WOW-ME
Toolkit

WOWME
Women on Work Market
Maximising Empowerment

Cofinanciado por la Unión Europea

WOW-ME: Women on Work Market – Maximising Empowerment. Erasmus+ Programme: 2023-2-ES01-KA210-ADU-000183550

Cofinanciado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

Licencia abierta: Este toolkit está licenciado bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). © 2026 Consorcio del Proyecto WOW-ME. Licencia: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es

CC BY 4.0

Tabla de contenido

1. Introducción previa **6**
1.1. Autores 6
Autores del WOW-ME Toolkit de Chequia - Rovnovážka 6
Autores del WOW-ME Toolkit de España - EAC 6
Autores del WOW-ME Toolkit de Eslovaquia - FutuReg 6
Autores del WOW-ME Toolkit de Noruega - Norsensus 6
1.2. Resumen del proyecto 7
1.3. Objetivos del WOW-ME Toolkit 8
2. Metodología **8**
2.1. Aprendizaje no formal 8
2.2. Definición de los objetivos de aprendizaje 9
2.3. La taxonomía de Bloom adaptada al aprendizaje no formal 10
Taxonomía adaptada de Bloom utilizada en WOW-ME 10
2.4. Tipos de actividades 10
Descripción general: actividades energizantes y principales actividades 10
1. Actividad de activación 11
2. Actividad principal 11
2.5. Estructura de la actividad 12
Descripción general de la actividad 12
Instrucciones de la actividad - 7 pasos de actividades WOW-ME 13
2.6. Cómo WOW-ME aplica esta metodología 15
2.7. Retroalimentación 15
3. Principios de formación y código de ética **16**
3.1. Directriz 1. Idealmente, los formadores trabajan en parejas (cofacilitación). 16
3.2. Directriz 2. Los formadores deben seguir percibiendo la energía en la sala (o en el espacio virtual). 16
3.3. Directriz 3. Los formadores mantienen un ambiente estimulante. 16
3.4. Directriz 4. Los formadores mantienen las actividades no centradas en experiencias personales 17
3.5. Directriz 5. Los formadores mantienen un ambiente libre de prejuicios. 17
3.6. Directriz 6. Los formadores deben mantener la confidencialidad y la seguridad psicológica. 18
3.7. Directriz 7. Los formadores apoyan la autonomía y el consentimiento. 18
3.8. Directriz 8. Los formadores promueven la inclusión y la accesibilidad. 19
4. Literatura & Material **20**

5. Preguntas de evaluación **28**
6. Matriz de actividad **29**
6.1. Descripción general 29
1. Comience cada sesión con una actividad de activación. 29
2. Elija actividades basadas en el tema que desea explorar. 29
3. Utilice la instrucción "Seleccione uno / Seleccione dos / Seleccione todos" para planificar los tiempos. 29
4. Piense en términos de resultados de aprendizaje, no de estructura. 30
6.2. Matriz 1 - Chequia - Competencias digitales & IA 31
6.2. Matriz 2 - España - Narrativa y perfiles de empleadores 32
6.3. Matriz 3 - Eslovaquia - Orientación profesional desde recursos humanos 33
6.4. Matriz 4 - Noruega - Design Thinking para la empleabilidad 34
7. Actividades **35**
Chequia - Competencias digitales & IA **35**
Competencias digitales **35**
Introducción a la IA y dinámica rompehielos: la IA en la vida cotidiana 35
Descripción general de la actividad 35
Instrucciones de la actividad 38
IA práctica para tu carrera 45
Descripción general de la actividad 45
Instrucciones de la actividad 48
Registro inicial digital y dinámica rompehielos 54
Descripción general de la actividad 54
Instrucciones de la actividad 57
Bienestar digital y minimalismo 64
Descripción general de la actividad 64
Instrucciones de la actividad 66
España - Narrativa y perfiles de empleadores **73**
Actividades de activación **73**
Mi puerta interior mediante conexión simbólica con hilo 73
Descripción general de la actividad 73
Instrucciones de la actividad 75
Expansión de la energía personal y superación de barreras 80
Descripción general de la actividad 80
Instrucciones de la actividad 82
Arquetipos y perfiles de empleadores 89

