cada uno. Anima a los participantes a pensar en lo que les hace únicos y fuertes.

Paso 2: Los participantes reciben revistas, periódicos o imágenes impresas, junto con tijeras, pegamento y grandes hojas de papel. Tienen que encontrar y recortar imágenes, palabras o frases que representen sus puntos fuertes y cualidades positivas. A continuación, los colocan y pegan en el papel para crear un "Collage de puntos fuertes". Los participantes también pueden añadir dibujos, garabatos o escribir sus propias palabras para personalizar aún más su collage.

Paso 3: Una vez completados los collages, los participantes se dividen en pequeños grupos donde comparten su trabajo, explicando las imágenes y palabras que eligieron y cómo estas reflejan sus puntos fuertes.



Preguntas de reflexión:

¿Qué cualidades has elegido destacar en tu collage y por qué crees que son importantes para ti?

¿Hay alguna cualidad que te haya parecido sorprendente o difícil de representar visualmente? ¿Por qué?

¿Cambió la forma en que percibes tus puntos fuertes al crear este collage?

¿Alguien de tu grupo identificó un punto fuerte que no habías considerado antes?

¿Cómo crees que estos puntos fuertes te ayudan a afrontar los retos de tu vida?

¿Cómo puedes utilizar los conocimientos adquiridos en esta actividad en tu vida diaria o en tus objetivos futuros?

¿Hay nuevas estrategias o enfoques que pienses adoptar para aprovechar tus puntos fuertes de forma más eficaz?



Diario de fortalezas

Categoría de competencias: Habilidades de autoconcepto positivo

Descripción:

Este diario en línea anima a los participantes a reflexionar diariamente sobre sus puntos fuertes y a explorar cómo estas cualidades les ayudan a superar retos y lograr el crecimiento personal.

Categorías de la actividad:

Individual, en línea, fácil de preparar, fácil de poner en práctica, varias sesiones, poco o ningún material requerido

Principales competencias desarrolladas:

Inteligencia emocional, Actitud positiva, Reflexión, Autoestima, Automotivación

Otras competencias (categoría distinta):

Resiliencia

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Acceso a una plataforma de diario en línea (por ejemplo Google Docs, Evernote o cualquier diario digital), guías imprimibles para el diario

Duración estimada:

10–15 minutos al día durante una semana

Descripción de la actividad:

Paso 1: Los participantes reciben un correo electrónico o un mensaje introductorio en el que se explica el concepto de diario de fortalezas. Se les anima a dedicar entre 10 y 15 minutos al día a reflexionar sobre sus puntos fuertes y cómo han influido estas cualidades en sus acciones y decisiones a lo largo del día.

Correo electrónico introductorio:

Asunto: Bienvenido a la experiencia del diario de fortalezas

Estimado/a [Nombre del/la participante],

Nos complace invitarte a comenzar tu experiencia con el diario de fortalezas. Esta práctica está diseñada para ayudarte a reflexionar sobre tus fortalezas personales, cómo las utilizas en tu vida diaria y cómo contribuyen a tu crecimiento y bienestar.



¿Qué es el Diario de fortalezas?

El diario de fortalezas es una herramienta sencilla pero poderosa para la autorreflexión y el crecimiento personal. Cada día, dedicarás unos minutos a reflexionar sobre los puntos fuertes que has demostrado en diferentes situaciones y cómo te han ayudado a superar retos, mantenerte motivado o alcanzar tus objetivos. Esta práctica te ayudará a

- Reconocer tus puntos fuertes: Identificar las cualidades que te hacen único y eficaz.
- Reflexionar sobre tus experiencias: Pensar en cómo tus puntos fuertes han contribuido a tus éxitos y momentos de aprendizaje.

¿Por qué es importante llevar un diario de fortalezas?

Dedicar tiempo a reconocer y reflexionar sobre tus puntos fuertes te ayuda a aumentar la confianza en ti mismo y la resiliencia. Te permite dejar de centrarte en lo que percibes como debilidades y centrarte en lo que ya sabes hacer bien, lo que te proporciona una base positiva para afrontar los retos con claridad y confianza.

¿Cómo funciona?

Durante la próxima semana (o dos semanas), dedicarás entre 10 y 15 minutos diarios a escribir en tu diario cómo utilizas tus puntos fuertes en diferentes situaciones. Recibirás indicaciones diarias para guiar tus reflexiones y ayudarte a pensar más profundamente sobre tus puntos fuertes. Al final de cada semana, revisarás tus entradas y resumirás lo que has aprendido sobre ti mismo.

¿Qué necesito para empezar?

Todo lo que necesitas es un diario (digital o físico) y unos 10-15 minutos al día. ¡Mañana recibirás tu primera sugerencia para el diario!

Puesta en común opcional

Si te sientes cómodo, no dudes en compartir algunas de tus reflexiones con un mentor, un monitor juvenil o un compañero. Esto puede proporcionarte información valiosa y apoyo para que sigas desarrollando tus puntos fuertes.

Estamos impacientes por ver qué perspectivas obtienes de esta práctica. No dudes en ponerte en contacto con nosotros si tienes alguna pregunta.



Atentamente,

(Nombre de la persona y organización que envía el correo electrónico)

Paso 2: A los participantes se les facilitan unas pautas diarias para guiar sus reflexiones. (Véase el material impreso).

Paso 3: Al final de la semana, los participantes revisan las anotaciones de su diario y reflexionan sobre las pautas o percepciones que hayan observado. Se les pide que escriban un resumen de lo que han aprendido sobre sus puntos fuertes y cómo los han aplicado.

Paso 4: Los participantes tienen la opción de compartir sus reflexiones con un mentor, un monitor juvenil o un compañero para que les dé su opinión. Esto puede hacerse a través de un foro de debate en línea o de reuniones virtuales individuales, lo que fomenta un mayor desarrollo y apoyo.



Sugerencias para el diario de fortalezas

Instrucciones: Dedicar entre 10 y 15 minutos al día a reflexionar sobre las siguientes preguntas. Utiliza estas preguntas como guía para tu diario y explora el papel que desempeñan tus puntos fuertes en tu vida diaria.

- **Día 1: Identificar los puntos fuertes**
 - *Pregunta:* Señala un momento del día en el que te hayas sentido orgulloso de tus acciones. ¿Cuáles de tus puntos fuertes han intervenido?
 - *Reflexión:* Piensa en cómo te ayudó este punto fuerte en la situación y por qué te hizo sentir orgulloso.
- **Día 2: Gestión de desafíos**
 - *Pregunta:* Describe un reto al que te hayas enfrentado hoy. ¿Cómo utilizaste el autocontrol o la resiliencia para afrontarlo?
 - *Reflexión:* Piensa en cuál fue el desafío, cómo respondiste y cómo tus puntos fuertes contribuyeron a tu capacidad para superarlo.
- **Día 3: Motivación y acción**
 - *Pregunta:* Reflexiona sobre un momento en el que te hayas sentido especialmente motivado hoy. ¿Qué despertó esa motivación y en qué fortalezas te apoyaste?
 - *Reflexión:* Analiza qué circunstancias o pensamientos te llevaron a esa motivación y cómo influyeron tus puntos fuertes.
- **Día 4: Inteligencia emocional**
 - *Pregunta:* Piensa en una conversación que hayas tenido hoy. ¿Cómo influyeron la empatía o la inteligencia emocional en tu interacción?
 - *Reflexión:* Reflexiona sobre cómo la comprensión y la gestión de las emociones influyeron en la conversación y en tus relaciones.
- **Día 5: Superar obstáculos**
 - *Pregunta:* Describe una situación en la que te hayas enfrentado a un obstáculo o contratiempo hoy. ¿Cómo te ayudó a superarlo tu optimismo o tu actitud positiva?
 - *Reflexión:* Piensa en cómo influyó tu actitud en el resultado y cómo puedes aplicar esta fortaleza en futuros retos.
- **Día 6: Automotivación**
 - *Pregunta:* Identifica una tarea que hayas completado hoy sin estímulo externo. ¿En qué fortalezas te basaste para mantenerte motivado?
 - *Reflexión:* Reflexiona sobre tus motivaciones internas y cómo tus acciones autodirigidas contribuyeron a tu éxito.
- **Día 7: Crecimiento personal**



- *Pregunta:* Repasa la semana pasada. ¿Qué patrones has observado en tus puntos fuertes y cómo han contribuido a tu crecimiento personal?
- *Reflexión:* Resume tu semana de reflexiones, considerando cómo han evolucionado tus puntos fuertes y cómo piensas seguir desarrollándolos.



El reto de la innovación

Categoría de competencias: Habilidades de productividad

Descripción:

Esta actividad reta a los participantes a desarrollar una solución creativa a un problema del mundo real, fomentando las habilidades de creatividad, innovación y toma de decisiones.

Categorías de la actividad:

En grupo, presencial o en línea, requiere mucha preparación, fácil de poner en práctica, sesión única, requiere material

Principales competencias desarrolladas:

Creatividad, Innovación, Liderazgo

Otras competencias (categoría distinta):

Resolución de problemas, Trabajo en equipo, Toma de decisiones

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Un problema o escenario del mundo real relevante para los participantes, materiales para la lluvia de ideas y la creación de prototipos (por ejemplo, papel, rotuladores, cartulina, herramientas digitales), acceso a materiales de investigación o a Internet, un cronómetro, lista de problemas/escenarios del mundo real (anexo).

Duración estimada:

90 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: El monitor presenta un problema o escenario del mundo real (véase el anexo) que requiere una solución innovadora. Los participantes se dividen en pequeños grupos de 4-6 personas y se les encarga que desarrollen una solución creativa en un plazo determinado.

Paso 2: Los grupos realizan una lluvia de ideas sobre posibles soluciones, recurriendo a su creatividad y a sus capacidades de innovación. Pueden utilizar Internet u otros recursos para investigar soluciones existentes y generar nuevas ideas. Se les anima a pensar con originalidad y a considerar diversos enfoques.



Paso 3: Cada grupo selecciona su mejor idea y empieza a crear un prototipo o un plan detallado. En esta fase se hace hincapié en la toma de decisiones, ya que los participantes deben elegir qué ideas perseguir y cómo asignar su tiempo y recursos.

Paso 4: Los grupos presentan sus soluciones al grupo en su conjunto o a un jurado. Explican su proceso de toma de decisiones, la innovación que hay detrás de su solución y cómo han gestionado su tiempo y sus recursos. La sesión concluye con comentarios y debates sobre los puntos fuertes y débiles de cada solución.

Preguntas de reflexión:

¿Cuáles fueron los principales retos a los que se enfrentaron durante el proceso de innovación? ¿Cómo los superó tu grupo?

¿Cómo decidieron en tu grupo la idea final a desarrollar? ¿Qué factores influyeron en el proceso de toma de decisiones?

¿De qué manera demuestra la solución de tu grupo, creatividad e innovación?
¿Hay aspectos de tu solución que te gustaría mejorar o desarrollar más?

¿Cómo gestionó tu grupo el liderazgo y la colaboración durante la actividad?
¿Hubo momentos en los que el liderazgo fue especialmente importante?

¿Cómo se pueden aplicar las habilidades que has practicado durante este reto a situaciones de la vida real o a futuros proyectos? ¿Qué has aprendido sobre tus propios puntos fuertes en estas áreas?

¿Cómo influyeron los comentarios de la presentación en tu comprensión de los puntos fuertes y débiles de tu solución?



Escenarios

1. Sostenibilidad medioambiental

- *Problema:* Los residuos plásticos están saturando el planeta, contaminando los océanos y dañando la biodiversidad.
- *Tarea:* Diseña una solución innovadora para reducir los residuos plásticos en tu comunidad local.

2. Salud mental de los jóvenes

- *Problema:* La salud mental de los jóvenes es una preocupación creciente, con problemas como la ansiedad, la depresión y el estrés cada vez más frecuentes.
- *Tarea:* Crea una campaña, herramienta o recurso para promover el bienestar mental entre los jóvenes de tu escuela o comunidad.

3. Alfabetización digital y ciberacoso

- *Problema:* Muchos jóvenes se enfrentan al ciberacoso y al abuso en línea.
- *Tarea:* Crea una iniciativa o plataforma educativa para ayudar a tus compañeros a navegar por Internet de forma segura, mejorar la alfabetización digital y combatir el ciberacoso.

4. Preparación para el cambio climático

- *Problema:* El cambio climático está provocando fenómenos meteorológicos más frecuentes y graves. Tu comunidad aún no se ha preparado para estos cambios.
- *Tarea:* Idea un proyecto o estrategia para ayudar a tu comunidad a ser más resistente a los efectos del cambio climático.

5. Acceso a la educación

- *Problema:* Muchos estudiantes de todo el mundo carecen de acceso a una educación de calidad debido a barreras financieras, ubicación geográfica u otros problemas.
- *Tarea:* Desarrolla una solución para ayudar a garantizar que más jóvenes tengan acceso a recursos y oportunidades educativas.



Adaptarse y resolver

Categoría de competencias: Habilidades de productividad

Descripción:

Esta simulación permite a los participantes experimentar entornos de trabajo cambiantes en los que deben adaptarse a nuevas tareas y responsabilidades. La actividad está diseñada para desarrollar habilidades para trabajar de forma independiente, adaptarse a los cambios y resolver problemas en diferentes situaciones laborales.

Categorías de la actividad:

Individual, en grupo, presencial o en línea, necesita mucha preparación, fácil de poner en práctica, varias sesiones, requiere material

Principales competencias desarrolladas:

Eficacia, Liderazgo, Motivar a los demás, Orientación hacia los resultados, Proactividad

Otras competencias (categoría distinta):

Flexibilidad, Pensamiento independiente, Iniciativa, Trabajo en equipo, Toma de decisiones,

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Simulación de retos prediseñados (situaciones sencillas que cambian a medida que avanza la actividad), descripción de roles para los participantes, materiales para la comunicación (digitales o en papel), un espacio tranquilo para concentrarse en el trabajo y los debates.

Duración estimada:

60 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: El monitor introduce las habilidades de trabajar de forma independiente y adaptarse al cambio, explicando cómo estas habilidades son importantes en cualquier trabajo. Informa a los participantes de que se les situará en una simulación de trabajo en la que sus funciones, tareas y condiciones del proyecto pueden cambiar inesperadamente. El monitor explica que los participantes deben seguir siendo productivos, gestionarse a sí mismos y trabajar bien con los demás, incluso bajo presión.

Paso 2: A los participantes se les asignan roles sencillos en una situación laboral concreta. Cada participante recibe una breve descripción de su rol y un esquema de sus



responsabilidades en el proyecto. El monitor explica que se producirán cambios inesperados a medida que avance la simulación y que los participantes tendrán que adaptarse y mostrar independencia.

Paso 3: Los participantes se enfrentan a la simulación, trabajando en las tareas y funciones que se les han asignado. Durante la actividad, el monitor introduce retos sencillos e inesperados basados en el escenario elegido. Los participantes deben adaptarse rápidamente, mantener la productividad, trabajar de forma independiente y gestionar su tiempo, ayudándose mutuamente cuando sea necesario.

Paso 4: Tras las simulaciones, el monitor dirige una sesión de reflexión. Anima a los participantes a que compartan sus reflexiones y se den feedback mutuamente. El monitor dirige un debate de apoyo para reforzar las habilidades aprendidas durante la simulación.

Preguntas de reflexión:

¿Cómo has afrontado los cambios de situación? ¿Qué te ayudó a adaptarte?

¿Cuándo trabajaste por tu cuenta y cómo te ayudó eso a terminar las tareas?

¿Cómo afectaron los cambios inesperados a tus niveles de estrés y a tu proceso de toma de decisiones?

¿Qué harías diferente la próxima vez para mejorar tu flexibilidad e iniciativa?

(Los retos se plantean gradualmente durante el Paso 3)

Escenario 1: Evento comunitario - Planificación de una reunión local



Contexto: Formas parte de un pequeño equipo que planifica un evento comunitario como un mercado local o un pequeño festival. El equipo es responsable de montar los puestos, invitar a los asistentes y promocionar el evento en la comunidad.

Desafíos:

- Uno de los puestos de comida se retira en el último momento, lo que obliga a buscar un sustituto.
- Un miembro del equipo cae enfermo, y el resto del equipo debe cubrir tareas adicionales.
- La hora de inicio del evento se adelanta, lo que aumenta la presión para completar los preparativos con mayor rapidez.

Escenario 2: Trabajo de venta al por menor - Preparación del lanzamiento de un nuevo producto

Contexto: Estás trabajando en una tienda, preparando el lanzamiento de una nueva línea de productos. Tu equipo tiene que organizar las estanterías, montar los expositores y preparar la atención al cliente.

Desafíos:

- Un retraso en la entrega significa que algunos artículos no llegarán a tiempo, lo que obliga al equipo a modificar los expositores.
- Un miembro del equipo no está disponible, y otros deben encargarse de la atención al cliente.
- Un grupo numeroso de clientes llega inesperadamente, lo que exige que el equipo se adapte rápidamente y reponga los estantes.

Escenario 3: Actividad del Centro Juvenil - Organización de una noche de juegos

Contexto: Formas parte del equipo de un centro juvenil que organiza una noche de juegos para los jóvenes de la localidad. Tu equipo tiene que organizar los juegos, gestionar los refrigerios y promocionar el evento entre otros jóvenes.

Desafíos:

- Algunos de los juegos faltan o están rotos, lo que requiere soluciones creativas.
- Hay menos voluntarios de los esperados, por lo que los miembros del equipo asumen más tareas.
- Se produce un cambio de sede en el último minuto, lo que requiere una rápida reorganización en el nuevo espacio.

Descripción de roles

Rol 1: Líder del equipo



Responsable de guiar al equipo, tomar decisiones clave y garantizar el progreso a pesar de los retos. Deberá controlar el estrés, asignar tareas y mantener al equipo centrado.