Test de personalidad de arquetipos 89
Descripción general de la actividad 89
Instrucciones de la actividad 92
Comprender los perfiles de empleador 98
Descripción general de la actividad 98
Instrucciones de la actividad 100
Recolectando los huesos 105
Descripción general de la actividad 105
Instrucciones de la actividad 108
Narrativa / StoryBrand 115
El viaje del héroe 115
Descripción general de la actividad 115
Instrucciones de la actividad 117
Mi yo futuro 123
Descripción general de la actividad 124
Instrucciones de la actividad 126
Narrativa/Historia de marca 131
StoryBrand 131
Construye tu narrativa con StoryBrand 131
Descripción general de la actividad 131
Instrucciones de la actividad 134
Eslovaquia - Coaching de carrera en Recursos Humanos 141
Colores interiores 141
Descripción general de la actividad 141
Instrucciones de la actividad 144
En busca de tu superhéroe interior 151
Descripción general de la actividad 151
Instrucciones de la actividad 153
Desarrollo personal 161
El futuro está en tus manos. 161
Descripción general de la actividad 161
Instrucciones de la actividad 164
Descubriendo estrategias de recursos humanos 171
Descripción general de la actividad 171
Instrucciones de la actividad 174
Desarrolla habilidades del futuro para tu carrera 180

Descripción general de la actividad 180
Instrucciones de la actividad 183
Estrategias de RRHH - Actividades principales 191
Método STAR - narrativa de experiencias profesionales 191
Descripción general de la actividad 191
Instrucciones de la actividad 194
IKIGAI - narrativa práctica para el desarrollo profesional 201
Descripción general de la actividad 201
Instrucciones de la actividad 204
Método de coaching GROW 212
Descripción general de la actividad 212
Instrucciones de la actividad 215
Noruega - Design Thinking para la empleabilidad 220
Búsqueda del tesoro para el empoderamiento de las mujeres 220
Descripción general de la actividad 220
Instrucciones de la actividad 224
Introducción a Design Thinking y mapas de empatía 230
Descripción general de la actividad 230
Instrucciones de la actividad 233
Empoderamiento de las mujeres mediante Design Thinking, narrativa y emprendimiento social 240
Descripción general de la actividad 240
Instrucciones de la actividad 243

CC BY 4.0

1. Introducción previa

1.1. Autores

Autores del WOW-ME Toolkit de Chequia - Rovnovážka

Filip Goszler

Klara Tidrichová

Marketa Ubikova

Autores del WOW-ME Toolkit de España - EAC

Dra. Christiane Haberl

Dr. Nektar Baziotis

Franjo Brkan

Katharina Haberl

Martha Mourouzidi

Wiktor Olendzki

Autores del WOW-ME Toolkit de Eslovaquia - FutuReg

Lívia Bott Domonkos

Monika Csonková

Radoslava Šrútová

Autores del WOW-ME Toolkit de Noruega - Norsensus

Abdurrahim Jakob Günaydın

Vedat Sevincer

1.2. Resumen del proyecto

WOW-ME es un proyecto europeo centrado en apoyar a las mujeres, especialmente a aquellas que se reincorporan al mercado laboral, a las mujeres pertenecientes a minorías y a las mujeres que necesitan mejorar sus competencias digitales, para fortalecer su empleabilidad y mejorar sus oportunidades profesionales.

El proyecto reúne a cuatro socios de la Chequia, España, Eslovaquia y Noruega para compartir enfoques innovadores en orientación profesional, habilidades digitales, narración de historias, prácticas de recursos humanos y pensamiento de diseño. Mediante la colaboración transnacional, el proyecto busca crear herramientas prácticas que ayudan a las mujeres a ganar confianza, desarrollar competencias esenciales y acceder a mejores oportunidades laborales.