Rol 2: Miembro del equipo (general)

Su trabajo consiste en completar las tareas asignadas y apoyar al equipo. Deberá gestionar su carga de trabajo, mantenerse adaptable y asumir nuevas responsabilidades a medida que surjan retos.

Rol 3: Ayudante/ Conciliador

Responsable de ayudar a resolver cualquier desacuerdo en el grupo para garantizar que todos se mantengan bien encaminados y trabajen en equipo.

Rol 4: Ayudante técnico

Se encarga de cualquier problema técnico o de equipamiento que surja durante el proyecto, de resolverlo y de aportar soluciones para que todo transcurra según lo previsto.

Rol 5: Organizador

Apoya al equipo ayudando a organizar las tareas y proporcionando información cuando es necesario, asegurándose de que todos comprenden sus tareas y plazos.



Seguimiento diario de la productividad

Categoría de competencias: Habilidades de productividad

Descripción:

Este ejercicio en línea anima a los participantes a hacer un seguimiento de su productividad diaria y a reflexionar sobre ella, centrándose en cómo gestionan su tiempo, priorizan las tareas y se adaptan a los retos.

Categorías de la actividad:

Individual, en línea, fácil de preparar, fácil de poner en práctica, varias sesiones, se necesita poco material

Principales competencias desarrolladas:

Adaptabilidad, Autonomía, Conciencia, Organización, Priorizar tareas, Gestión del tiempo

Otras competencias (categoría distinta):

Autoevaluación precisa, Reflexión, Automotivación

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Acceso a una plataforma de escritura de diarios en línea (por ejemplo, Google Docs, Evernote o cualquier diario digital).

Opcional: Plantilla de seguimiento impresa para la versión manuscrita

Duración estimada:

10–15 minutos cada día durante una semana

Descripción de la actividad:

Paso 1: Los participantes reciben un correo electrónico o un mensaje introductorio en el que se les explica el concepto de seguimiento de la productividad diaria. Se les anima a que dediquen entre 10 y 15 minutos al final de cada día a reflexionar sobre su productividad, cómo han gestionado su tiempo y qué estrategias han utilizado para seguir por el buen camino.

Correo electrónico introductorio:

Asunto: Bienvenido al Seguimiento diario de la productividad

Estimado [Nombre del participante],



Nos complace presentarte el Seguimiento diario de la productividad. Esta sencilla, pero potente herramienta le ayudará a reflexionar sobre su productividad diaria, a desarrollar mejores habilidades de gestión del tiempo y a descubrir formas de mejorar su eficacia en la tarea de alcanzar sus objetivos personales y profesionales.

¿Qué es el Seguimiento diario de la productividad?

El Seguimiento de la Productividad es un ejercicio diario que te anima a controlar y reflexionar sobre tu productividad diaria. Dedicando tan solo 10-15 minutos al día, podrás:

- **Analizar cómo gestionas tu tiempo:** Identificar a qué das prioridad, cómo gestionas las tareas y hasta qué punto utilizas tu tiempo de forma eficaz.
- **Reflexionar sobre tus progresos:** Comprenderás tus puntos fuertes en materia de productividad, dónde puedes mejorar y cómo aplicar esos conocimientos para seguir avanzando.
- **Adaptarse y crecer:** Aprender a ajustar tus hábitos y estrategias diarias en función de lo que descubras a través de la reflexión.

¿Por qué es importante controlar la productividad?

El seguimiento de la productividad te ayuda a centrarte en tus objetivos y te proporciona información sobre cómo optimizar tus actividades diarias. Al reflexionar sobre tus tareas, puedes identificar dónde destacas y dónde puedes estar perdiendo un tiempo valioso. A lo largo de este ejercicio de seguimiento diario, crearás hábitos que te ayudarán a

- Mejorar la gestión del tiempo
- Priorizar las tareas de forma más eficaz
- Mejorar la toma de decisiones bajo presión
- Desarrollar la autonomía y la adaptabilidad en la gestión de tu carga de trabajo.

¿Cómo funciona?

Cada día recibirás instrucciones breves para guiar tu diario. Estas indicaciones le ayudarán a reflexionar sobre las actividades del día, a identificar lo que ha funcionado bien y a descubrir áreas de mejora. Se te animará a pensar en cómo has gestionado tus tareas, has administrado tu tiempo y has afrontado los retos.

Instrucciones diarias



Recibirás un mensaje cada día para ayudarte a estructurar tu reflexión. Por ejemplo

- ¿Cuáles han sido las tres tareas más importantes que has realizado hoy y cómo las has priorizado?
- ¿Te has enfrentado hoy a algún reto inesperado? ¿Cómo te has adaptado?

Al final de la semana, revisarás tus entradas y reflexionarás sobre los patrones o conocimientos que hayas adquirido acerca de tus hábitos de productividad. Esta reflexión semanal te ayudará a establecer nuevos objetivos y estrategias para la semana siguiente.

¿Qué necesito para empezar?

Todo lo que necesitas es

- Un diario (digital o físico) donde escribir tus reflexiones
- 10-15 minutos de tiempo ininterrumpido cada día
- Comprometerse a mejorar.

Intercambio y feedback opcionales

Si te sientes cómodo, no dudes en compartir tus reflexiones semanales con un mentor, un monitor juvenil o un compañero para recibir comentarios adicionales. Esto puede proporcionarte apoyo y ayudarte a perfeccionar aún más tus estrategias de productividad.

Atentamente,

(Nombre de la persona y organización que envía el correo electrónico)

Paso 2: A los participantes se les facilitan indicaciones diarias para orientar sus reflexiones (véase el anexo).

Paso 3: Al final de la semana, los participantes revisan sus anotaciones diarias y reflexionan sobre los patrones o percepciones que hayan observado. Se les pide que escriban un resumen que recoja lo que han aprendido sobre sus hábitos de productividad y cómo piensan mejorarlos.

Paso 4: Los participantes tienen la opción de compartir sus reflexiones con un mentor, un monitor juvenil o un compañero para que les dé su opinión. Esto puede hacerse a través de un foro de debate en línea o de reuniones virtuales individuales, favoreciendo un mayor desarrollo y apoyo.

Ejemplos de pautas de seguimiento



- **Día 1: Priorización de tareas**
 - *Pregunta:* Enumera las tres tareas que has priorizado hoy. ¿Qué criterios has utilizado para decidir su orden?
 - *Reflexión:* Reflexiona sobre la eficacia de tu estrategia de priorización y cómo ha influido en tu productividad.
- **Día 2: Adaptabilidad**
 - *Pregunta:* ¿Te ha surgido hoy algún imprevisto o desafío? ¿Cómo te has adaptado para mantener el ritmo de trabajo?
 - *Reflexión:* Piensa en cómo ha influido tu capacidad de adaptación en tu productividad y resultados generales.
- **Día 3: Gestión del tiempo**
 - *Pregunta:* Evalúa cómo has gestionado tu tiempo hoy. ¿Ha habido momentos en los que te hayas sentido especialmente eficiente?
 - *Reflexión:* Reflexiona sobre qué estrategias te han ayudado a gestionar tu tiempo de forma eficaz y en qué aspectos podrías necesitar mejorar.
- **Día 4: Autonomía**
 - *Pregunta:* ¿Qué tareas has realizado hoy de forma autónoma? ¿Cómo ha influido el trabajo autónomo en tu productividad?
 - *Reflexión:* Reflexiona sobre cómo ha influido la autonomía en tu productividad y qué has aprendido trabajando de forma independiente.
- **Día 5: Eficacia**
 - *Pregunta:* ¿Qué tarea has realizado hoy con mayor eficacia? ¿Qué factores han contribuido a tu eficacia?
 - *Reflexión:* Analiza qué te hizo ser eficiente en esta tarea y cómo puedes aplicar estos factores a otras áreas de tu trabajo.
- **Día 6: Superar la procrastinación**
 - *Pregunta:* ¿Ha procrastinado hoy? ¿Cómo lo has superado, si es que lo has hecho?
 - *Reflexión:* Reflexiona sobre tus estrategias para superar la procrastinación y mantener la productividad.
- **Día 7: Reflexión de la semana**
 - *Pregunta:* Revisa tus entradas de la semana. ¿Qué patrones o tendencias observas en tu productividad? ¿Cómo vas a aplicar lo que has aprendido de cara al futuro?
 - *Reflexión:* Resume tus reflexiones de la semana y establece objetivos para mejorar tu productividad en el futuro.



Bloques de construcción

Categoría de competencias: Habilidades profesionales

Descripción:

Una actividad para explorar cómo el grupo trabaja junto para completar una tarea mientras se toma conciencia de los diferentes estilos de liderazgo dentro de este.

Categorías de la actividad:

En grupo, divertido, interactivo, basado en tareas

Principales competencias desarrolladas:

Aceptar feedback, Atención al detalle, Determinación, Paciencia, Perseverancia, Trabajo en equipo

Otras competencias (categoría distinta):

Capacidad de escucha, Orientación hacia los resultados, Razonamiento

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

2 o 3 juegos de piezas de construcción octogonales o bloques de Lego

Antes de la sesión, construye un modelo con las piezas de construcción o los bloques de Lego. Debe ser bastante complejo e incluir diferentes colores. Asegúrate de que cada grupo tiene suficientes piezas en sus juegos para completarlo y de que tienen los colores exactos utilizados en el modelo.

Nota: Si no se dispone de piezas de construcción octogonales/bloques de Lego, esta actividad puede realizarse con cualquier tipo de material de construcción.

Duración estimada:

45 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Coloca el modelo de piezas de construcción octogonales/bloques de Lego fuera de la sala (justo al otro lado de la puerta) sin que los participantes lo vean.

Paso 2: Divide a los participantes en grupos de no más de 4 personas.

Paso 3: Explica que cada grupo recibirá un juego de piezas de construcción octogonales/bloques de Lego. Su objetivo es construir una réplica de la maqueta que se encuentra fuera de la sala.



Paso 4: Explica que en cada grupo hay los siguientes roles:

- **Observador:** Puede ir a cualquier parte de la sala, pero no puede hablar ni ayudar de ninguna manera. Su papel es observar cómo el grupo trabaja en equipo.
- **Arquitecto:** Puede mirar la maqueta que está fuera y dar instrucciones a los constructores, pero no puede tocar las piezas. Solo puede explicar verbalmente cómo construirlo y no puede señalar el modelo.
- **Constructor:** Puede montar la maqueta con piezas de construcción octogonales/bloques de Lego, pero no puede mirar el modelo original.

Paso 5: Explicar las reglas:

- Una vez que alguien ha visto el modelo, no puede convertirse en constructor.
- Cada equipo solo puede tener un arquitecto fuera de la sala a la vez. El papel de arquitecto puede cambiar, pero una vez que alguien abandona este papel, ya no puede participar en la actividad.

Paso 6: Distribuye las piezas de construcción octogonales/bloques de Lego a cada grupo.

Paso 7: Pide a un voluntario de cada equipo que haga de observador. Si algún participante ya ha participado en esta actividad, sugiérale que sea el observador.

Paso 8: Pide a cada equipo que elija a su arquitecto. Los miembros restantes asumirán el papel de constructores.

Paso 9: Concede a los equipos 15 minutos para recrear la maqueta. Una vez finalizado el tiempo, reúne de nuevo a todo el grupo y lleva el modelo original dentro para compararlo con la versión de cada equipo.

Paso 10: Pide a los observadores que compartan sus impresiones sobre cómo su grupo trabajó en equipo.

Preguntas de reflexión:

¿Han planeado cómo trabajar en equipo o se han puesto manos a la obra?

¿Cómo decidieron quién miraría el modelo y quién lo construiría?

¿Se escuchó a todo el mundo?

¿Cómo puedes aplicar lo que has aprendido?



Reto de desarrollo personal

Categoría de competencias: Habilidades profesionales

Descripción:

Actividad autodirigida de dos semanas de duración en la que los participantes eligen un pequeño hábito positivo que desarrollar y una nueva habilidad que aprender. Puede realizarse en el tiempo libre, en la escuela o el lugar de trabajo, según el contexto. Los participantes hacen un seguimiento de sus progresos diarios y reflexionan sobre sus esfuerzos durante una sesión de seguimiento con un mentor.

Categorías de la actividad:

Individual, fácil de implementar, continuo

Principales competencias desarrolladas:

Conciencia, Organización, Perseverancia, Responsabilidad

Otras competencias (categoría distinta):

Entusiasmo, Fiabilidad, Automotivación

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Registro sencillo u hoja de seguimiento personal para que los participantes anoten sus progresos diarios, sesiones semanales de control con los mentores

Opcional: Diario o aplicación móvil para el seguimiento de los hábitos y el desarrollo de habilidades

Duración estimada:

Continua durante 2 semanas, con dedicación diaria (10-15 minutos/día) y sesiones semanales de reflexión

Descripción de la actividad:

Paso 1: Presenta el reto a los participantes, explicándoles que se centrarán en dos objetivos específicos durante las próximas dos semanas:

- *Objetivo 1:* Crear un pequeño hábito diario positivo (por ejemplo, escribir en un diario, hacer estiramientos por la mañana u ordenar su espacio personal).
- *Objetivo 2:* Desarrollar una nueva habilidad o afición (por ejemplo, aprender una receta, practicar una rutina básica de ejercicios o leer sobre un tema nuevo).



Paso 2: Pide a los participantes que elijan un hábito y una habilidad que trabajarán a lo largo de las dos semanas. Deben considerar qué hábito o habilidad podría ser a la vez agradable y beneficioso para su crecimiento personal.

Paso 3: Proporciona a cada participante una sencilla hoja de seguimiento o pídeles que utilicen un diario personal o una aplicación para registrar sus actividades diarias. Cada día, deben anotar:

- *Seguimiento del hábito*: Si completaron su hábito diario y cualquier reflexión sobre cómo impactó en su día.
- *Seguimiento del desarrollo de habilidades*: Una breve nota sobre su progreso con la nueva habilidad, los retos a los que se ha enfrentado y lo que ha aprendido.

Paso 4: Realiza una breve sesión de control con cada participante al final de la Semana 1. Esta sesión les permitirá comentar

- Su constancia en el desarrollo del hábito y la habilidad
- Las dificultades encontradas y las estrategias para mantener la motivación
- Los ajustes que deban hacer para mantener el rumbo en la Semana 2.

Paso 5: Al final de la Semana 2, facilita una sesión de reflexión en la que los participantes revisen sus hojas de seguimiento o diarios con el validador. Las preguntas de reflexión pueden incluir

- ¿Qué has aprendido sobre ti mismo al crear un hábito durante dos semanas?
- ¿Cómo ha afectado la práctica de una nueva habilidad a tu confianza o motivación?
- ¿Ha habido algún reto inesperado y cómo lo ha superado?
- ¿Te ves a ti mismo continuando con este hábito o habilidad?



Me presento

Categoría de competencias: Habilidades profesionales

Descripción:

Una actividad de tipo taller en la que los participantes preparan y hacen una breve presentación de sí mismos, centrándose en una habilidad o interés personal. La actividad permite a los participantes reflexionar sobre sus puntos fuertes, practicar la autopresentación y responder a observaciones sobre cómo se presentan.

Categorías de la actividad:

Individual, interactiva, basada en presentación

Principales competencias desarrolladas:

Aceptar feedback, Atención al detalle, Conciencia, Honestidad, Integridad, Paciencia, Presentación personal, Responsabilidad.

Otras competencias (categoría distinta):

Elocuencia, Dar feedback, Confianza en sí mismo

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Espacio para que los participantes puedan presentar delante de los otros, papel y bolígrafos para que anoten sus ideas y comentarios.

Opcional: Dispositivo de grabación de audio o vídeo para grabar las presentaciones con el fin de hacer observaciones y dar feedback (si procede).

Duración estimada:

40 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Explica el propósito de la actividad, destacando la importancia de la presentación de uno mismo y de la responsabilidad personal en entornos profesionales y sociales. Indica que cada participante pronunciará un breve «discurso de presentación» de dos minutos sobre sí mismo, haciendo hincapié en una habilidad personal, un punto fuerte o el interés que considere que mejor representa quién es.

Paso 2: Dale a los participantes entre 5 y 10 minutos para planificar su presentación. Anímelos a pensar en lo siguiente:

- Un punto fuerte, una habilidad o un interés personal que quieran destacar



- Cómo desean ser percibidos por los demás en un contexto profesional o social
- Un ejemplo o anécdota que ilustre esta cualidad o interés

Paso 3: Pide a los participantes que hagan su presentación inicial al grupo. Mientras cada persona habla, anima a los demás a escuchar respetuosamente y a observar aspectos específicos de su estilo de presentación, como la claridad, la confianza y el contacto con el público.

Paso 4: Después de cada presentación, invita al grupo a que haga comentarios positivos y sugerencias constructivas. Preguntas sugeridas:

- ¿Qué aspecto de la presentación resultó más atractivo?
- ¿En qué medida ha transmitido el presentador la habilidad o cualidad que ha elegido?
- ¿Qué podría mejorar la claridad o el impacto de la presentación?

Paso 5: Deje que los participantes reflexionen durante unos minutos y modifiquen su presentación si lo desean. Si el tiempo lo permite, invítalos a hacer una versión mejorada de su presentación, incorporando los comentarios que les hayan resultado útiles.

Preguntas de reflexión:

¿Cómo has decidido qué fortaleza o cualidad personal presentar?

¿Te ha sorprendido algún comentario o te ha dado nuevas ideas sobre cómo te perciben los demás?

¿Qué cambios hiciste después de recibir comentarios y por qué?

¿Cómo te sentiste al presentarte ante los demás? ¿Qué aprendiste sobre la autopresentación?