Este WOW-ME Toolkit representa el **WOW-ME Toolkit**, desarrollado en **Actividad 2: Desarrollo de materiales para el WOW-ME Toolkit**. Durante esta actividad, cada socio creó un conjunto de recursos de capacitación basados en su experiencia y en las Actividades de Aprendizaje, Enseñanza y Capacitación (*"Learning, Teaching, Training Activities (LTTAs)"*) realizadas en cada país:

1. **Chequia - Rovnovážka:** Habilidades digitales e IA
2. **España - EA Consulting:** Enfoques narrativos y perfiles de empleadores
3. **Eslovaquia - FutuReg:** Estrategias de recursos humanos y preparación para el mercado laboral
4. **Noruega - Norsensus:** Pensamiento de diseño para la empleabilidad

El desarrollo de estos conjuntos de herramientas garantiza que los métodos innovadores del proyecto sean accesibles tanto para las mujeres que están aprendiendo como para los formadores adultos. Este conjunto de herramientas también se creó teniendo en cuenta a grupos destinatarios secundarios, incluidos estudiantes y formadores en educación no formal, así como miembros de organizaciones de educación no formal para adultos.

Cada conjunto de herramientas está estructurado de forma clara y práctica, lo que permite a los formadores con diferentes niveles de experiencia utilizar los materiales de manera eficaz.

Durante el proyecto WOW-ME, los kits de herramientas creados en la Actividad 2 se aplicaron en **Actividad 3: Pruebas y capacitación a nivel nacional**, donde los socios impartieron sesiones de capacitación en sus propios países. Durante esta fase, cada organización probó el conjunto de herramientas con mujeres de los grupos objetivo principales del proyecto. Estas actividades se llevaron a cabo en cuatro contextos nacionales, el **Chequia, España, Eslovaquia y Noruega,** presencial, híbrido y en línea, lo que permite que el proyecto adapte los materiales a diversas necesidades y recopile valiosos comentarios.

La actividad 3 sirvió para el desarrollo de este conjunto de herramientas e incluyó:

- Talleres de capacitación locales utilizando los materiales del WOW-ME Toolkit.
- Actividades de prueba con mujeres que buscan reinsertarse en el mercado laboral.

- Sesiones para mujeres pertenecientes a minorías y mujeres con bajas habilidades digitales.
- Recopilación de comentarios para refinar y mejorar el conjunto de herramientas.
- Colaboración con proveedores de educación para adultos y comunidades locales.

Mediante este proceso, el proyecto garantiza que el conjunto de herramientas no solo sea teóricamente sólido, sino también práctico, inclusivo y esté preparado para su uso a largo plazo en la educación no formal de adultos.

1.3. Objetivos del WOW-ME Toolkit

En resumen, el WOW-ME Toolkit tiene como objetivo:

- Proporcionar materiales de capacitación innovadores e inclusivos para la empleabilidad de las mujeres.
- Promover habilidades digitales, competencia narrativa, conocimientos de recursos humanos y pensamiento de diseño.
- Proporcionar a las mujeres herramientas prácticas para mejorar su preparación laboral y su confianza profesional.
- Brindar apoyo a los educadores de adultos con una metodología no formal de alta calidad y lista para usar.
- Reforzar el acceso de las mujeres a oportunidades profesionales significativas en toda Europa.

Este WOW-ME Toolkit constituye un recurso integral para mujeres y formadores, así como para grupos destinatarios secundarios, traduciendo los métodos del proyecto en experiencias de aprendizaje atractivas y paso a paso.

2. Metodología

2.1. Aprendizaje no formal

El WOW-ME Toolkit se basa en **aprendizaje no formal.** La educación no formal es un enfoque educativo comúnmente utilizado en el trabajo con jóvenes y la formación de adultos. Se centra en el aprendizaje a través de la experiencia, la participación, la reflexión y la colaboración. Es flexible, centrada en el alumno y diseñada para satisfacer las necesidades de participantes diversos con diferentes antecedentes, motivaciones y niveles de habilidad.

WOW-ME aplica los principios descritos por las **Directrices para la educación no formal** de la **Asociación de Educación No Formal** que definen el aprendizaje no formal, brindan instrucciones útiles sobre cómo desarrollar actividades y proporcionan métodos para el aprendizaje no formal.

Este WOW-ME Toolkit se basa en **enfoques de aprendizaje no formal** con el objetivo de alentar activamente a los participantes, especialmente a las mujeres que se reincorporan al

mercado laboral, a aprender haciendo, a través del debate, el trabajo en equipo, la experimentación, la narración de historias y ejercicios prácticos relacionados con situaciones de la vida real, como la búsqueda de empleo, las entrevistas, la comunicación y el desarrollo de habilidades digitales.

Los principios de aprendizaje no formal utilizados en este WOW-ME Toolkit incluyen:

- Participación activa e interacción grupal
- Aprender a través de la experiencia y la reflexión.
- Actividades flexibles adaptables a diferentes grupos.
- Énfasis en la inclusión, el empoderamiento y el fomento de la confianza.
- Entornos de aprendizaje seguros donde se acogen todas las perspectivas.

Este enfoque garantiza que las mujeres no solo adquieran nuevos conocimientos, sino que también desarrollen confianza, autoconciencia y motivación para aplicar estas habilidades en su vida profesional.

2.2. Definición de los objetivos de aprendizaje

WOW-ME aplica el modelo de la **Objetivos de aprendizaje no formal de la Asociación de Educación No Formal**.

Cada actividad en el WOW-ME Toolkit incluye instrucciones **objetivos de aprendizaje** claros describiendo:

- **Conocimiento**→ Lo que sabrán los participantes
- **Habilidades**→ Lo que los participantes podrán hacer
- **Actitudes**→ Lo que los participantes sentirán, valorarán o considerarán

Para definir estos objetivos de forma clara y coherente, el proyecto utiliza la **Taxonomía de Bloom de los objetivos de aprendizaje** adaptado para la educación no formal. Esto ayuda a los formadores a comprender el nivel de aprendizaje esperado, ya sea que la actividad busque generar conocimientos básicos o aplicaciones avanzadas.

Por ejemplo:

- En **conocimiento** la diferencia entre “saber que existe una herramienta” y “utilizarla de forma independiente”.
- En **habilidades,** practicar con orientación frente a realizar el trabajo de forma independiente.
- En **actitudes** reconocer un valor frente a promoverlo activamente entre los demás.

2.3. La taxonomía de Bloom adaptada al aprendizaje no formal

La versión utilizada en WOW-ME abarca tres dominios de aprendizaje, **cognitivo (conocimiento)**, **psicomotor (habilidades)**, y **afectivo (actitudes),** y los organiza en siete niveles progresivos.

Este modelo adaptado se utiliza ampliamente en la educación de jóvenes y adultos y se ha probado con diferentes grupos durante varios años.

Taxonomía adaptada de Bloom utilizada en WOW-ME

Nivel	Conocimiento	Habilidades	Actitudes
1	Conciencia	Observación	Toma de conciencia
2	Comprensión	Exploración	Consideración
3	Aplicación	Práctica guiada	Imitación
4	Análisis	Práctica autónoma	Preferencia
5	Síntesis	Práctica habitual	Autoidentificación
6	Evaluación	Resolución de problemas	Incidencia
7	Transferencia	Adaptación creativa	Difusión

Esta estructura ayuda a los formadores a planificar actividades con el nivel de desafío adecuado y apoya a los participantes para que progresen desde la comprensión básica hasta la aplicación práctica y, en última instancia, el uso independiente y la promoción.

2.4. Tipos de actividades

Descripción general: actividades energizantes y principales actividades

El WOW-ME Toolkit incluye dos tipos de actividades:

1. **Actividades de activación:** Breves ejercicios de calentamiento que activan la atención, la preparación emocional y la cohesión grupal.
2. **Actividades principales:** Las experiencias de aprendizaje fundamentales consisten en que los participantes exploren el tema en profundidad a través de ejercicios prácticos y vivenciales.

Cada actividad principal ya contiene su propia **Bienvenida y actividad breve de activación** integrado en la estructura de 7 pasos.

Sin embargo, el consorcio WOW-ME recomienda encarecidamente comenzar cada sesión con una **actividad de activación** específica antes de pasar a la actividad principal.