Nota: Si se dispone de dispositivos de grabación, los participantes pueden grabar sus presentaciones para revisarlas. Asegúrate de que los participantes se sientan cómodos con esta opción y entiendan que es solo para reflexión personal.



Comunica sin mirar

Categoría de competencias: Habilidades de comunicación

Descripción:

Una actividad breve para demostrar la importancia del contacto visual y el lenguaje corporal en la comunicación eficaz. Los participantes reconocerán cómo estos elementos no verbales influyen en la comprensión y el interés.

Categorías de la actividad:

Corta, trabajo en parejas, fácil de preparar

Principales competencias desarrolladas:

Atención, Enfoque comunicativo, Dicción, Comunicación no verbal

Otras competencias (categoría distinta):

Adaptabilidad, Red de contactos

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Ninguno

Duración estimada:

10 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Divide al grupo por parejas y haz que cada una de ellas se siente de espaldas para evitar el contacto visual y limitar el lenguaje corporal. Presenta la actividad explicando que primero mantendrán una breve conversación sin verse.

Paso 2: Pide a cada pareja que hable de un tema divertido y desenfadado mientras están de espaldas. Propón temas de conversación como:

- “¿Cuál es tu asignatura favorita?”
- “Si tuvieras 5000 euros, ¿en qué te los gastarías?”
- “Si te quedaras atrapado en una isla desierta, ¿qué te llevarías y por qué?”
- “Si pudieras ser cualquier animal, ¿cuál serías y por qué?”

Deja que cada pareja hable durante un minuto sobre uno de estos temas de espaldas.



Paso 3: Después de un minuto, pide a cada pareja que se dé la vuelta para sentarse cara a cara. Pídeles que hablen de un tema nuevo o que vuelvan a hablar del mismo tema manteniendo el contacto visual. Algunos temas sugeridos son:

- “¿Deberían las escuelas enseñar habilidades para la vida como asignaturas troncales o centrarse solo en lo académico?”
- “¿Reflejan los exámenes con exactitud la inteligencia de un alumno?”
- “¿son las redes sociales más positivas o negativas para los jóvenes?”
- “¿Deberían los gobiernos proporcionar vivienda gratuita a todos los ciudadanos?”

Déjales otro minuto para conversar sobre este tema, observando cómo cambia su interacción.

Paso 4: Diles que se sienten en semicírculo. A continuación, pide a cada pareja que comparta sus impresiones sobre su experiencia, centrándose en cómo cada conversación les ha parecido diferente. Anima a los participantes a reflexionar sobre la importancia del contacto visual y del lenguaje corporal en la comunicación.

Preguntas de reflexión:

¿Cómo fue hablar con alguien sin contacto visual?

¿La conversación fue diferente cuando estabais cara a cara? ¿En qué sentido?

¿Cómo influyeron el contacto visual y el lenguaje corporal en la comprensión mutua?

¿Cuáles crees que son las ventajas de hablar cara a cara?



Escuchar atentamente

Categoría de competencias: Habilidades de comunicación

Descripción:

Una actividad para poner de relieve la importancia de la escucha y el uso del lenguaje corporal en la comunicación.

Categorías de la actividad:

En grupo, sesión única

Principales competencias desarrolladas:

Enfoque comunicativo, Capacidad de escucha, Comunicación no verbal

Otras competencias (categoría distinta):

Autorregulación emocional, Participación

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Sillas para el grupo, rotafolios y rotuladores, tarjetas de juegos de rol, cronómetro

Duración estimada:

20 minutos

Descripción de la actividad:

Parte A

Paso 1: Divide al grupo en parejas y asigna a cada pareja el papel A o el papel B.

Paso 2: Distribuya el juego de rol 1 a todos los participantes asignados como rol A, explicando que deben mantener la información en secreto.

Paso 3: Indica a los participantes asignados al papel B que hablen durante un minuto sobre un tema positivo/feliz de su elección. Los temas sugeridos pueden ser

- Mi equipo deportivo favorito...
- Mi programa de televisión favorito...
- Mi afición favorita

Preguntas de reflexión para la Parte A:

¿Qué observaste en el comportamiento del compañero A?

¿Cómo se sentía B cuando no se le escuchaba?



¿Qué hacía B cuando no se le escuchaba?

Parte B

Paso 4: Distribuye el juego de rol 2 a la pareja B y pide a los del rol A que hablen durante un minuto sobre un tema de su elección.

Paso 5: Tras el juego de rol, deja tiempo a los participantes para comentar su experiencia.

Preguntas de reflexión para la Parte B:

¿Qué observó en el comportamiento del interlocutor B?

¿Cómo se sintió A cuando le escucharon?

¿Qué hizo A cuando le escucharon?

¿Qué más puedes hacer para demostrar que estás escuchando a alguien?

Parte C

Paso 6: Distribuye el juego de rol 3 al interlocutor A y pide a los del rol B que hablen durante un minuto sobre un tema diferente de su elección.

Paso 7: Después del juego de rol, deja tiempo a los participantes para que comenten su experiencia.

Preguntas de reflexión para la Parte C:

¿Qué fue diferente esta vez?

¿Sintieron los B que se les escuchaba?

¿Cuál es el valor de ser escuchado?

¿Qué podemos hacer para demostrar que escuchamos activamente?



Tarjetas de juego de rol

Juego de rol 1

- No estás escuchando lo que dice tu compañero y lo demuestras moviéndote inquieto, mirando por la ventana o por la habitación, sacando algo del bolso, mirando el teléfono, bostezando, etc.
- No mantienes el contacto visual con tu compañero.
- **No debes hablar**

Juego de rol 2

- Escuchas atentamente lo que dice tu compañero y lo demuestras manteniendo un buen contacto visual (sin mirarle fijamente). Te inclinas ligeramente hacia delante en la silla y estás relajado.
- Demuestras a tu interlocutor que te interesa lo que dice con gestos como asentir con la cabeza y sonreír.
- **No debes hablar**

Juego de rol 3

- Estás escuchando atentamente lo que dice tu interlocutor y lo demuestras manteniendo un buen contacto visual (sin mirarle fijamente). Te inclinas ligeramente hacia delante en la silla y estás relajado.
- Demuestra a tu interlocutor que te interesa lo que dice con gestos como asentir con la cabeza y sonreír.
- **Debes hablar**, hacer preguntas y transmitir a tu interlocutor lo que has oído.



Comunicación en ambos sentidos

Categoría de competencias: Habilidades de comunicación

Descripción:

Actividad de grupo que ofrece a los participantes la oportunidad de explorar de forma práctica las dificultades y las virtudes de la comunicación.

Categorías de la actividad:

En group, interactiva

Principales competencias desarrolladas:

Enfoque comunicativo, Concisión, Elocuencia, Capacidad de escucha, Comunicación no verbal, Paciencia

Otras competencias (categoría distinta):

Atención al detalle, Liderazgo, Enseñar a otros

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Papel, lápices, diagramas preparados de dibujos lineales sencillos, sillas

Duración estimada:

20 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Entrega a todos los participantes una hoja de papel en blanco y un lápiz.

Paso 2: Pide un voluntario y dale una copia del diagrama preparado de antemano, indicándole que mantenga el diagrama oculto y que se siente de espaldas al grupo.

Paso 3: Pide al voluntario que explique al grupo cómo dibujar la imagen utilizando solo su voz. No puede responder a ninguna pregunta del grupo ni repetir las instrucciones si se las piden.

Paso 4: El grupo debe intentar dibujar el diagrama basándose únicamente en las instrucciones dadas por el voluntario.

Paso 5: Repite la actividad con el voluntario ahora de cara al grupo y proporciónale un diagrama diferente.

Paso 6: Deja que el grupo haga preguntas y que pida que se repita la información si es necesario.



Paso 7: El voluntario debe responder a las preguntas del grupo.

Preguntas de reflexión:

¿Puedes describir con una palabra lo que sentiste durante la actividad?

¿Lograste completar la tarea? Si no, ¿por qué?

¿Qué sentiste al comunicarte sin contacto visual con un grupo?

¿Es importante poder hacer preguntas y que te respondan?

¿Es importante ver la expresión facial de la persona cuando se está comunicando? ¿Por qué?

¿Cómo aplicarías lo que has aprendido sobre comunicación a un puesto de trabajo?



Estrategias de gestión del estrés

Categoría de competencias: Habilidades de gestión del estrés

Descripción:

Esta actividad colaborativa anima a los participantes a compartir y aprender técnicas de gestión del estrés, debatiendo estrategias que pueden utilizarse en diversas situaciones estresantes.

Categorías de la actividad:

En grupo, presencial, fácil de preparar, fácil de poner en práctica, sesión única, poco o ningún material requerido

Principales competencias desarrolladas:

Capacidad para afrontar la presión, Afrontar la complejidad, Resolución de problemas

Otras competencias (categoría distinta):

Autocontrol

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Hojas grandes de papel o una pizarra (si es presencial), herramientas digitales de colaboración como Google Docs o una pizarra virtual (si es en línea), rotuladores, bolígrafos o herramientas digitales para tomar notas.

Duración estimada:

45 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: El monitor introduce el concepto de gestión del estrés, explicando que el estrés es común y que puede gestionarse con estrategias eficaces. Informa a los participantes de que trabajarán juntos para debatir y organizar técnicas que puedan utilizar en diferentes situaciones estresantes.

Paso 2: Los participantes se dividen en pequeños grupos. Cada grupo recibe una lista de técnicas de gestión del estrés y se les anima a debatir qué técnicas les parecen útiles y por qué. Cada grupo puede añadir cualquier técnica que les haya funcionado.

Paso 3: Los grupos presentan las técnicas adicionales que han debatido. En gran grupo, los participantes organizan estas técnicas por categorías, como por ejemplo

- Soluciones rápidas: Técnicas para aliviar el estrés de forma inmediata.



- Estrategias a largo plazo: Técnicas para gestionar el estrés constante.
- Técnicas físicas: Estrategias que implican movimiento físico.
- Técnicas mentales/emocionales: Estrategias para gestionar los pensamientos y las emociones.

Paso 4: El monitor concluye con un debate en grupo, formulando preguntas como las siguientes

¿Qué técnicas te parecen más útiles?

¿Cómo puedes incorporar estas estrategias a tu rutina?

¿Hay alguna técnica nueva que piensas probar?



Técnicas de gestión del estrés

1. Respiración profunda

Descripción: Respirar lenta y profundamente puede ayudar a calmar la mente y el cuerpo.

2. Relajación muscular progresiva

Descripción: Contrae y relaja diferentes grupos musculares para liberar la tensión física.

3. Ejercicio físico

Descripción: Realizar una actividad física como caminar, estirarse o practicar un deporte, libera endorfinas y reduce el estrés.

4. Escuchar música

Descripción: La música relajante o animada puede cambiar tu estado de ánimo y relajar tu mente.

5. Hacer pausas

Descripción: Apartarse de una tarea durante 5-10 minutos puede refrescar la concentración y reducir los niveles de estrés.

6. Visualización

Descripción: Imaginar un lugar tranquilo (como una playa o un bosque) reduce la ansiedad y calma la mente.

7. Hablar con un amigo

Descripción: Hablar de los sentimientos con un amigo de confianza proporciona apoyo emocional y ayuda a aliviar el estrés.

8. Escribir en un diario

Descripción: Escribir los pensamientos y sentimientos ayuda a procesar las emociones y reduce el estrés.

9. Autoafirmación positiva

Descripción: Sustituir los pensamientos negativos por afirmaciones positivas aumenta la confianza y reduce el estrés.

10. Establecer objetivos realistas

Descripción: Dividir las tareas en pasos más pequeños y manejables evita sentirse abrumado.

11. Gestión del tiempo

Descripción: Planificar el día y priorizar las tareas evita las prisas de última hora y reduce el estrés.

12. Meditación

Descripción: Practicar la atención plena o la meditación focalizada aumenta la calma y la claridad.

13. Priorización

Descripción: Centrarse primero en las tareas de mayor impacto ayuda a gestionar la carga de trabajo y a reducir el estrés.



14. **Relajación**

progresiva

Descripción: Relajar lentamente cada parte del cuerpo alivia el estrés y la tensión.



Presentación bajo presión

Categoría de competencias: Habilidades de gestión del estrés

Descripción:

Breve ejercicio de presentación diseñado para ayudar a los participantes a practicar la autorregulación emocional, la habilidad para compartimentar y el manejo de la presión en condiciones simuladas de alto estrés.

Categorías de la actividad:

Individual, presencial, corta, fácil de preparar, sesión única

Principales competencias desarrolladas:

Capacidad para afrontar la presión, Resiliencia

Otras competencias (categoría distinta):

Enfoque comunicativo, Elocuencia, Confianza en sí mismo

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Una lista de temas de presentación variados, cronómetro

Duración estimada:

15 minutos por participante

Descripción de la actividad:

Paso 1: Presenta la actividad, explicando que cada participante hará una presentación breve e improvisada sobre un tema asignado al azar en condiciones de gran presión.

Asigna un tema a cada participante y dales 5 minutos para prepararlo. Anímalos a que esbocen rápidamente sus puntos principales, ya que no tendrán tiempo para un plan en profundidad.

Paso 2: Cada participante hace una presentación de 2-3 minutos. Durante su presentación, introduce interrupciones o desafíos aleatorios para simular condiciones de alta presión. Esta presión añadida pone a prueba su capacidad para mantener la concentración, regular sus emociones y compartimentar sus reacciones para continuar su presentación sin problemas.

Paso 3: Después de cada presentación, pide al grupo que proporcione comentarios de apoyo, centrándose en la forma en que el participante gestionó las interrupciones y



manejó la presión. Haz un seguimiento con preguntas de reflexión que ayuden a los participantes a analizar su actuación y a identificar las áreas en las que pueden mejorar.

Preguntas de reflexión:

¿Qué sentiste al hacer la presentación con más interrupciones o limitaciones de tiempo?

¿Pudiste centrarte en el tema a pesar de las dificultades?

¿Cómo gestionaste los sentimientos de estrés o frustración durante la presentación?

¿Utilizaste alguna estrategia que te ayudara a mantener la calma bajo presión?

¿Qué harías diferente la próxima vez para afrontar situaciones similares?



Temas de presentación

La importancia de aprender un segundo idioma	Cómo gestionar el estrés en la vida cotidiana
Los beneficios de pasar tiempo al aire libre	Por qué todo el mundo debería aprender a cocinar
Cómo influyen las redes sociales en la autoestima	La importancia de presupuestar y ahorrar dinero
Ventajas e inconvenientes de trabajar o estudiar a distancia	Consejos para forjar amistades sólidas
El impacto de la música en el estado de ánimo y las emociones	Los beneficios de un horario de sueño regular
Por qué el ejercicio es esencial para la salud mental	Los efectos del cambio climático en la vida cotidiana
Por qué es importante la creatividad en la resolución de problemas	¿En qué consiste un buen líder?



Los beneficios del voluntariado en tu comunidad	Cómo la tecnología está cambiando la educación
---	--

Preguntas e interrupciones durante las presentaciones

Resume tu presentación en tres puntos clave	Te quedan 30 segundos para terminar tu presentación
Resume sus puntos principales en los próximos 10 segundos	Cambia de tema. Ahora háblanos del lado opuesto de tu argumento
Por favor cambia tu discurso hacia los beneficios o retos de tu tema	Si tuvieras que explicar esto a un público más joven, ¿cómo lo harías?
Haz una pausa de 5 segundos y continúa con un nuevo ejemplo	Tómete un momento para volver a empezar desde el último punto
Levántate y continúa con la presentación	Muévete a otro lugar de la sala manteniendo la fluidez de la presentación
Habla más alto como si te dirigieras a un público más numeroso	Si solo tuvieras una frase para convencernos, ¿cuál sería?
¿Puede detallar por qué es importante?	Haz gestos con las manos para enfatizar tus puntos



Imagina que un amigo te reta a ello. ¿Cómo responderías?	¿Qué le dirías a alguien que no está de acuerdo contigo en este tema?
¿Puedes dar un ejemplo de contraargumento?	Haz una pregunta a la audiencia para implicarla en el tema
Aclara tu argumento principal en términos más sencillos	¿Puedes volver a resumir su argumento para mayor claridad?



El semáforo

Categoría de competencias: Habilidades de gestión del estrés

Descripción:

La actividad del Semáforo está diseñada para ayudar a los participantes a gestionar el estrés mediante una técnica que utiliza tres pasos: identificar las emociones (rojo), reflexionar sobre las posibles respuestas (amarillo) y actuar de forma constructiva (verde).

Categorías de la actividad:

En grupo o individual, fácil de preparar

Principales competencias desarrolladas:

Afrontar la complejidad, Toma de decisiones, Autorregulación emocional, Perseverancia, Resolución de problemas

Otras competencias (categoría distinta):

Adaptabilidad, Asertividad, Creación de entornos de aprendizaje

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Lista de situaciones estresantes específicas (presentadas en tarjetas o diapositivas), hojas de papel o en formato digital para las respuestas.

Opcional: En un formato de grupo, se puede fomentar un debate en torno a cada escenario para analizar diversas estrategias y perspectivas de gestión del estrés.

Duración estimada:

25 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Presenta la técnica del Semáforo, explicando cada paso.

- **Rojo:** Para e identifica la emoción que sientes.
- **Amarillo:** Reflexiona sobre las posibles respuestas a la situación.
- **Verde:** Elige la mejor opción para gestionar la situación de forma constructiva y actúa en consecuencia.

Anima a los participantes a hacer preguntas para asegurarse de que entienden la técnica.



Paso 2: Explica a los participantes que se encontrarán con una serie de situaciones estresantes, cada una de las cuales les brindará la oportunidad de practicar la técnica del semáforo. Menciona que seguirán los pasos de cada situación para identificar, reflexionar y actuar.