Esta combinación favorece la seguridad emocional, la participación y el flujo de aprendizaje no formal.

CC BY 4.0

Como parte de la actividad, el consorcio WOW-ME recomienda comenzar cada sesión con una actividad de activacón, antes de profundizar en el tema específico con más detalle con las actividades principales.

1. Actividad de activación

Una **actividad de activación** es una actividad breve y dinámica que prepara a los participantes emocional y mentalmente para el aprendizaje. Activa la atención, reduce el estrés y crea un ambiente seguro y abierto, algo especialmente importante para quienes puedan sentirse inseguros o autocríticos durante las actividades de desarrollo personal o para la inserción laboral.

En WOW-ME, **actividades de activación:**

- Ayudan a los participantes a llegar a la sala (emocional y mentalmente).
- Aumentan la participación, la curiosidad y la cohesión del grupo, presentando el tema de la sesión de una manera ligera, impersonal y sin presiones.
- Proporcionan señales tempranas a los formadores sobre el nivel de energía, la comprensión o la incomodidad en el grupo.
- Fomentan la seguridad psicológica, en consonancia con nuestros **Principios de formación y código de ética** (no juzgar, inclusión, baja exposición).

2. Actividad principal

La **actividad principal** ofrece la experiencia de aprendizaje central de la sesión. Durante la actividad principal, los participantes exploran el tema mediante la práctica, la narración de historias, el análisis de escenarios, el uso de herramientas digitales y la reflexión.

En WOW-ME, **actividades principales**:

- Transmiten conocimientos, habilidades y actitudes clave del tema.
- Se centran en el aprendizaje práctico a través de métodos experienciales.
- Se conectan directamente con contextos reales de desarrollo profesional y personal.
- Desarrollan la confianza mediante la práctica guiada y la reflexión.
- Concluyen con una evaluación y una "recompensa" práctica y motivadora

Si bien una actividad principal incluye su propia **Bienvenida y actividad breve de activación** se recomienda dedicar tiempo a una actividad energizante completa por sesión para garantizar la preparación emocional y una dinámica de grupo de apoyo.

CC BY 4.0

2.5. Estructura de la actividad

Descripción general de la actividad

Cada actividad contiene una tabla nombrada «**Descripción general de la actividad**» que proporciona a los formadores una visión general rápida y estructurada de cada actividad de WOW-ME.

Permite a los formadores comprender, seleccionar, adaptar y facilitar las actividades de manera eficiente, independientemente de su nivel de experiencia o del contexto en el que se impartan.

La tabla combina la intención pedagógica, los resultados del aprendizaje y la logística práctica, lo que garantiza que cada actividad sea fácil de entender de un vistazo, esté alineada con la metodología WOW-ME y sea adaptable a diferentes grupos, formatos y plazos.

Tabla general de actividades - Descripciones de los campos

Todas las tablas tituladas **«Descripción general de la actividad»** proporcionan la siguiente información:

- **«Título de la actividad»:** El nombre claro y reconocible de la actividad, que ayuda a los formadores a identificar rápidamente la actividad y su tema principal.
- **«Subtítulo»:** Una breve explicación que describe en qué se centra la actividad o en qué trabajarán los participantes, con el fin de aportar contexto y aclarar el objetivo de la actividad.
- «**Detalles pedagógicos**»
  - **Objetivos y descripción general de la actividad:** Explica el propósito de la actividad y lo que harán los participantes, y describe cómo la actividad fomenta el empoderamiento, la empleabilidad, la autorreflexión o el desarrollo de habilidades.
  - **Resultados del aprendizaje:** Define lo que los participantes obtienen de la actividad, estructurado según la taxonomía de aprendizaje no formal WOW-ME (explicada en la sección correspondiente):
    - **Conocimiento -** aquello de lo que los participantes toman conciencia o comprenden
    - **Habilidades -** lo que los participantes practican o desarrollan a través de la acción
    - **Actitudes -** cómo pueden cambiar las mentalidades, la confianza o la autopercepción de los participantes
    - Los resultados del aprendizaje son realistas, observables y centrados en el alumno.
- **Logística y preparación**
  - **Enfoque:** Indica el enfoque temático principal de la actividad, en consonancia con la Matriz de Actividades.