Paso 3: Presenta cada escenario de uno en uno, dejando a los participantes aproximadamente 3 minutos por escenario para completar cada paso de la técnica del Semáforo. Los participantes deben anotar sus respuestas para cada etapa (rojo, amarillo, verde) de cada situación.

Paso 4: Después de trabajar con los escenarios, deja tiempo para que los participantes reflexionen sobre la eficacia con la que han gestionado cada situación. Evalúa si pudieron identificar sus emociones con precisión y responder de forma constructiva. Si se trabaja en grupo, analiza las estrategias de cada participante y cómo pasaron de la fase roja a la verde.



Explicación de la técnica del semáforo

“La técnica del semáforo emocional ayuda a las personas a gestionar sus emociones en situaciones de estrés mediante tres pasos: rojo para parar e identificar la emoción, amarillo para reflexionar sobre las posibles respuestas y verde para actuar eligiendo la mejor opción.”

Rojo: Identifica la emoción.

Cuando sientas una emoción fuerte, para. Tómate un momento para identificar qué emoción estás experimentando (por ejemplo, ira, ansiedad, frustración).

Amarillo: Piensa en posibles respuestas.

Reflexiona sobre la situación y piensa cómo puedes gestionar la emoción. Pregúntate: “¿Qué está causando esta emoción?” y “¿Qué opciones tengo para responder?”.

Verde: Elige la mejor manera de actuar.

Actúa basándote en tu reflexión. Elige una respuesta constructiva que te ayude a gestionar la situación eficazmente.



Ejemplos de situaciones estresantes		Posibles respuestas
1	Recibes una evaluación negativa de un superior	Rojo: Sentirse enfadado/triste/inseguro
		Amarillo: Reflexiona sobre la crítica y valora si es válida/Pregúntate qué puedes aprender de la experiencia/Considera si la crítica se basa en una percepción errónea
		Verde: Agradece la crítica y pide ejemplos concretos/Establece un plan para trabajar en las áreas mencionadas/Consulta a un colega para obtener una segunda opinión
2	Varios plazos que vencen el mismo día	Rojo: Sentirse ansioso/abrumado/frustrado
		Amarillo: Haz una lista de tareas y priorizarlas/Reflexiona sobre cómo gestionar el tiempo de forma más eficaz/Considera pedir ayuda a un compañero de trabajo.
		Verde: Crea un horario realista con franjas horarias/Divide las tareas en pasos más pequeños/Informa a un supervisor sobre la carga de trabajo y discutid las prioridades.
3	Conflicto con un compañero de trabajo	Rojo: Sentir frustración/Resentimiento/Desconfianza.
		Amarillo: Reflexiona sobre cómo surgió el conflicto/Considera la perspectiva del compañero de trabajo y por qué podría actuar de esa manera/Piensa en cómo la situación afecta al entorno de trabajo.
		Verde: Acércate al compañero con calma para hablar el problema/Proponle una solución que beneficie a ambos/Solicita la



		mediación de un supervisor si es necesario.
4	Un cambio inesperado en un proyecto	Rojo: Sentir ansiedad/Frustración/Indefensión.
		Amarillo: Reflexiona sobre las razones del cambio y su impacto/Considera las alternativas que se pueden implementar/Evalúa la reacción del equipo ante el cambio.
		Verde: Comunica el cambio al equipo y ajustar juntos el plan/ Identifica los recursos adicionales necesarios/ Establece nuevos plazos y objetivos realistas.
5	Que los demás compañeros te ignoren	Rojo: Sentir frustración/inseguridad/desapego.
		Amarillo: Reflexiona sobre si ser ignorado fue intencionado o accidental/Piensa en cómo responder asertivamente/Considera la dinámica del grupo y las mejores formas de conectar con los demás.
		Verde: Encuentra un momento adecuado para expresar cómo te sientes/Acércate a un compañero para hablar de la situación y buscar apoyo/Sugiere actividades de equipo para reforzar la comunicación.
6	No recibir reconocimiento por parte del equipo de trabajo	Rojo: Sentirse desmotivado/desilusionado/frustrado.
		Amarillo: Reflexiona sobre las expectativas de reconocimiento/Considera las diferentes razones de la falta de reconocimiento/Piensa en cómo expresar una necesidad de retroalimentación.



		<p>Verde: Habla con el jefe de equipo para compartir sentimientos y solicitar feedback/ Expresa respetuosamente a los compañeros la importancia de reconocer los esfuerzos colectivos/Propone una reunión de feedback para mejorar la comunicación del equipo.</p>
--	--	---



Construcciones edificantes

Categoría de competencias: Habilidades para lograr un cambio positivo

Descripción:

Un juego práctico diseñado para mejorar la comprensión de las habilidades de liderazgo y de escucha.

Categorías de la actividad:

En grupo, presencial, fácil de preparar, requiere material

Principales competencias desarrolladas:

Liderazgo, Capacidad de escucha, Afrontar la complejidad

Otras competencias (categoría distinta):

Atención al detalle, Cooperación, Gestión del tiempo

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Bloques o ladrillos (por ejemplo, de LEGO o similares), hojas A4 de papel técnico, rotuladores, espacio suficiente para construir y moverse entre los grupos. Los diseños de los edificios se pueden imprimir o dibujar por el grupo o el monitor.

Duración estimada:

60 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Divide al grupo en pequeños equipos de 4-6 personas cada uno.

Paso 2: Muestra los bloques a cada equipo y pide que dibujen el diseño de un edificio que pueda construirse con esos bloques. Otra posibilidad es crear los diseños de los edificios con antelación y no mostrarlos a los participantes.

Paso 3: Elige en cada grupo a uno o dos miembros para que actúen como líderes de la estructura. Los demás participantes serán los constructores.

Paso 4: Todos los líderes de estructura se reúnen en el centro de la sala para intercambiar entre sí sus diseños.

Paso 5: Cada grupo dispone de un tiempo determinado (por ejemplo, 10-15 minutos) para construir el edificio. Solo los constructores pueden manipular físicamente los bloques y construir el edificio, mientras que solo los líderes pueden ver el diseño. Los



líderes deben comunicarse eficazmente con su equipo para asegurarse de que la estructura se construye con precisión.

Paso 6: Una vez finalizado el tiempo, puedes:

- a) Intercambiar los diseños y los papeles (líder y constructor).
- b) Introducir una nueva regla (por ejemplo, los constructores no pueden hablar, o algunos constructores solo pueden manejar colores específicos, como bloques verdes o rojos).

Paso 7: Organiza un debate con los participantes para evaluar el ejercicio. Pide tanto a los líderes como a los constructores que compartan cómo se sintieron en sus papeles y si los líderes se comunicaron eficazmente. Reflexiona sobre los retos a los que se enfrentaron, cómo se adaptaron los equipos y qué se podría mejorar.



Soluciones innovadoras

Categoría de competencias: Habilidades para lograr un cambio positivo

Descripción:

Dinámica de lluvia de ideas para animar a los participantes a generar y presentar soluciones creativas a un problema común.

Categorías de la Actividad:

En grupo, en presencial o en línea, fácil de preparar, sesión única, poco o ningún material requerido

Principales competencias desarrolladas:

Creatividad, Flexibilidad, Iniciativa, Innovación.

Otras competencias (categoría distinta):

Eficacia del grupo

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Hojas de papel, pizarra o herramientas de colaboración digital (por ejemplo, Google Jamboard o pizarra virtual), marcadores o herramientas digitales para tomar notas, cronómetro

Duración estimada:

30 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Introduce la actividad explicando a los participantes que van a realizar una lluvia de ideas para encontrar soluciones creativas a un problema concreto.

Paso 2: Presenta un problema común y cercano (consulta la lista de ejemplos a continuación). Asegúrate de que el problema es relevante y lo suficientemente amplio como para permitir múltiples soluciones creativas.

Paso 3: Divide a los participantes en pequeños grupos o pídeles que hagan una lluvia de ideas individualmente. Dale a cada grupo/participante 15 minutos para hacer una lluvia de ideas con tantas soluciones innovadoras como sea posible. Anímales a utilizar ayudas visuales, bocetos o listas para organizar sus ideas.



Paso 4: Cada grupo/participante presenta sus ideas más singulares o prometedoras al grupo en su conjunto. Anima a que las presentaciones sean concisas y se centren en la innovación y la viabilidad de cada idea.

Paso 5: Anima a todo el grupo a hacer comentarios constructivos sobre cada idea, centrándose en la creatividad, la originalidad y el impacto potencial. Pide a los participantes que reflexionen sobre su proceso y aquello que les permitió pensar de forma creativa durante la actividad.

Ejemplos de problemas

¿Cómo podemos hacer que los espacios públicos (como los parques) sean más acogedores para los jóvenes?

¿Cómo conseguir que los jóvenes se mantengan motivados mientras buscan trabajo?

¿Qué se puede hacer para que el aprendizaje en línea sea más atractivo y accesible?

¿Cómo pueden los jóvenes encontrar formas más asequibles de mantenerse activos y sanos?

¿Qué estrategias pueden ayudar a crear un sentimiento de comunidad en los barrios?

¿Cómo pueden los jóvenes acceder a información fiable sobre la actualidad?

¿Cómo podemos crear más redes de apoyo entre iguales para los jóvenes que se enfrentan a dificultades?

¿Cómo podemos hacer que el transporte sea más accesible y asequible?

¿Cómo podemos reducir el estigma en torno a pedir ayuda o buscar apoyo?

¿Qué podría animar a los jóvenes a participar más en actividades comunitarias?



Simulacro de toma rápida de decisiones

Categoría de competencias: Habilidades para lograr un cambio positivo

Descripción:

Un simulacro diseñado para poner a prueba la rapidez mental y la toma de decisiones en situaciones de escasez de tiempo.

Categorías de la Actividad:

Individual o en grupos pequeños, presencial o en línea, fácil de preparar, sesión única, poco o ningún material requerido

Principales competencias desarrolladas:

Adaptabilidad, Toma de decisiones, Flexibilidad, Iniciativa

Otras competencias (categoría distinta):

Pensamiento analítico, Pensamiento conceptual, Pensamiento crítico, Decisión, Pragmatismo, Resolución de problemas

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Fichas preparadas de antemano con diferentes escenarios de toma de decisiones estresantes o urgentes, cronómetro

Duración estimada:

20 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Explica a los participantes que se encontrarán con varios escenarios que requieren una toma de decisiones rápida. Haz hincapié en que el objetivo es responder eficazmente en poco tiempo, simulando situaciones del mundo real en las que hay que tomar decisiones de forma rápida.

Paso 2: Presenta a cada participante un escenario diferente (véase el material). Deja que cada participante piense durante 3 minutos y decida una acción, centrándose en la claridad y la adaptabilidad de su respuesta.

Paso 3: Después de cada escenario, pide a los participantes que expliquen brevemente su proceso de toma de decisiones. Esta reflexión debe centrarse en qué factores tuvieron en cuenta y cómo priorizaron las acciones bajo presión.



Paso 4: Si se trabaja en grupo, pide a los participantes que analicen las decisiones de los demás y que den su opinión sobre la claridad, la firmeza y la capacidad de adaptación. Las preguntas de reflexión podrían incluir: “¿Cómo priorizaste?” o “¿Qué harías diferente si tuvieras más tiempo?”.

Escenarios para la toma de decisiones

Llegas tarde a una entrevista debido a un retraso en el transporte. ¿Cómo lo gestionas?

Un amigo te envía un mensaje pidiéndote ayuda urgente justo cuando estás a punto de empezar una actividad programada. ¿Qué haces?

Estás programado para un turno de voluntariado, pero te encuentras mal. ¿Cómo afrontas la situación?

Un grupo te pide que presentes una idea que no habías preparado. ¿Cuál es tu plan?

Tu supervisor te pide que te quedes hasta tarde con poca antelación, pero tienes otros planes. ¿Cuál es tu respuesta?

Te enteras en el último momento de que un amigo necesita que le lleves a una cita importante. ¿Cómo lo gestionas?

Te asignan de improviso la organización de un acto que empieza dentro de una hora. ¿Cómo lo afrontas?

Surge un malentendido con un compañero de equipo que genera frustración. ¿Cómo lo resuelves rápidamente?

El teléfono se apaga durante una llamada importante en la que se está hablando de una oportunidad de trabajo. ¿Cuál es tu plan alternativo?

Un estudiante más joven te pide consejo sobre un problema que te resulta familiar. ¿Cómo respondes?

Recibes un comentario negativo sobre un proyecto en el que has trabajado duro. ¿Cómo reaccionas de forma constructiva?



Producto para el futuro

Categoría de competencias: Habilidades de pensamiento de orden superior

Descripción:

Ejercicio de diseño creativo en el que los participantes imaginan y esbozan un producto que resuelva un problema actual en el futuro.

Categorías de la Actividad:

En grupo o individual, presencial o en línea, una única sesión

Principales competencias desarrolladas:

Pensamiento conceptual, Planificación de futuro, Resolución de problemas, Razonamiento

Otras competencias (categoría distinta):

Gestión del cambio, Creatividad, Iniciativa

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Papel en blanco u hojas de diseño, rotuladores o lápices de colores

Opcional: Materiales para la creación de prototipos (por ejemplo, plastilina, bloques de construcción)

Duración estimada:

45 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Explica a los participantes que van a diseñar un producto destinado a resolver un problema actual en un contexto futuro. Dales ejemplos de problemas que podrían abordar, como “¿Cómo podemos mejorar el transporte público?” o “¿Qué podría ayudar a los jóvenes a acceder más fácilmente a los servicios de salud mental?”.

Paso 2: En pequeños grupos o individualmente, pide a los participantes que aporten ideas para su producto. Anímalos a pensar de forma creativa sobre cómo podría ser útil su producto y qué problema concreto resolvería.

Paso 3: Una vez que hayan decidido un concepto, pide a cada participante o grupo que haga un boceto de su producto, incluyendo detalles sobre su funcionamiento, sus características y los beneficios que aportaría. Los participantes pueden etiquetar las partes de su diseño para aclarar la función y el propósito.



Paso 4: Cada participante o grupo presenta su producto al resto del grupo. Después de cada presentación, el grupo comenta la viabilidad y el impacto potencial del producto. Las preguntas de reflexión podrían incluir: “¿Qué problema futuro aborda este producto?” y “¿Cómo beneficia este producto a la comunidad?”.



Comprensión crítica de las noticias

Categoría de competencias: Habilidades de pensamiento de orden superior

Descripción:

Actividad de análisis crítico en la que los participantes evalúan un artículo periodístico, identificando sus puntos fuertes, sus puntos débiles y cualquier posible sesgo.

Categorías de la Actividad:

Individual, presencial o en línea, fácil de preparar, sesión única

Principales competencias desarrolladas:

Pensamiento analítico, Pensamiento crítico, Evaluación, Pensamiento independiente

Otras competencias (categoría distinta): Atención al detalle, Habilidades de lectura, Habilidades de redacción

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Noticias impresas o acceso digital a los artículos (elija artículos sobre temas conocidos), bolígrafos y papel para tomar notas

Duración estimada:

40 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: explica la importancia de evaluar la precisión, parcialidad y credibilidad de las noticias. Proporciona a los participantes una breve guía para la evaluación crítica, que incluya preguntas como “¿Cuáles son los puntos principales?”, “¿Hay pruebas que apoyen estos puntos?” y “¿En caso de haberlas, qué sesgos podrían estar presentes?”.

Paso 2: Reparte los artículos de noticias seleccionados y concede 10 minutos a los participantes para que los lean. Pide a los participantes que resalten o subrayen los puntos clave que consideren cuestionables, tendenciosos o bien fundamentados.

Paso 3: A continuación, los participantes escriben una breve evaluación del artículo, teniendo en cuenta puntos como la credibilidad, cualquier sesgo visible, la solidez de las pruebas aportadas y la claridad general. Anímelos a utilizar ejemplos del texto para apoyar sus evaluaciones.



Paso 4: Reúne al grupo para debatir. Invita a los participantes a compartir sus evaluaciones, debatir puntos de vista divergentes y reflexionar sobre la importancia de la capacidad de análisis y el pensamiento independiente a la hora de interpretar las noticias.



Storyboard para el éxito

Categoría de competencias: Habilidades de pensamiento de orden superior

Descripción:

Una actividad de planificación de objetivos en la que los participantes definen los pasos necesarios para alcanzar un objetivo personal o profesional, identificando los retos y desarrollando soluciones a lo largo del proceso.

Categorías de la Actividad:

Individual o en grupo, presencial o en línea, fácil de preparar, sesión única

Principales competencias desarrolladas:

Pensamiento analítico, Toma de decisiones, Planificación de futuro, Pensamiento independiente

Otras competencias (categoría distinta):

Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa empresarial, Optimismo, Gestión de riesgos, Autodirección, Planificación estratégica

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Plantillas de guiones gráficos en blanco u hojas grandes de papel, bolígrafos, rotuladores o lápices de colores

Opcional: ejemplos impresos de guiones gráficos como guía

Duración estimada:

40 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Explica a los participantes que crearán un “Storyboard para el éxito” para un objetivo personal o profesional que quieran alcanzar. Puede tratarse de un objetivo a corto plazo (por ejemplo, conseguir un trabajo a tiempo parcial, terminar un curso) o a largo plazo (por ejemplo, poner en marcha un pequeño negocio, ir a la universidad). Haz hincapié en que esta actividad les ayuda a pensar en cada paso del proceso, a identificar los retos a los que podrían enfrentarse y a aportar soluciones mediante una lluvia de ideas.

Paso 2: Pide a los participantes que dediquen unos minutos a elegir y escribir su objetivo, centrándose en resultados específicos y mensurables (por ejemplo, “Conseguir un



empleo en un comercio minorista en un plazo de tres meses” o “Ahorrar suficiente dinero para viajar el próximo verano”).

Paso 3: Entrega a cada participante una plantilla de storyboard o una hoja de papel grande dividida en 6-8 secciones, que representen los diferentes pasos para conseguir su objetivo. Diles que esbocen cada paso necesario para lograr su objetivo, rellenando cada sección con:

- La acción que deben emprender
- Los posibles retos u obstáculos a los que pueden enfrentarse en esa etapa
- Una estrategia o solución para superar cada reto

Anima a los participantes a utilizar palabras, símbolos o dibujos sencillos para ilustrar cada parte de su guion gráfico. Recuérdales que piensen de forma crítica sobre los posibles obstáculos y que desarrollen soluciones realistas para abordar cada reto, fomentando tanto la resolución de problemas como las habilidades de planificación futura.

Paso 4: Una vez que los participantes hayan terminado sus guiones gráficos, invítalos a compartir sus objetivos y pasos clave con el grupo. Deja tiempo para que el grupo haga comentarios positivos, animando a los demás a sugerir soluciones adicionales o enfoques alternativos a cualquier reto presentado.

Paso 5: Lleva a cabo una actividad de reflexión sobre el poder de la planificación para el futuro.

Preguntas de reflexión:

¿Cómo te ha ayudado la fragmentación de tu objetivo en pasos más pequeños a comprender el proceso global?

¿Te ha sorprendido algo de los pasos necesarios para alcanzar tu objetivo?

¿Hasta qué punto te sientes seguro de seguir los pasos que has marcado?

¿Qué reto crees que podría ser el más difícil de superar y por qué?

¿Cómo afectó la elaboración de soluciones para cada obstáculo a tu confianza en alcanzar el objetivo?

¿Ha cambiado esta actividad tu forma de ver la elaboración de objetivos o la planificación para el futuro?



¿Qué has aprendido sobre tus puntos fuertes y tus áreas de mejora en la planificación?



Supervivencia en la isla

Categoría de competencias: Habilidades de colaboración

Descripción:

Los participantes trabajan en grupos para priorizar los elementos de supervivencia tras quedar varados en una isla, poniendo a prueba su capacidad de debate, de llegar a acuerdos y de cooperar.

Categorías de la Actividad:

En grupo, fácil de implementar

Principales competencias desarrolladas:

Capacidad de compromiso, Cooperación, Delegación, Trabajo en equipo

Otras competencias (categoría distinta):

Pensamiento conceptual, Negociación, Organización

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Una lista de 15 a 20 artículos de supervivencia (ver anexo), bolígrafo y papel para cada grupo.

Duración estimada:

60 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Presenta el escenario: El grupo se encuentra varado en una isla deshabitada con una lista de artículos de supervivencia. Solo pueden quedarse con 10 objetos. Explica que deben trabajar juntos para decidir qué artículos conservar, haciendo hincapié en la importancia de llegar a un consenso.

Paso 2: Divide a los participantes en pequeños grupos de 4-6 personas. Distribuye la lista de artículos de supervivencia a cada grupo, dándoles tiempo para debatir y aprobar sus preferencias. Anímalos a considerar varios escenarios de supervivencia y a justificar su selección.

Paso 3: Cada grupo presenta su lista final y explica su razonamiento al resto del grupo. Los monitores deben observar el proceso de toma de decisiones y señalar los casos de acuerdo y cooperación.



Preguntas de reflexión:

- ¿Cómo se decidió la lista final?
- ¿Están todos de acuerdo con la decisión final?
- ¿Cómo resolvieron los desacuerdos?

Lista de artículos de supervivencia

Cuchillo	Brújula
Cerillas	Olla
Tienda	Espejo de señales
Pastillas potabilizadoras de agua	Silbato
Cuerda	Protector solar
Material de pesca	Libro sobre plantas comestibles
Botiquín de primeros auxilios	Botella de agua
Linterna	Hacha
Manta	Cuaderno y bolígrafo
Mapa de la isla	Lona



Círculo de feedback

Categoría de competencias: Habilidades de colaboración

Descripción:

Esta actividad ayuda a los participantes a practicar cómo dar y recibir comentarios constructivos basados en sus contribuciones a una tarea de resolución de problemas en grupo.

Categorías de la Actividad:

En grupo, presencial, fácil de preparar, sesión única, poco o ningún material requerido

Principales competencias desarrolladas:

Aceptar feedback, Adaptabilidad, Cooperación, Dar feedback

Otras competencias (categoría distinta):

Diplomacia, Evaluación, Mediación, Establecer relaciones, Gestión de relaciones, Resolución de problemas

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Sillas dispuestas en círculo(s), cronómetro, bolígrafos y papel para tomar notas

Duración estimada:

60 minutos

Descripción de la actividad:

Parte A - Resolución de problemas

Paso 1: Explica que la primera parte de la sesión consistirá en una actividad de resolución de problemas, que luego utilizarán para reflexionar durante el círculo de feedback. La actividad de resolución de problemas puede crearse para el contexto específico del grupo. (Véanse ejemplos en el material de apoyo).

Paso 2: Divide a los participantes en equipos de 4-5 miembros. Cada grupo dispondrá de 15 minutos para colaborar en una solución. Los equipos podrían asignar roles, como un encargado de cronometrar, un anotador de ideas y un presentador. Anima a los equipos a repartirse las responsabilidades de forma equitativa y a comunicarse eficazmente.

Paso 3: Cada grupo presenta su solución a todo el grupo, explicando su enfoque del problema, cómo dividieron las responsabilidades y cómo trabajaron juntos como equipo.

Parte B - Círculo de Feedback



Paso 4: Presenta el objetivo del círculo de feedback: aprender a dar y recibir feedback constructivo basado en los roles y las contribuciones realizadas durante la tarea de resolución de problemas. Repasa las reglas básicas, haciendo hincapié en la necesidad de respeto y escucha activa.

Paso 5: Los participantes se harán comentarios unos a otros sobre sus contribuciones al reto de resolución de problemas. Cada participante dispone de 2 a 3 minutos para dar su opinión a otro miembro del grupo, utilizando las indicaciones para ello. Los comentarios deben centrarse en aspectos específicos de la colaboración, el trabajo en equipo, la comunicación y la adaptabilidad.

Al recibir comentarios, los participantes deben escuchar activamente sin interrumpir. Pueden pedir aclaraciones, pero no deben defender sus acciones. Anima a los participantes a tomar notas sobre los comentarios que reciben.

Paso 6: Después de todas las rondas de feedback, haz una sesión de reflexión en gran grupo.

¿Cómo te sentiste al dar tu opinión? ¿Fue difícil o fácil?

¿Qué sentiste al recibir el feedback? ¿Hubo sorpresas?

¿Qué podemos aprender de la manera en que dimos o recibimos feedback hoy?

¿Cómo podemos aplicar estas habilidades de feedback en futuros entornos de equipo?

Tarea 1: Planificación de eventos comunitarios



Instrucciones:

Tu equipo ha sido contratado para organizar un acto de participación juvenil en el centro comunitario local. El objetivo es atraer e implicar al mayor número posible de jóvenes. Tienes 15 minutos para crear un plan que incluya:

- Tema y actividades del acto
- Cómo promocionarás el acto entre los jóvenes de la localidad
- Un resumen básico del presupuesto (considera el lugar, los materiales, la comida, etc.)

Cada miembro del equipo debe asumir un papel diferente (por ejemplo, gestor del presupuesto, planificador del acto, promotor). Prepárate para presentar tu plan y explicar cómo habéis trabajado juntos.

Tarea 2: Resolver un conflicto de grupo

Instrucciones:

Tu equipo ha sido llamado para mediar en un conflicto entre dos departamentos de una pequeña empresa. El equipo de ventas cree que el equipo de marketing no les está apoyando lo suficiente, mientras que el equipo de marketing piensa que el equipo de ventas no está haciendo un seguimiento adecuado de los clientes potenciales. Tienes 15 minutos para idear una estrategia de mediación que ayude a resolver el problema. Tu solución debe incluir:

- Cómo facilitarás una reunión entre los dos equipos.
- Qué compromisos o cambios tendrá que hacer cada equipo.
- Cómo garantizarás una cooperación continua después de la reunión

Designa a los miembros del equipo como mediadores y prepárate para presentar tu plan de mediación.

Tarea 3: Reto de marketing creativo

Instrucciones:



Tu equipo ha recibido el encargo de crear una campaña de marketing creativo para un nuevo producto ecológico dirigido a los jóvenes. Tienen 15 minutos para desarrollar

- Un eslogan pegadizo
- Una idea para un anuncio (en redes sociales, vídeo o cartel)
- Un plan para llegar al público destinatario

Cada miembro del equipo debe aportar ideas y ayudar a diseñar el concepto final de la campaña. Prepárate para explicar tu estrategia y cómo habéis colaborado.

Tarea 4: Simulación de respuesta ante emergencias

Instrucciones:

Tu equipo forma parte de una unidad de respuesta ante catástrofes, y una ciudad cercana ha sido afectada por una inundación. Tienes 15 minutos para desarrollar un plan para:

- Cómo evacuar a los residentes de forma segura
- Cómo priorizar a quién rescatar primero (por ejemplo, ancianos, familias, personas en zonas de alto riesgo)
- Cómo establecer refugios de emergencia y distribuir suministros

Cada miembro del equipo debe responsabilizarse de un aspecto de la respuesta (por ejemplo, evacuación, refugio, distribución de suministros). Debes estar preparado para explicar tu plan y explicar cómo habéis trabajado en equipo para resolver la crisis.



¿Quiénes somos?

Categoría de competencias: Habilidades de colaboración

Descripción:

Dinámica de trabajo en equipo que fomenta la colaboración, la comunicación y el entendimiento mutuo mediante la creación de un mural compartido que refleje los valores y objetivos del grupo.

Categorías de la Actividad:

En grupo, presencial, fácil de preparar, sesión única

Principales competencias desarrolladas:

Cooperación, Habilidades para reuniones efectivas, Eficacia de grupo, Habilidades de fomento del espíritu de equipo, Trabajo en equipo

Otras competencias (categoría distinta):

Asertividad, Capacidad de escucha, Participación, Resolución de problemas

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Grupos de 4 a 10 participantes, hojas de rotafolio o cartulina grande, materiales artísticos diversos (por ejemplo, rotuladores, pinturas, pegatinas)

Duración estimada:

60 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Explica al grupo que los valores son principios que ayudan a las personas a determinar lo que creen que está bien o mal. Describe que todo el mundo tiene valores personales, pero los grupos suelen tener también valores compartidos, que pueden orientar la toma de decisiones y fomentar la unidad. Haz hincapié en que comprender los valores de los demás es importante para el trabajo en equipo y para la colaboración.

Paso 2: Dale a cada grupo una hoja grande de papel, lienzo o cartulina y diversos materiales artísticos. Explícales que utilizarán estos materiales para crear un mural que represente los valores y objetivos comunes de su grupo.

Paso 3: Explica que el grupo debe colaborar para crear un mural que refleje lo que es más significativo para ellos como equipo. Anímelos a pensar en sus valores individuales y compartidos, así como en el propósito o los objetivos generales del grupo.



Paso 4: Pide a cada miembro del grupo que contribuya al mural, compartiendo ideas y colaborando en el diseño. Dedicar unos 35-40 minutos a completar el mural y proporciona material adicional si es necesario. Recuerda al grupo que debe comunicarse abiertamente y apoyar las contribuciones de los demás.

Paso 5: Utiliza las siguientes preguntas para fomentar la reflexión y el debate a medida que se desarrolla el mural:

¿Qué es lo que más te gusta en la vida?

¿Cuáles han sido tus momentos de mayor orgullo hasta ahora?

¿Qué es verdaderamente importante para ti?

¿Qué problemas de tu vida, de tu comunidad o del mundo te frustran? (Podrían estar relacionados con valores que no se respetan).

Paso 6: Una vez terminados los murales, invita a cada grupo a presentar su mural y a compartir los valores que representan. Anima a los demás miembros del grupo a dar su opinión y deja tiempo para que el grupo hable de su proceso creativo y de lo que han aprendido unos de otros.

Preguntas de reflexión:

¿En qué medida trabajasteis en equipo durante la creación del mural?

¿Alguien asumió naturalmente un papel de liderazgo y cómo afectó esto al grupo?

¿Se escuchó la voz de todos en el proceso?

¿Hubo algún conflicto entre vuestros valores? Si es así, ¿cómo lo resolvisteis?

¿Qué importancia tiene para un equipo compartir valores comunes?

¿Qué has aprendido sobre ti mismo en esta actividad? (Por ejemplo, ¿necesitas ser más comunicativo, mejorar tu capacidad de escucha y estar más abierto a las ideas de los demás?)



Debate ético sobre la toma de decisiones

Categoría de competencias: Habilidades de ética y diversidad

Descripción:

Este debate reta a los participantes a explorar y defender perspectivas éticas sobre un tema controvertido, potenciando su juicio ético y la comprensión de diversos puntos de vista.

Categorías de la Actividad:

En grupo, debate, fácil de preparar

Principales competencias desarrolladas:

Conciencia de los valores éticos, Criterio ético, Responsabilidad ética, Inclusión

Otras competencias (categoría distinta):

Adaptabilidad, Empatía, Concisión, Enfoque comunicativo, Elocuencia, Trabajo en equipo, Tolerancia

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Una lista de dilemas éticos o temas controvertidos (véanse ejemplos más abajo), cronómetro, guía opcional de formato de debate (p. ej., alegatos iniciales, réplicas, alegatos finales), hoja opcional de criterios de evaluación para los moderadores.

Duración estimada:

45 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Divide a los participantes en dos grupos, cada uno de los cuales representará lados opuestos de un dilema ético. Asigna a cada grupo un lado del debate.

Paso 2: Dale tiempo a cada grupo para preparar sus argumentos, centrándose en los principios éticos en cuestión (por ejemplo, honestidad, integridad, responsabilidad).

Paso 3: Inicia el debate, con cada grupo presentando sus alegatos iniciales, seguidos de las réplicas y, a continuación, los alegatos finales. Anima a los participantes a considerar las implicaciones éticas de sus argumentos y a cuestionar a la parte contraria por estos motivos.



Paso 4: Tras el debate, organiza una sesión de reflexión en la que los participantes comenten cómo se sintieron defendiendo las posiciones que se les asignaron, qué aprendieron sobre el juicio ético y cómo la responsabilidad ética desempeña un papel en la toma de decisiones.



Temas de debate

Redes sociales y privacidad

Tema de debate: “¿Debería permitirse a las empresas de redes sociales recopilar y vender los datos personales de los usuarios?”

- **Posición A:** Sí, las empresas de redes sociales deberían estar autorizadas a recopilar y vender datos.
 - Ayuda a proporcionar servicios gratuitos a los usuarios.
 - Mejora la experiencia del usuario mediante contenidos personalizados.
- **Posición B:** No, no se debería permitir a las empresas de redes sociales recopilar y vender datos personales.
 - Viola la privacidad de los usuarios y los expone a riesgos como el robo de identidad.
 - Utiliza información personal sin consentimiento.

Hacer trampas para ganar ventaja

Tema de debate: «¿Es aceptable hacer trampas para alcanzar el éxito?»

- **Posición A:** Sí, puede ser aceptable hacer trampas en determinadas situaciones.
 - A veces es la única forma de asegurarse oportunidades en un sistema injusto.
 - Puede considerarse necesario cuando no hay otras opciones para alcanzar el éxito.
- **Posición B:** No, hacer trampas nunca es aceptable.
 - Socava la confianza y fomenta la deshonestidad.
 - Da mal ejemplo y erosiona la integridad personal.

Ayudar a un amigo en apuros

Tema de debate: “¿Deberías ayudar a un amigo a encubrir un error, aunque eso signifique mentir o saltarse las normas?”

- **Posición A:** Sí, debes ayudar a tu amigo.
 - La lealtad y la amistad son valores importantes.
 - Apoyar a un amigo puede reforzar vuestra relación y demostrar que te importa.



- **Posición B:** No, no debes ayudar a encubrir un error.
 - Es deshonesto y podría acarrear problemas mayores más adelante.
 - Encubrir un error puede hacer que tu amigo evite asumir su responsabilidad.



Mapas de empatía para la ciudadanía global

Categoría de competencias: Habilidades de ética y diversidad

Descripción:

Esta actividad anima a los participantes a explorar un problema mundial desde la perspectiva de personas de distintos países. Al crear un mapa de empatía, los participantes examinan las perspectivas, emociones y retos a los que se enfrentan las personas directamente afectadas por problemas como el cambio climático o el acceso a la educación.

Categorías de la Actividad:

Individual o en grupo, interactiva

Principales competencias desarrolladas:

Conciencia cultural, Ciudadanía global, Trabajar con la diversidad

Otras competencias (categoría distinta):

Pensamiento conceptual, Pensamiento crítico, Empatía

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Plantillas de mapas de empatía (varias en línea) u hojas de papel en blanco para dibujar el mapa, rotuladores, bolígrafos y lápices de colores para la representación visual.

Opcional: Acceso a artículos o vídeos en línea para investigar sobre los temas globales seleccionados

Duración estimada:

60 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Introduce el concepto de ciudadanía global, explicando la importancia de entender los problemas globales desde diversas perspectivas culturales. Explica que los participantes elegirán un problema mundial y crearán un “mapa de empatía” que represente las experiencias, los retos y las emociones de las personas afectadas por este problema.

Paso 2: Presenta varios problemas globales para que los participantes elijan, como por ejemplo:



- Impactos del cambio climático en regiones vulnerables
- Acceso a la educación en comunidades desfavorecidas
- Escasez de agua potable en los países en desarrollo
- Disparidades en materia de salud asociadas a la pobreza
- Desafíos relacionados con los refugiados y la migración

Paso 3: Pide a cada participante (o grupo, si se realiza como actividad de grupo) que seleccione un tema y una región o país donde este tema sea especialmente relevante. Anima a los participantes a que dediquen unos minutos a buscar información básica sobre los retos a los que se enfrenta la población de ese lugar.