- **Método educativo:** Describe el método educativo utilizado, que es la educación no formal.
- **Tipo de actividad:** Todas las actividades son actividades de aprendizaje no formal.
- **Tipo de habilidad (ESCO):** Especifica las competencias transversales o de empleabilidad clave abordadas, alineadas con el marco de ESCO Skills & Competences (por ejemplo, Principles of artificial intelligence, Prepare for Job Interview).
- **Grupo objetivo principal:** Mujeres que se reincorporan al mercado laboral, especialmente aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas.
- **Grupos objetivo secundarios:** Incluyen otros grupos para los que la actividad también puede ser relevante, con pequeñas adaptaciones.
- **Número mínimo y máximo de participantes:** Indica el tamaño de grupo recomendado para garantizar una facilitación y participación efectiva. Todas las actividades pueden adaptarse a grupos de mayor tamaño.
- **Duración:** Indica el tiempo total estimado necesario para realizar la actividad, incluyendo la reflexión y la evaluación.
- **Formato de aprendizaje:** Específica si la actividad es adecuada para realizarse de forma presencial o en línea.
- **Preparación de la sesión:** Describe lo que los formadores deben preparar antes de la sesión, incluyendo:
  - **Materiales necesarios -** elementos esenciales necesarios para realizar la actividad.
  - **Extras opcionales -** elementos adicionales que pueden enriquecer la experiencia
  - **Configuración de la sala / equipamiento -** requisitos de espacio, disposición de asientos o necesidades técnicas
  - **Otros requisitos previos -** conocimientos previos, preparación o aportaciones necesarias por parte de los participantes

Instrucciones de la actividad - 7 pasos de actividades WOW-ME

Cada actividad del WOW-ME Toolkit sigue una estructura de 7 pasos diseñada para fomentar la confianza, el empoderamiento personal y el desarrollo de habilidades prácticas. Esta estructura se basa en el aprendizaje no formal, la psicología positiva, el trabajo sobre la identidad narrativa y la metodología de empoderamiento desarrollada por los formadores.

Como resultado, formadores con distintos niveles de experiencia podrán:

1. adaptarse al punto de partida de los participantes
2. guiar a los participantes a lo largo de cada experiencia
3. ayudarles a encontrar significado en el proceso y apoyarles en el siguiente paso de su desarrollo.

Descripción y propósito de los 7 pasos

Paso	Descripción	Propósito para los formadores
1. Bienvenida y actividad breve de activación	Un breve calentamiento que invita a los participantes a prepararse emocional y mentalmente, mediante preguntas sencillas o movimientos.	Fomenta la seguridad emocional, la participación y la cohesión grupal. Ayuda a regular el estrés y prepara a los participantes para el aprendizaje.
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	Una explicación clara y accesible del tema o la habilidad, utilizando un lenguaje sencillo y ejemplos con los que el público pueda identificarse.	Establece un entendimiento común para que todos los participantes se sientan incluidos. Crea una base cognitiva antes del trabajo experiencial.
3. Punto de conexión	Una breve pausa para comprobar la energía en la sala/en línea, el nivel de participación, la comprensión y la disposición de los participantes, a la vez que se invitan a dar sus primeras reacciones.	Garantiza que el grupo esté en sintonía, plantea las preguntas con antelación y ayuda al formador a adaptar el ritmo y el enfoque en función de la energía y las necesidades del grupo.
4. Experiencia de la actividad principal	El núcleo experiencial de la sesión es donde los participantes intentan, crean, representan roles, resuelven problemas o aplican habilidades.	Fomenta el aprendizaje práctico, genera confianza y permite a los participantes poner en práctica las habilidades en lugar de solo hablar de ellas.
5. Reflexión	Un momento guiado para procesar la experiencia mediante escritura reflexiva, intercambio de ideas o preguntas específicas.	Transforma la actividad en comprensión significativa. Favorece la integración emocional, la autoconciencia y la construcción de significado personal.
6. Evaluación	Proporciona una evaluación sencilla de 7 pasos con respuestas de sí o no para valorar la claridad, el aprendizaje y la experiencia de los participantes.	Permite observar el progreso de los participantes, proporciona retroalimentación al formador y refuerza el autoconocimiento y la motivación.
7. Recursos y reconocimiento	Un cierre positivo que ofrezca a los participantes una herramienta concreta y práctica, como un	Garantiza que cada actividad finalice con un resultado tangible que refuerce la empleabilidad, fortalezca