Paso 4: Proporciona a cada participante una plantilla de mapa de empatía, dividida en secciones para “Ver”, “Oír”, “Pensar/Sentir” y “Decir/Hacer”. Pídeles que completen el mapa basándose en la perspectiva de alguien afectado por el problema en la región elegida.

Ver: ¿Qué ven a su alrededor?

Oír: ¿Qué mensajes u opiniones escuchan de los demás?

Pensar/Sentir: ¿Qué emociones o preocupaciones pueden tener?

Decir/hacer: ¿Cómo podrían expresar o responder a su situación?

Paso 5: Después de completar sus mapas, pide a los participantes que presenten sus mapas de empatía al grupo, compartiendo sus percepciones sobre cómo el tema elegido afecta a la vida cotidiana de las personas en la región. Anima a los participantes a reflexionar sobre cómo esta actividad ha influido en su comprensión del problema global y en su sentido de la empatía hacia personas de diferentes orígenes.

Preguntas de reflexión:

¿Qué has aprendido sobre las experiencias y los retos de la gente en otras partes del mundo?

¿Te ha sorprendido algo sobre cómo afecta este problema a las personas de los distintos países?

¿Cómo ha cambiado tu visión del problema al imaginar estas perspectivas?

¿Cómo puede influir el desarrollo de la empatía y la conciencia cultural en tus propias acciones y responsabilidades como ciudadano del mundo?



¿Qué acciones podrías emprender para ayudar a abordar o concienciar sobre este problema?



Decisiones cotidianas

Categoría de competencias: Habilidades de ética y diversidad

Descripción:

Una actividad de reflexión en la que los participantes consideran y debaten situaciones de la vida real que ponen a prueba su honradez e integridad, animándoles a demostrar y articular sus valores.

Categorías de la Actividad:

Individual o en grupo, presencial o en línea, fácil de preparar, sesión única

Principales competencias desarrolladas:

Honestidad, Integridad, Criterio ético, Responsabilidad ética, Transparencia, Confiabilidad

Otras competencias (categoría distinta):

Toma de decisiones

Recursos necesarios y consideraciones prácticas:

Tarjetas de escenarios impresas o manuscritas (o versiones digitales para las sesiones en línea), Bolígrafos y papel para que los participantes escriban sus respuestas

Duración estimada:

30 minutos

Descripción de la actividad:

Paso 1: Empieza hablando de la importancia de la honestidad y la integridad para generar confianza, mantener normas éticas y fomentar relaciones sanas. Comparte ejemplos de cómo la honestidad desempeña un papel en la vida diaria, como admitir errores o ser sincero en situaciones difíciles. Anima a los participantes a reflexionar sobre cómo les afecta la honestidad a ellos mismos y a los demás, y a compartir sus propias experiencias.

Paso 2: Reparte o presenta una serie de escenarios éticos que pongan a prueba la honestidad. Deja tiempo a los participantes para que piensen individualmente en cada escenario y escriban sus respuestas, teniendo en cuenta las razones que hay detrás de sus elecciones.

Paso 3: Agrupe a los participantes en parejas o en pequeños grupos. Pídeles que compartan sus respuestas y expliquen su razonamiento. Anímales a que debatan cómo



influyeron sus valores en sus decisiones y qué dificultades podrían encontrar para actuar honestamente en estos escenarios.

Paso 4: Reúnalos de nuevo a todos y pide voluntarios que expongan lo más destacado de sus debates.

Preguntas de reflexión:

¿Qué situación te resultó más difícil de resolver y por qué?

¿Cómo crees que los demás percibirían tus acciones en cada escenario?

¿Qué valores personales guiaron tus decisiones?

¿Cómo contribuyen la honradez y la integridad a la confianza en la vida diaria?

¿Qué puedes hacer para ser honrado de forma más sistemática?



Situaciones cotidianas

<p>Encuentras en la calle una cartera con 50 euros y un carné de identidad dentro. No hay nadie que te vea recogerla. ¿Qué haces?</p>	<p>Un compañero de clase te pide las respuestas durante un examen, prometiéndote que luego te ayudará con los deberes. ¿Cómo respondes?</p>
<p>Un cajero te da accidentalmente demasiado cambio después de una compra. Nadie más se da cuenta. ¿Qué haces?</p>	<p>Te enteras por casualidad de que alguien está difundiendo rumores falsos sobre un amigo. Tu amigo no está al corriente de la situación. ¿Intervienes?</p>
<p>Llegas tarde a una reunión y alguien supone que se debe al tráfico. La verdadera razón es que te quedaste dormido. ¿Les corriges?</p>	<p>Durante un proyecto de grupo, tu compañero se atribuye el mérito de una idea que era tuya. El profesor se lo cree. ¿Qué haces?</p>
<p>Durante un partido, el árbitro concede por error un punto a tu equipo a pesar de que el balón estaba fuera. ¿Corriges al árbitro?</p>	<p>Te olvidas de hacer los deberes y el profesor te pregunta si los has terminado. ¿Reconoces que no los has hecho o te inventas una excusa?</p>
<p>Accidentalmente, golpeas y rompes el jarrón favorito de un familiar. Aún no se han dado cuenta. ¿Qué haces?</p>	<p>Te preguntan en el trabajo si has acabado una tarea que olvidaste terminar. El plazo vence en unas horas. ¿Qué respondes?</p>



Formularios de Observación



COMPETENCY
COACH

Formulario de observación de las actividades de verificación

Fecha: ____/____/____ **Hora:** ____ : ____ **Ubicación:** _____

Institución: _____

Monitor: _____

Participante(s):

Información sobre la actividad

Título de la actividad: _____.

Objetivo de la actividad:

Describe las principales tareas de la actividad:

Competencias observadas y conductas asociadas

Competencia
<p>Nombre. _____.</p> <p>Descripción. <i>Explica brevemente la competencia observada.</i></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____.</p>
<p>Comportamiento observado <i>Describe acciones/comportamientos específicos que demuestren esta competencia</i></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____.</p>
<p>Contexto. <i>Detalla la situación o tarea en la que se observó la competencia.</i></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____.</p>
<p>Frecuencia. <i>Anota con qué frecuencia se observó el comportamiento durante la actividad.</i></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____.</p>

Eficacia. *Evalúa la eficacia del comportamiento para alcanzar el objetivo de la actividad.*

Comentarios Adicionales

Observaciones globales. *Resume las observaciones generales sobre el compromiso de los participantes, cualquier interacción destacable u otros puntos relevantes.*

Sugerencias de mejora. *Proporciona recomendaciones para futuras actividades basadas en las competencias y comportamientos observados.*

Nivel de competencia

- **Nivel 1: Consciencia.** El participante muestra familiaridad con la competencia, pero aún no la ha aplicado durante la actividad observada o en tareas anteriores.
- **Nivel 2: Aplicación básica.** El participante demuestra la capacidad de aplicar la competencia cuando se le pide o en situaciones específicas, pero puede necesitar orientación o apoyo estructurado.
- **Nivel 3: Aplicación regular.** El participante utiliza regularmente la competencia durante la actividad observada o en tareas relevantes, mostrando una creciente independencia y confianza en su aplicación.
- **Nivel 4: Maestría.** El participante aplica sistemáticamente la competencia en todas las tareas relevantes o durante la actividad observada, demostrando plena competencia y autonomía.

Taxonomía de Competencias



COMPETENCY
COACH

1. Habilidades de inteligencia social		Reconocer los sentimientos de los demás y saber utilizarlos para influir en ellos y ayudarlos	
Competencia	Definición	Ejemplo 1	Ejemplo 2
Asertividad	Una persona asertiva expone sus necesidades y opiniones con claridad para que la gente lo tenga en cuenta.	Mantienes tu postura incluso cuando la gente cuestiona tus ideas	En situaciones de grupo, no tienes problemas para expresar tus necesidades y opiniones
Capacidad de liderar e inspirar	Una persona capaz de liderar e inspirar proporciona a las demás entusiasmo e ideas nuevas y creativas.	Eres una influencia positiva para las personas que te rodean y las motivas hacia el éxito	Eres capaz de tomar la decisión final en una situación difícil y explicar el curso de acción que has elegido
Rendición de cuentas	Una persona que rinde cuentas a los demás, es responsable y está preparada para justificar sus acciones.	Assumes la responsabilidad de las tareas que debes realizar y te aseguras de terminarlas a tiempo	Cuando se comete un error, eres capaz de admitirlo y tomar medidas
Gestión de conflictos	Una persona que es capaz de gestionar los conflictos supera los desacuerdos y las discusiones graves para alcanzar el éxito.	Durante un conflicto, eres capaz de manejar opiniones opuestas y garantizar que el diálogo sea civilizado	Cuando surge un conflicto entre dos personas puedes dar los primeros pasos para calmar la situación
Resolución de conflictos	Una persona que es capaz de resolver conflictos encuentra una solución a los desacuerdos y discusiones graves para alcanzar el éxito.	Eres capaz de encontrar un terreno común y soluciones cuando dos o más partes están en desacuerdo	Eres capaz de encontrar un espacio y una estrategia de acuerdo entre dos empleados/as que se han enzarzado en una disputa pública
Cooperación	Una persona cooperativa está dispuesta y es capaz de trabajar bien con las demás	Trabajas con éxito hacia un objetivo común con otras personas	Cuando trabajas en un grupo, eres capaz de asumir un papel que sirva mejor a sus intereses en lugar de centrarte en los tuyos propios
Diplomacia	Una persona diplomática es hábil para tratar asuntos o personas delicadas y tiene tacto.	En asuntos delicados, tratas a las otras personas con respeto y tacto	Si dos amigos/as o compañeros/as de trabajo tienen una discusión, eres capaz de mantenerte imparcial en el conflicto
Inteligencia emocional	Una persona con inteligencia emocional es capaz de percibir, comprender y gestionar sus emociones y sentimientos.	Comprendes y gestionas tus propias emociones de diversas formas positivas (por ejemplo, para aliviar el estrés, empatizar con los demás, solucionar conflictos, etc.)	Cuando los acontecimientos negativos tienen lugar en tu vida, eres capaz de comprenderlos y aceptarlos, y no te sientes abrumado/a.
Empatía	Una persona empática se identifica con las emociones, pensamientos o actitudes de las demás.	Muestras a las demás personas que comprendes sus problemas y puedes relacionarte con sus circunstancias	No te apresuras a juzgar o condenar a alguien por sus acciones negativas, sino que buscas comprender la raíz de las mismas.
Influir en los demás	Una persona que es capaz de influir en las demás es capaz de moverlas o influenciarlas hacia alguna acción.	Cuando hablas o actúas, las personas suelen seguir tu ejemplo	En una situación de grupo, sueles convencer a las otras personas de que lo que crees es la decisión correcta
Inspirar a los demás	Una persona que es capaz de inspirar a las demás, las mueve o las hace actuar, por lo general, despertando sentimientos y pensamientos positivos.	Afectas a las personas de forma que las llevas a dar pasos o acciones positivas en su vida, o a adoptar nuevas actitudes y opiniones	Tus amigos/as suelen tomar decisiones en función de lo que has dicho o de lo que has hecho
Integridad	Una persona íntegra se atiene a los principios morales y éticos, y tiene un carácter moral sólido.	Aunque nadie esté cerca o se vaya a enterar, sigues demostrando un comportamiento ético	Nunca dejarías que otra persona cargara con la culpa de una de tus acciones o errores
Mediación	La persona que actúa como mediadora logra un acuerdo y un compromiso como intermediaria entre las partes.	En una situación de confrontación, eres capaz de encontrar un punto de encuentro entre dos partes	Si dos de tus amigos/as se pelean, intervienes activamente para que aborden el tema en cuestión.
Motivar a los demás	Una persona que es capaz de motivar a las demás les proporciona una causa o razón de peso para actuar.	Si diriges una actividad, muestras con éxito a otras personas los beneficios y resultados generales de su duro trabajo	
Negociación	Una persona que es capaz de negociar eficazmente tratos o regateos con otros para obtener resultados positivos.	Sabes cómo llegar a un compromiso entre dos partes y permitir que ambas sientan que han ganado algo	Al comprar un artículo, sabes acordar un precio inferior al que te ofrecieron en un principio
Creación de relaciones	Una persona que es capaz de construir relaciones de manera efectiva hace conexiones personales y asociaciones con las demás.	Te gusta iniciar relaciones con otras personas y desarrollarlas de forma que se beneficien mutuamente	En una relación de amistad o de trabajo, te comunicas abiertamente y bien con las otras personas
Gestión de las relaciones	Una persona que gestiona las relaciones de forma eficaz gestiona las conexiones personales y las asociaciones con las demás para obtener resultados positivos.	Tomas medidas para mantener tus relaciones y abordar los malentendidos o problemas cuando sea necesario	Estás atento/a a las buenas y malas noticias en la vida de tus amigos/as, y respondes en consecuencia
Resiliencia	Una persona resiliente se sobrepone bien a la adversidad y a las circunstancias difíciles.	Cuando te encuentras en situaciones difíciles, encuentras en ti mismo/a la fuerza para afrontar el problema o buscar la ayuda adecuada	Te recuperas rápidamente tras un contratiempo personal o profesional
Autocontrol	Una persona que es capaz de ejercer el autocontrol de forma efectiva tiene contención y dominio sobre sus propias acciones y sentimientos.	Eres una persona que acepta distintas situaciones de la vida en lugar de reaccionar a ellas	No explotas de ira inmediatamente cuando algo no sale como lo habías planeado
Conciencia social	Una persona que es socialmente consciente tiene en consideración el entorno social.	Comprendes las diferentes dinámicas, necesidades y procesos de pensamiento en juego dentro de los grupos	Desafías directamente las situaciones en las que ves que otras personas son tratadas injustamente
Tolerancia	Una persona tolerante es justa y permisiva con aquellas cuyas opiniones, creencias e identidades difieren de las suyas.	Consideras que toda persona debe ser respetada, independientemente de su identidad o procedencia	En un debate acalorado, das espacio a una variedad de creencias e ideas, incluso si son opuestas a las tuyas
Comprensión del comportamiento humano	Una persona que es capaz de comprender eficazmente el comportamiento humano comprende la forma en que las otras personas actúan y viven sus vidas.	Comprendes que las personas se comportan y actúan de forma diferente en diversas situaciones según sus emociones y pensamientos	Eres capaz de identificar pequeñas señales cuando alguien está pasando por un momento difícil

2. Habilidades de autoconcepto positivo			
<i>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</i>			
Competencia	Definición	Ejemplo 1	Ejemplo 2
Autoevaluación	Una persona que se autoevalúa con precisión es capaz de evaluar bien sus propias capacidades y defectos.	Eres capaz de identificar tus capacidades y limitaciones a la hora de realizar una tarea determinada	Das información realista sobre ti cuando te encuentras con alguien por primera vez
Asertividad	Una persona que es asertiva expone sus necesidades y opiniones con claridad para que la gente las tenga en cuenta.	Mantienes tu posición incluso cuando la gente cuestiona tus ideas	En situaciones de grupo, no tienes problemas para expresar tus necesidades y opiniones
Deseo de aprender	Una persona con ganas de aprender disfruta y se beneficia de la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.	Utilizas tu tiempo libre para encontrar nuevas formas de mejorar o adquirir nuevas habilidades	Con frecuencia, adoptas nuevos pasatiempos o actividades educativas
Inteligencia emocional	Una persona con inteligencia emocional es capaz de percibir, comprender y gestionar sus emociones y sentimientos.	Comprendes y gestionas tus propias emociones de diversas formas positivas (por ejemplo, para aliviar el estrés, empatizar con otras personas, desactivar conflictos, etc.)	Cuando los acontecimientos negativos tienen lugar en tu vida, eres capaz de comprenderlos y aceptarlos, y no te sientes abrumado/a
Empatía	Una persona que es empática se identifica con las emociones, pensamientos o actitudes del resto.	Muestras a las otras personas que comprendes sus problemas y puedes relacionarte con sus circunstancias	No te apresuras a juzgar o condenar a alguien por sus acciones negativas, sino que buscas comprender la raíz de las mismas.
Integridad	Una persona íntegra se atiene a los principios morales y éticos y tiene un carácter moral sólido.	Aunque nadie esté cerca o se vaya a enterar, sigues demostrando un comportamiento ético	Nunca dejarías que otra persona cargara con la culpa de una de tus acciones o errores
Optimismo	Una persona optimista está dispuesta a tener una visión favorable de los acontecimientos o las condiciones y a esperar el resultado más favorable.	Ves el mundo como un lugar (generalmente) positivo para vivir	Cuando se piensa en el futuro, no tiendes a pensar que las cosas irán mal
Actitud positiva	Una persona que tiene una actitud positiva tiene una disposición positiva hacia las experiencias y las tareas.	Estás abierto/a a nuevas experiencias vitales y tienes ganas de descubrir cosas nuevas	Cuando te ocurre algo negativo, te apresuras a buscar soluciones o a ver el lado positivo
Reflexión	Una persona reflexiva piensa y delibera frecuentemente sobre sus experiencias y tareas.	Tiendes a evaluar tus experiencias para mejorar	Te sientas al final del día y evalúas lo que ha ocurrido
Resiliencia	Una persona resiliente se sobrepone bien a la adversidad y a las circunstancias difíciles.	Cuando te encuentras en situaciones difíciles, encuentras en ti mismo/a la fuerza para afrontar el problema o buscar la ayuda adecuada	Te recuperas a tiempo tras un contratiempo personal o profesional
Confianza en sí mismo	Una persona que tiene confianza en sí misma tiene una confianza realista en su propio juicio, capacidad y acciones.	Eres consciente de tus puntos fuertes y sabes cómo utilizarlos para presentarte de forma positiva	Sabes que eres capaz de desarrollar una tarea específica basada en sus puntos fuertes y capacidades
Autocontrol	Una persona que es capaz de ejercer el autocontrol de forma efectiva tiene contención y dominio sobre sus propias acciones y sentimientos.	Eres una persona que acepta distintas situaciones de la vida en lugar de reaccionar a ellas	No explotas de ira inmediatamente cuando algo no sale como lo habías planeado
Autodirección	Una persona autodirigida es capaz de regular su propia conducta y establecer sus propios objetivos sin ayuda externa.	Tienes la capacidad de marcarte un camino y seguirlo para conseguir tus objetivos	Cuando estudias, tienes la capacidad de gestionar las tareas de aprendizaje sin que sean dirigidas por otras personas
Autoestima	Una persona que tiene autoestima tiene una impresión favorable de sí misma.	No te pasas demasiado tiempo pensando en las críticas	Cuando algo va mal, no te culpas inmediatamente, sino que sopesas las verdaderas razones del problema
Automotivación	Una persona auto-motivada tiene la iniciativa de emprender actividades sin necesidad de motivación externa.	Por lo general, no necesitas que otras personas te empujen a pasar a la acción para lograr tus objetivos; lo haces por ti mismo/a	No te distraes fácilmente de una tarea