	consejo, una plantilla, un cambio de mentalidad o pequeñas tareas, revisiones de currículum, etc., que puedan aplicar de inmediato en su búsqueda de empleo o desarrollo profesional.	la confianza y motive a los participantes a seguir aplicando el método más allá de la sesión.

2.6. Cómo WOW-ME aplica esta metodología

Cada conjunto de herramientas en WOW-ME (Competencias digitales & IA, Narrativa y perfiles de empleadores, Orientación profesional desde recursos humanos, Design Thinking para la empleabilidad) está construido utilizando la misma estructura metodológica:

- Objetivos de aprendizaje claros alineados con los niveles de Bloom.
- Ejercicios paso a paso que siguen principios de aprendizaje no formal.
- Tareas prácticas relacionadas con situaciones laborales reales.
- Momentos de reflexión que ayudan a interiorizar el aprendizaje.
- Actividades adecuadas para formadores con cualquier nivel de experiencia.

Esto garantiza la coherencia en los cuatro kits de herramientas nacionales y ayuda a las mujeres a desarrollar tanto las competencias prácticas como la mentalidad necesarias para reinsertarse y tener éxito en el mercado laboral.

2.7. Retroalimentación

El WOW-ME Toolkit se desarrolló a través de un proceso iterativo informado por múltiples niveles de experiencia. Su metodología incorpora la retroalimentación de un **evaluador externo**, perspectivas **de profesionales de la educación no formal**, y **experiencia práctica** obtenidos al aplicar métodos similares en otros proyectos financiados por la UE.

Esta revisión colaborativa garantizó que cada actividad fuera pedagógicamente sólida, emocionalmente segura y estuviera alineada con las mejores prácticas en el aprendizaje de adultos, la formación para el empoderamiento y la facilitación inclusiva.

Como resultado, el conjunto de herramientas refleja tanto el rigor académico como la aplicabilidad en el mundo real en diversos entornos de aprendizaje.

3. Principios de formación y código de ética

El WOW-ME Toolkit se basa en la educación no formal, el empoderamiento y la seguridad emocional. Para garantizar un entorno de aprendizaje eficaz y de apoyo, los formadores deben seguir los principios y las directrices éticas que se detallan a continuación. Estos principios protegen la dignidad de todos los formadores y participantes, fomentan la confianza y ayudan a los formadores a impartir las actividades con cuidado y profesionalismo.

3.1. Directriz 1. Idealmente, los formadores trabajan en parejas (cofacilitación).

Siempre que sea posible, las actividades se benefician de contar con dos formadores que apoyen al grupo. La cofacilitación permite:

- Un instructor (el "intérprete") lidera mientras el otro observa la dinámica del grupo.
- El otro formador (el "lector de energía") se encarga de monitorear el compromiso general y la energía en la sala.

Esto permite brindar asistencia más rápida a los participantes que la necesiten y gestionar mejor los tiempos y las transiciones. Si solo hay un instructor presente, se debe prestar especial atención a las necesidades del grupo.

3.2. Directriz 2. Los formadores deben seguir percibiendo la energía en la sala (o en el espacio virtual).

Los formadores observan constantemente el ambiente emocional y energético durante la sesión. Esto incluye:

- niveles de participación
- signos de malestar, estrés o fatiga
- entusiasmo, curiosidad o disposición para seguir adelante

Los ajustes en el ritmo, el tono, la agrupación o la secuencia de actividades deben realizarse en función de la energía del grupo. Un entrenamiento eficaz comienza por adaptarse a las necesidades de los participantes.