3. Habilidades de productividad		<i>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</i>	
Competencia	Definición	Ejemplo 1	Ejemplo 2
Autonomía	Una persona autónoma es capaz de trabajar con éxito con poca o ninguna ayuda o intervención del resto.	Completas las tareas por ti mismo/a sin necesidad de que alguien revise cada parte de tu trabajo	No tienes miedo de viajar solo/a
Adaptabilidad	Una persona adaptable es capaz de ajustarse fácilmente a diferentes condiciones y circunstancias.	Cambias tus acciones rápidamente en entornos de ritmo rápido, respondiendo a los nuevos retos que se presentan	Si una tarea de trabajo cambia, rápidamente sabes cómo llevarla a cabo con éxito
Pensamiento analítico	Una persona capaz de utilizar el pensamiento analítico es capaz de abordar y resolver problemas mediante procesos de pensamiento complejos y hábiles.	Eres capaz de ver un problema de diferentes maneras y llegar a una solución lógica	Estableces vínculos entre cosas que no están conectadas entre sí
Conciencia	Una persona concienzuda realiza las tareas con cuidado y meticulosidad.	Planificas con antelación y sigues un horario al completar las tareas	Prestas atención a los pequeños detalles, incluso en actividades complicadas
Creatividad	Una persona creativa muestra imaginación y originalidad de pensamiento y expresión.	Te encanta crear cosas nuevas y encontrarles múltiples usos	Encuentras formas de divertirte o expresarte en contextos aburridos
Toma de decisiones	Una persona que toma bien las decisiones es capaz de elegir en un grupo de personas, especialmente en situaciones de presión.	Eres capaz de pensar con rapidez y claridad para elegir la mejor solución posible a los problemas difíciles	Eres o serías una persona adecuada para contratar a alguien para un nuevo trabajo
Eficiencia	Una persona eficiente realiza sus funciones de la mejor manera posible con la menor pérdida de tiempo y esfuerzo.	Cuando se te asigna una tarea eres bueno/a asignando la energía y recursos pertinentes para llevarla a cabo rápidamente y bien	Divides los proyectos en tareas y las tareas en tareas más pequeñas.
Entusiasmo	Una persona entusiasta muestra un vivo interés o pasión por las tareas que realiza y las experiencias que vive.	Aportas una actitud positiva a las cosas que haces	En tu trabajo, llegas a tiempo, muestras interés por las nuevas tareas y demuestras una buena disposición para escuchar, aprender y probar cosas nuevas
Iniciativa empresarial	Una persona emprendedora tiene las cualidades y habilidades necesarias para triunfar en los negocios y en los entornos competitivos.	Ves áreas potenciales para crear nuevas oportunidades de negocio	Sabes medir el riesgo y los posibles beneficios y tomas las medidas que aportan mayores beneficios a nivel personal y a la empresa
Innovación	Una persona innovadora es capaz de utilizar nuevos métodos e ideas para alcanzar sus objetivos.	Se te da bien utilizar los recursos disponibles para crear cosas nuevas o encontrar soluciones a los problemas	Tes interesa el modo en que las nuevas tecnologías pueden mejorar la calidad de vida de las personas
Liderazgo	Una persona líder es capaz de guiar o dirigir a un grupo hacia sus objetivos comunes.	Sabes motivar y apoyar a las personas, y dar un buen ejemplo a las demás	Al dirigir un grupo, tienes la capacidad de compartir mensajes claros y hacer que las ideas complejas sean fáciles de entender para todas las personas
Motivar a otras personas	Una persona que es capaz de motivar a las demás les proporciona una causa o razón de peso para actuar.	Si diriges una actividad, muestras con éxito a las otras personas los beneficios y resultados generales de su duro trabajo	Animas a un amigo a seguir su pasión y le apoyas en el camino
Networking/Red de contactos	Una persona capaz de trabajar en red se desenvuelve con éxito en un grupo que tiene un interés o propósito común.	Cuando conoces a diferentes grupos de personas, eres capaz de encontrar las conexiones e intereses comunes dentro del grupo	Participas en actividades presenciales o en línea para conocer gente nueva
Organización	Una persona organizada es capaz de hacer frente a la complejidad utilizando sistemas y procesos adecuados.	Realizas las tareas de forma puntual y organizada	Eres capaz de gestionar tu carga de trabajo para no sentirte abrumado/a en ningún momento
Orientado/a a los resultados	Una persona orientada a los resultados centra sus esfuerzos en garantizar los mejores resultados posibles en sus tareas.	Cuando se trabaja tienes una visión clara del resultado final que se quiere conseguir	Tienes la disciplina de concentrarte al 100% en 1 o 2 tareas clave y negarte a distraerte con cualquier otra cosa
Pragmatismo	Una persona pragmática trata de encontrar la solución más práctica a los problemas que surgen en una actividad determinada.	Te centras en la situación actual y tomas decisiones para el "aquí y ahora"	Eliges un trabajo bien remunerado en lugar de un trabajo idealista si tu situación lo requiere
Priorizar las tareas	Una persona que sabe priorizar las tareas es capaz de evaluar y ordenar la importancia relativa de una serie de actividades que hay que realizar.	Cuando trabajas en muchas tareas se te da bien organizarlas por orden de importancia	Utilizas listas para organizar tu trabajo
Proactividad	Una persona proactiva es capaz de prepararse o intervenir ante acontecimientos esperados, especialmente los negativos o desafiantes.	Actúas con rapidez y reflexión cuando te enfrentas a un reto inesperado	Realizas trabajos extracurriculares para aumentar tus posibilidades de entrar en una universidad
Gestión de riesgos	Una persona capaz de gestionar el riesgo es experta en evaluar y minimizar los resultados negativos y las pérdidas en situaciones difíciles.	Te tomas su tiempo para predecir las posibles consecuencias de un curso de acción con el fin de preparar planes y respuestas para situaciones específicas que puedan aparecer	Se te da bien detectar posibles peligros en un espacio físico y pensar en cómo se pueden prevenir
Planificación estratégica	Una persona experta en planificación estratégica es capaz de hacer previsiones para el futuro con el fin de garantizar el éxito de los resultados.	Eres capaz de establecer prioridades, utilizar los recursos y asegurarte de que tu equipo trabaja en línea con un objetivo o meta común	Cuando planificas un cumpleaños, tienes en cuenta varios resultados o problemas que puedan surgir
Trabajo en equipo	Una persona que muestra un fuerte trabajo en equipo coopera en situaciones de grupo de manera efectiva hacia resultados deseables.	Eres capaz de comunicarte y cooperar dentro de un grupo para lograr un objetivo común	Te gusta dedicar tiempo a dar consejos o proporcionar recursos a un/a compañero/a de trabajo o de clase

Gestión del tiempo	Una persona capaz de gestionar el tiempo con éxito es capaz de evaluar y priorizar las tareas para optimizar la eficiencia.	Utilizas calendarios y planes de trabajo para asegurarte de que puedes llevar a cabo las tareas en un periodo determinado	Eres capaz de eliminar las distracciones (como el teléfono e Internet) cuando trabajas
--------------------	---	---	--

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

Competencia	Definición	Ejemplo 1	Ejemplo 2
Aceptar feedback	Una persona que acepta feedback sabe cómo utilizar la información proporcionada por las demás para mejorar sus habilidades y su rendimiento.	Aceptas las aportaciones de otras personas sin sentirte atacado/a personalmente	Escuchas los consejos de otras personas y utilizas sus sugerencias para mejorar tu trabajo
Adaptabilidad	Una persona adaptable es capaz de ajustarse fácilmente a diferentes condiciones y circunstancias.	Cambias tus acciones rápidamente en entornos de ritmo rápido, respondiendo a los nuevos retos que se presentan	Si una tarea de trabajo cambia, rápidamente sabes cómo llevarla a cabo con éxito
Conciencia	Una persona concienzuda realiza las tareas con cuidado y meticulosidad.	Planificas con antelación y sigues un horario al completar las tareas	Prestas atención a los pequeños detalles, incluso en actividades complicadas
Determinación	Una persona decidida es firme en sus propósitos y decisiones, y es capaz de superar las condiciones adversas para alcanzar sus objetivos.	No te rindes fácilmente en las tareas que crees que merecen la pena	Has completado un curso o una etapa educativa a pesar de las dificultades financieras
Flexibilidad	Una persona flexible está dispuesta y es capaz de adaptar su perspectiva y su comportamiento cuando las circunstancias cambian.	Te sientes cómodo/a fuera de tu zona de confort	Te adaptas fácilmente a un cambio en la rutina del aula o del lugar de trabajo, como un cambio de asiento o una interrupción del horario
Honestidad	Una persona honesta es veraz, ética y justa en sus interacciones con las demás.	Admites cuando te has equivocado o te equivocas	No hay mentiras en tu CV
Integridad	Una persona íntegra se atiene a los principios morales y éticos y tiene un carácter moral sólido.	Aunque nadie esté cerca o se vaya a enterar, sigues demostrando un comportamiento ético	Nunca dejarías que otra persona cargara con la culpa de una de tus acciones o errores
Motivar a otras personas	Una persona que es capaz de motivar a las demás les proporciona una causa o razón de peso para actuar.	Si diriges una actividad, muestras con éxito a otras personas los beneficios y resultados generales de tu duro trabajo	
Participación	Una persona participativa lleva a cabo tareas y toma de decisiones de buena gana en un entorno de grupo.	Eres una persona proactiva en un grupo y no esperas a que los demás hagan todo el trabajo por su cuenta	Levantas la mano y contribuyes en clase o en una reunión de trabajo
Paciencia	Una persona paciente es capaz de tolerar situaciones y circunstancias difíciles con fuerza y tranquilidad.	No te frustra cuando tienes que esperar por algo que conlleva mucho tiempo conseguir	Eres capaz de mantener la compostura incluso cuando explicas algo repetidamente a alguien
Perseverancia	Una persona perseverante persiste en un curso de acción incluso cuando surgen circunstancias difíciles.	Trabajas para conseguir tu objetivo a pesar de los retos y contratiempos	Si decides hacer una prueba deportiva difícil, entrenas duro y llegas al final
Presentación personal	Una persona con una buena presentación personal proyecta una impresión positiva en las demás, basada en su aspecto y en su forma de comunicarse.	Sabes cómo presentarte para causar una impresión positiva en otras personas	Vistes adecuadamente para una entrevista de trabajo
Fiabilidad	Una persona fiable es digna de confianza y cumple sus tareas con precisión y honestidad.	Sea cual sea la tarea, la calidad de tu trabajo es constante	Tus amigos/as acuden a ti para pedirte consejo o ayuda cuando atraviesan situaciones difíciles
Responsabilidad	Una persona responsable realiza las tareas de forma fiable y con los niveles de madurez esperados	Cuando empiezas una tarea, te comprometes con ella y la llevas a cabo.	Cuidas de un niño o niña/familiar/mascota, etc., con atención y madurez
Organización	Una persona organizada es capaz de hacer frente a la complejidad utilizando sistemas y procesos adecuados.	Realizas las tareas de forma puntual y organizada	Eres capaz de gestionar tu carga de trabajo para no sentirte abrumado/a en ningún momento
Trabajo en equipo	Una persona que muestra un fuerte trabajo en equipo coopera en situaciones de grupo de manera efectiva hacia resultados deseables.	Eres capaz de comunicarte y cooperar dentro de un grupo para lograr un objetivo común	Te gusta dedicar tiempo a dar consejos o proporcionar recursos a un/a compañero/a de trabajo o de clase

5. Habilidades de comunicación		<i>Comprender y transferir la información de forma eficaz mediante la comunicación verbal y no verbal</i>	
Competencia	Definición	Ejemplo 1	Ejemplo 2
Aceptar feedback	Una persona que acepta feedback sabe cómo utilizar la información proporcionada por el resto para mejorar sus habilidades y su rendimiento.	Aceptas las aportaciones de otras personas sin sentirte atacado/a personalmente	Escuchas los consejos de otras personas y utilizas sus sugerencias para mejorar tu trabajo
Asertividad	Una persona asertiva expone sus necesidades y opiniones con claridad, para que la gente lo tenga en cuenta.	Mantienes tu posición incluso cuando la gente cuestiona tus ideas	En situaciones de grupo, no tienes problemas para expresar tus necesidades y opiniones
Atención	Una persona atenta es hábil para concentrarse en una cosa y ser observadora.	Eres capaz de concentrarte en una tarea sin dejarte distraer fácilmente	Cuando escribes un correo electrónico o un informe cuidas de no cometer pequeños errores.
Enfoque comunicativo	Una persona que tiene un fuerte enfoque comunicativo selecciona y transmite los aspectos importantes de la información que debe transmitir al resto.	Te centras en las frases y oraciones que utilizas y te ocupas de que te entiendan	Cuando cuentas una historia o explicas algo, te aseguras de ir al grano y no aburrir a las personas que te escuchan
Concisión	Una persona concisa expresa suficiente información en pocas y bien elegidas palabras.	Te comunicas de forma clara y breve, expresando lo que hay que transmitir sin usar muchas palabras	En una entrevista, das respuestas cortas pero eficaces
Dicción	Una persona con buena dicción tiene un buen estilo de hablar, incluyendo su acento, entonación y calidad del discurso.	Tienes una buena pronunciación, incluso de las palabras difíciles	Las personas de otros países te entienden cuando las hablas
Elocuencia	Una persona elocuente tiene el poder de hablar con fluidez, contundencia y propiedad.	Tienes la capacidad de utilizar un lenguaje rico y creativo al comunicar una idea	No abusas de palabras de relleno como "umm", "hmm", "bueno" al hablar
Empatía	Una persona empática se identifica con las emociones, pensamientos o actitudes del resto.	Muestras a las otras personas que comprendes sus problemas y puedes relacionarte con sus circunstancias	No te apresuras a juzgar o condenar a alguien por sus acciones negativas, sino que buscas comprender la raíz de las mismas.
Dar feedback	Una persona experta en dar feedback proporciona información de alta calidad al resto para mejorar sus habilidades y su rendimiento.	Puedes proporcionar información útil a otras personas de manera eficiente, basándose en su evaluación del trabajo.	Cuando comes en un restaurante, te alojas en un hotel, etc., escribes críticas precisas y constructivas
Capacidad de escucha	Una persona con una buena capacidad de escucha es capaz de prestar atención a la información externa y, a menudo, de proporcionar feedback a medida que ésta se produce.	Cuando escuchas a la gente tienes un interés genuino en lo que dicen	Cuando alguien está hablando, haces las señales verbales y no verbales apropiadas para mostrar que estás siguiendo lo que se está diciendo
Comunicación no verbal	Una persona que tiene una buena comunicación no verbal es capaz de transmitir el significado a través de expresiones y movimientos.	Tienes la capacidad de dar feedback no verbal en una conversación en forma de asentimientos de cabeza, contacto visual y postura	Mantienes niveles adecuados de contacto visual en las conversaciones con otras personas
Paciencia	Una persona paciente es capaz de tolerar situaciones y circunstancias difíciles con fuerza y tranquilidad.	No te frustra cuando tienes que esperar por algo que conlleva mucho tiempo conseguir	Eres capaz de mantener la compostura incluso cuando explicas algo repetidamente a alguien
Habilidades de lectura	Una persona con buenas habilidades de lectura es capaz de determinar el significado de la información escrita.	Puedes aplicar diferentes estrategias y técnicas a los textos para obtener la información que necesitas	Puedes hojear un texto complejo en busca de información relevante
Razonamiento	Una persona con buena capacidad de razonamiento es capaz de llegar a conclusiones pensando en todos los hechos.	Eres capaz de sacar conclusiones precisas de las cosas que observas	Das explicaciones lógicas para apoyar tus opiniones e ideas
Capacidades de escritura	Una persona con buenas aptitudes para la escritura es capaz de expresar el significado y transmitir la información de forma eficaz a través de la palabra escrita.	Puedes adaptar tu estilo de escritura en función del contexto (formal, no formal, etc.)	Al escribir un correo electrónico, utilizas una buena ortografía, puntuación y gramática

6. Habilidades de gestión del estrés		<i>Técnicas, estrategias y herramientas que permiten gestionar eficazmente el estrés</i>	
Competencia	Definición	Ejemplo 1	Ejemplo 2
Capacidad de compartimentación	Una persona capaz de compartimentar puede separar o apartar mentalmente los aspectos que no ayudan a alcanzar un objetivo o a realizar una tarea.	Puedes separar los problemas en una parte de tu vida y no dejas que afecten a otras	No respondes a los correos electrónicos del trabajo en tu tiempo libre
Capacidad para afrontar la presión	Una persona capaz de lidiar con la presión se enfrenta a situaciones difíciles o de alto riesgo para llevar a cabo tareas o alcanzar sus objetivos.	Trabajas bien cuando tienes que completar una tarea en un plazo determinado	Te gusta hablar en público
Gestión del cambio	Una persona que gestiona bien el cambio es capaz de entender y prosperar en situaciones nuevas o cambiantes.	Eres rápido/a para centrarte en los aspectos positivos de las nuevas situaciones	Cuando cambias de trabajo, ciudad, escuela, etc., te adaptas rápidamente a las nuevas rutinas
Gestión de conflictos	Una persona que es capaz de gestionar los conflictos supera los desacuerdos y las discusiones graves para alcanzar el éxito.	Durante un conflicto, eres capaz de manejar opiniones opuestas y garantizar que el diálogo se mantenga civilizado	Cuando surge un conflicto entre dos personas puedes dar los primeros pasos para calmar la situación
Cómo hacer frente a la complejidad	Una persona que maneja bien la complejidad es capaz de entender y prosperar en situaciones complicadas.	No te sientes fácilmente abrumado por problemas o situaciones complicadas	Cuando conoces a un nuevo grupo de personas, entiendes rápidamente la dinámica social y el estado de las relaciones
Toma de decisiones	Una persona que toma bien las decisiones es capaz de elegir con eficacia, especialmente en situaciones de presión.	Eres capaz de pensar con rapidez y claridad para elegir la mejor solución posible a los problemas difíciles	Eres o serías una persona adecuada para contratar a alguien para un nuevo trabajo
Autorregulación emocional	Una persona capaz de autorregularse emocionalmente es hábil en la gestión de las emociones y los sentimientos.	Gestionas tus reacciones a los sentimientos y acontecimientos para actuar de forma positiva	Cuando estás de mal humor, no lo pagas con tus amigos/as o compañeros/as de trabajo
Perseverancia	Una persona perseverante persiste en un curso de acción incluso cuando surgen circunstancias difíciles.	Trabajas para conseguir tu objetivo a pesar de los retos y contratiempos	Si decides hacer una prueba deportiva difícil, entrenas duro y llegas al final
Resolución de problemas	Una persona que soluciona bien los problemas es capaz de utilizar una serie de habilidades de pensamiento analítico y racional para hacer frente a situaciones difíciles.	Se te da bien organizar la información clave en torno a un problema e identificar las causas subyacentes	Se te da bien arreglar los electrodomésticos
Resiliencia	Una persona resiliente se recupera bien de la adversidad y de las circunstancias difíciles.	Cuando te encuentras en situaciones difíciles, encuentras en ti mismo/a la fuerza para afrontar el problema o buscar la ayuda adecuada	Te recuperas a tiempo tras un contratiempo personal o profesional
Gestión del tiempo	Una persona capaz de gestionar el tiempo con éxito es capaz de evaluar y priorizar las tareas para optimizar la eficiencia.	Utilizas calendarios y planes de trabajo para asegurarte de que puedes llevar a cabo las tareas en un período determinado	Eres capaz de eliminar las distracciones (como el teléfono e Internet) cuando trabajas

7. Habilidades para lograr un cambio positivo		<i>Procesos y habilidades para crear y perpetuar el cambio positivo.</i>	
Competencia	Definición	Ejemplo 1	Ejemplo 2
Adaptabilidad	Una persona adaptable es capaz de ajustarse fácilmente a diferentes condiciones y circunstancias.	Cambias tus acciones rápidamente en entornos de ritmo rápido, respondiendo a los nuevos retos que se presentan	Si una tarea de trabajo cambia, rápidamente sabes cómo llevarla a cabo con éxito
Catalizar el cambio	Una persona catalizadora del cambio crea un espacio y una oportunidad para la mejora y la innovación.	Sueles ser la persona de un grupo, equipo o relación que inicia nuevas actividades o ideas	Has contribuido a lograr un cambio político o social mediante campañas o activismo
Creatividad	Una persona creativa muestra imaginación y originalidad de pensamiento y expresión.	Te encanta crear cosas nuevas y encontrarles múltiples usos	Encuentras formas de divertirte o expresarte en contextos aburridos
Cómo hacer frente a la complejidad	Una persona que maneja bien la complejidad es capaz de entender y prosperar en situaciones complicadas.	No te sientes fácilmente abrumado/a por problemas o situaciones complicadas	Cuando se conoce a un nuevo grupo de personas, entiendes rápidamente la dinámica social y el estado de las relaciones
Toma de decisiones	Una persona que toma bien las decisiones es capaz de elegir con eficacia, especialmente en situaciones de presión.	Eres capaz de pensar con rapidez y claridad para elegir la mejor solución posible a los problemas difíciles	Eres o serías una persona adecuada para contratar a alguien para un nuevo trabajo
Flexibilidad	Una persona flexible está dispuesta y es capaz de adaptar su perspectiva y su comportamiento cuando las circunstancias cambian.	Te sientes cómodo/a fuera de tu zona de confort	Te adaptas fácilmente a un cambio en la rutina del aula o del lugar de trabajo, como un cambio de asiento o una interrupción del horario
Iniciativa	Una persona que tiene iniciativa muestra disposición y capacidad para iniciar la acción y el cambio.	Eres proactivo/a cuando realizas una tarea sin que te digan lo que tienes que hacer	Te ofreces a hacer trabajos extra en la escuela o en el trabajo
Innovación	Una persona innovadora es capaz de utilizar nuevos métodos e ideas para alcanzar sus objetivos.	Se te da bien utilizar los recursos disponibles para crear cosas nuevas o encontrar soluciones a los problemas	Te interesa el modo en que las nuevas tecnologías pueden mejorar la calidad de vida de las personas
Liderazgo	Una persona líder es capaz de guiar o dirigir a un grupo hacia sus objetivos comunes.	Sabes motivar y apoyar a las personas, y dar un buen ejemplo al resto	Al dirigir un grupo, tienes la capacidad de compartir mensajes claros y hacer que las ideas complejas sean fáciles de entender para todos
Capacidad de escucha	Una persona con una buena capacidad de escucha es capaz de prestar atención a la información externa y, a menudo, de proporcionar feedback a medida que ésta se produce.	Cuando escuchas a la gente tienes un interés genuino en lo que dicen	Cuando alguien está hablando, haces las señales verbales y no verbales apropiadas para mostrar que estás siguiendo lo que se está diciendo
Perseverancia	Una persona perseverante persiste en un curso de acción incluso cuando surgen circunstancias difíciles.	Trabajas para conseguir tu objetivo a pesar de los retos y contratiempos	Si decides hacer una prueba deportiva difícil, entrenas duro y llegas al final

8. Habilidades de pensamiento de orden superior		<i>Los procesos mentales utilizados para dar sentido a las experiencias y encontrar soluciones a problemas complejos.</i>	
Competencia	Definición	Ejemplo 1	Ejemplo 2
Pensamiento analítico	Una persona capaz de utilizar el pensamiento analítico puede abordar y resolver problemas mediante procesos de pensamiento complejos y hábiles.	Eres capaz de ver un problema de diferentes maneras y llegar a una solución lógica	Estableces vínculos entre cosas que no están obviamente conectadas
Pensamiento conceptual	Una persona con pensamiento conceptual es capaz de conectar ideas abstractas y complejas dispares para profundizar en la comprensión.	Aplicas ideas abstractas a situaciones y problemas cotidianos	Eres capaz de ver los patrones y las causas de los comportamientos problemáticos de tus amigos/as
Pensamiento crítico	Una persona con pensamiento crítico muestra un pensamiento claro, racional, analítico y basado en pruebas.	Eres bueno/a resolviendo problemas	Eres bueno/a decidiendo si un amigo/a o compañero/a de trabajo está diciendo la verdad o no
Toma de decisiones	Una persona que toma bien las decisiones es capaz de hacer elecciones en un grupo de personas, especialmente en situaciones de presión.	Eres capaz de pensar con rapidez y claridad para elegir la mejor solución posible a los problemas difíciles	Eres o serías una persona adecuada para contratar a alguien para un nuevo trabajo
Decisión	Una persona decisiva es resuelta y determinada en sus acciones, y muestra pocas dudas en su toma de decisiones.	No pasas mucho tiempo pensando en las pequeñas decisiones	Cuando compras regalos para otras personas, te apresuras a elegir una buena opción y no cambias de opinión
Evaluación	Una persona que evalúa muestra su habilidad a la hora de valorar una situación compleja.	Se te da bien identificar los aspectos positivos y negativos del rendimiento de un compañero/a de trabajo	Se te da bien decidir la nota que debes recibir de una redacción en un examen
Planificación futura	Una persona que planifica bien su futuro es capaz de establecer objetivos y planes realistas, estructurados y alcanzables.	Te fijas objetivos y planificas tus acciones en consecuencia	Ahorras dinero para compras específicas
Pensamiento independiente	Una persona que piensa de forma independiente es capaz de recurrir a su propia inteligencia y juicio para guiarse.	Tiendes a rechazar los estereotipos y prejuicios sociales comunes sobre las personas y formas opiniones sobre tus propias experiencias personales	En un debate entre amigos/as te parece bien tener opiniones que no son mayoritarias
Resolución de problemas	Una persona que sabe solucionar problemas es capaz de utilizar una serie de habilidades de pensamiento analítico y racional para hacer frente a situaciones difíciles.	Se te da bien organizar la información clave en torno a un problema e identificar las causas subyacentes	Se te da bien arreglar los electrodomésticos
Razonamiento	Una persona con buena capacidad de razonamiento es capaz de llegar a conclusiones pensando en todos los hechos.	Eres capaz de sacar conclusiones precisas de las cosas que observas	Das explicaciones lógicas para apoyar tus opiniones e ideas

9. Habilidades de colaboración		<i>La capacidad de contribuir y esforzarse por mejorar la dinámica de grupo, los procesos de aprendizaje, las relaciones y los resultados</i>	
Competencia	Definición	Ejemplo 1	Ejemplo 2
Capacidad de compromiso	Una persona capaz de comprometerse es hábil para superar las diferencias y llegar a un acuerdo en caso de desacuerdo.	Eres flexible a la hora de fijar una hora y un lugar para reunirte con alguien	No te enfadas cuando no te sales con la tuya en una relación
Aceptar feedback	Una persona que acepta feedback sabe cómo utilizar la información proporcionada por otras personas para mejorar sus habilidades y su rendimiento.	Acoges las aportaciones de otras personas sin sentirse atacado/a personalmente	Escuchas los consejos de otras personas y utilizas sus sugerencias para mejorar tu trabajo
Adaptabilidad	Una persona adaptable es capaz de ajustarse fácilmente a diferentes condiciones y circunstancias.	Cambias tus acciones rápidamente en entornos de ritmo rápido, respondiendo a los nuevos retos que se presentan	Si una tarea de trabajo cambia, rápidamente sabes cómo llevarla a cabo con éxito
Coaching	Una persona con capacidad de coaching da consejos constructivos y orienta al resto para ayudarles a alcanzar sus objetivos.	Se te da bien ayudar a tus amigos/as a hablar de sus habilidades y objetivos	Alientas a otras personas cuando cometen errores
Cooperación	Una persona cooperativa está dispuesta y es capaz de trabajar bien con el resto.	Trabajas con éxito hacia un objetivo común con otras personas	Cuando trabajas en un grupo, eres capaz de asumir un papel que sirva mejor a sus intereses en lugar de centrarte en los tuyos propios
Creación de entornos de aprendizaje positivos	Una persona que es hábil en la creación de entornos de aprendizaje positivos crea espacios y oportunidades para que otras personas aprendan y crezcan.	Se te da bien dividir tu atención de forma equitativa en un grupo	Eres bueno/a explicando claramente las tareas a otras personas
Delegación	Una persona que sabe delegar asigna y comunica tareas y responsabilidades al resto para lograr objetivos comunes.	Sabes cómo repartir las tareas entre las personas según sus habilidades y capacidad	Al organizar una fiesta sorpresa, te parece bien que se comparta la responsabilidad con otras personas
Potenciar a otras personas	Una persona que es hábil en el desarrollo del resto guía y facilita el crecimiento y el aprendizaje de otras personas.	Eres bueno/a enseñando a otras personas las habilidades específicas que posees	Eres honesto/a con tus amigos/as sobre las cosas que necesitan cambiar en sus vidas
Habilidades para reuniones efectivas	Una persona con habilidades efectivas para las reuniones es capaz de dirigir o participar en reuniones y eventos de equipo en entornos formales o informales.	Animas a otras personas a contribuir activamente en una actividad o reunión de grupo	Se te da bien crear actividades divertidas o interactivas
Dar el feedback	Una persona experta en dar feedback proporciona información de alta calidad a otras personas para mejorar sus habilidades y su rendimiento.	Puedes proporcionar información útil a otras personas de manera eficiente, basándote en su evaluación del trabajo.	Cuando comes en un restaurante, te alojas en un hotel, etc., escribes críticas precisas y constructivas
Eficacia del grupo	Una persona que es eficaz en grupos es capaz de colaborar o liderar en entornos de equipo para alcanzar los resultados y objetivos deseados.	Te relacionas bien con varios tipos de personas	Se te da bien explicar un problema a otras personas en situaciones de estrés
Mediación	La persona que actúa como mediadora logra un acuerdo y un compromiso como intermediaria entre las partes.	En una situación de confrontación, eres capaz de encontrar un punto de encuentro entre dos partes	Si dos de tus amigos/as se pelean, intervienes activamente para que aborden el tema en cuestión.
Enseñar a otros	Una persona que es hábil enseñando al resto es capaz de colaborar o dirigir el aprendizaje de otras personas de forma hábil.	Puedes encontrar analogías y ejemplos sencillos a la hora de explicar algo complicado a otras personas	En una relación, eliges el momento adecuado para sacar a relucir algo que quieres que tu pareja cambie
Habilidades de creación de equipos	Una persona con experiencia en la creación de equipos es capaz de liderar la creación de un grupo cohesionado que trabaje por objetivos comunes.	Se te da bien organizar eventos que permitan a un grupo compartir experiencias positivas	Cuando una nueva persona comienza en su trabajo o escuela, haces un esfuerzo para incluirla con el resto
Trabajo en equipo	Una persona que sabe trabajar en equipo coopera en situaciones de grupo de manera efectiva hacia resultados deseables.	Eres capaz de comunicarte y cooperar dentro de un grupo para lograr un objetivo común	Te gusta dedicar tiempo a dar consejos o proporcionar recursos a un/a compañero/a de trabajo o de clase

10. Habilidades de ética y diversidad		<i>La capacidad de tratar con la complejidad y la diferencia ética</i>	
Competencia	Definición	Ejemplo 1	Ejemplo 2
Conciencia de los valores éticos	Una persona consciente de los valores éticos comprende las cuestiones morales y las normas que guían el comportamiento y las interacciones sociales.	Has elegido una carrera para tener un impacto positivo en la sociedad	A menudo piensas en el bien y el mal
Conciencia cultural	Una persona con conciencia cultural comprende los valores, las costumbres y las creencias de otras personas.	Puedes hablar otro idioma	Te esfuerzas por saber más sobre los antecedentes familiares de un/a nuevo/a compañero/a de clase
Criterio ético	Una persona con un buen juicio ético es capaz de tomar decisiones morales y evaluar situaciones difíciles.	Piensas en el medio ambiente cuando decides cómo gastar tu tiempo y tu dinero	Tomas decisiones aunque sean complejas, como enfrentarte al acoso escolar o ser honesto aunque sea difícil.
Responsabilidad ética	Una persona éticamente responsable reconoce los valores morales y los aplica en diversos aspectos de su vida.	Si encuentras un teléfono móvil en la calle te desvías para devolverlo a su dueño/a	Reciclas en casa
Ciudadanía mundial	Una persona que se considera una ciudadana global piensa y actúa de forma que refleja su posición en una comunidad global.	Sigues la actualidad de todo el mundo	Te gusta viajar para explorar y conocer diferentes culturas
Honestidad	Una persona honesta es veraz, ética y justa en sus interacciones con el resto.	Admites cuando te has equivocado o te equivocas	No hay mentiras en tu CV
Inclusión	Una persona que es inclusiva pretende incluir e integrar a todas las personas en las actividades, organizaciones, instituciones y en la sociedad en general	Eres proactivo/a enfrentándote a la discriminación cuando la encuentras	Tienes amigos con una gran variedad de identidades y orígenes
Integridad	Una persona íntegra se atiene a los principios morales y éticos, y tiene un carácter moral sólido.	Aunque nadie esté cerca o se vaya a enterar, sigues demostrando un comportamiento ético	Nunca dejarías que otra persona cargara con la culpa de una de tus acciones o errores
Transparencia	Una persona transparente es abierta y directa en sus interacciones con otras personas.	No ocultas información personal importante cuando conoces a un nuevo grupo	Le dices a tu jefe/a que no eres capaz de realizar una tarea si no tienes las habilidades necesarias para ello
Confiabilidad	Una persona digna de confianza es fiable y merece la confianza del resto debido a su comportamiento honesto y fiable.	Eres bueno/a guardando secretos	No hablas maliciosamente a espaldas de tus amigos/as
Trabajar con la diversidad	Una persona experta en trabajar con la diversidad se desenvuelve bien con individuos y grupos variados, independientemente de su identidad.	Tienes la mente abierta a personas de diferentes orígenes	Tienes experiencia trabajando con personas de todo el mundo