3.3. Directriz 3. Los formadores mantienen un ambiente estimulante.

El espacio de aprendizaje debe permanecer:

- activo
- inclusivo
- creativo
- accesible a diferentes estilos de participación.

La participación no requiere compartir información personal. En cambio, fomenta la interacción mediante opciones como la escritura, el movimiento, el trabajo en parejas o la reflexión silenciosa. Las instrucciones claras y las transiciones fluidas ayudan a mantener el ritmo y la concentración.

3.4. Directriz 4. Los formadores mantienen las actividades no centradas en experiencias personales

Las actividades están diseñadas intencionalmente para evitar una exposición emocional innecesaria. Los formadores se aseguran de que:

- No sea necesario compartir experiencias personales
- Los ejemplos se mantengan generales, neutrales o ficticios
- Los participantes nunca se sientan presionados a revelar información sensible
- El desarrollo de habilidades se mantenga en el centro de la actividad
- Cuando los participantes deciden compartir experiencias personales, estas son acogidas con respeto y empatía.

Esto contribuye a mantener un entorno emocionalmente seguro y hace que las actividades sean adecuadas para grupos diversos.

3.5. Directriz 5. Los formadores mantienen un ambiente libre de prejuicios.

El entorno de aprendizaje refleja respeto, neutralidad y seguridad psicológica.

Los formadores evitan:

- evaluar las reacciones personales
- hacer suposiciones sobre los participantes
- comparando individuos
- corregir o desestimar sentimientos

Todas las aportaciones, incluido el silencio, se consideran formas válidas de participación. La participación es totalmente voluntaria y los participantes son libres de involucrarse al nivel que prefieran.

3.6. Directriz 6. Los formadores deben mantener la confidencialidad y la seguridad psicológica.

Aunque las actividades no son personales, los participantes pueden expresar emociones o reflexiones. Los formadores se aseguran de que:

- Cualquier reflexión compartida se mantendrá dentro de la sesión.
- Se desaconsejan los comentarios paralelos entre los participantes.
- Se ofrecen métodos de conexión con la tierra o de relajación cuando sea necesario.
- Se normaliza una amplia gama de respuestas emocionales.

La confidencialidad fomenta la confianza y la disposición a participar.

3.7. Directriz 7. Los formadores apoyan la autonomía y el consentimiento.

La participación es siempre voluntaria. Los formadores se aseguran de que:

- Los participantes pueden optar por no participar en cualquier momento.
- Existen modalidades de participación alternativas.
- Nadie queda en evidencia.
- Se comprueba la preparación antes de pasar a las secciones de reflexión.

La autonomía fortalece el empoderamiento, la confianza y el respeto.

Se recomienda incluir la siguiente declaración del RGPD en los formularios de inscripción para solicitar el consentimiento de los participantes.

Declaración de privacidad y protección de datos (RGPD)

Al firmar esta hoja de asistencia, confirmo que he sido informado/a sobre la finalidad del evento y el tratamiento de datos personales asociado.

Estoy de acuerdo en que:

- Mi nombre y firma se recopilan exclusivamente con fines de control de asistencia.
- Las fotografías, grabaciones de vídeo y otros materiales generados durante el evento pueden incluir mi imagen, mi voz o mis aportaciones.
- Estos materiales podrán utilizarse con fines de difusión, comunicación y visibilidad relacionados con el proyecto o evento (informes, redes sociales, páginas web, boletines informativos), de conformidad con las normas de visibilidad de la Unión Europea.

Entiendo que:

- Los datos personales recopilados serán tratados de forma segura y almacenados de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) (UE) 2016/679.
- Tengo derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento poniéndome en contacto con la entidad organizadora.
- Puedo solicitar el acceso, la rectificación o la supresión de mis datos personales contactando con el Responsable del Tratamiento en [nombre de la organización].

CC BY 4.0

3.8. Directriz 8. Los formadores promueven la inclusión y la accesibilidad.

El entorno de aprendizaje brinda apoyo a todos los participantes, independientemente de su formación o nivel de habilidad. Los formadores garantizan:

- Comunicación clara y sin jerga
- Sensibilidad a las diferencias lingüísticas
- Un ambiente acogedor para identidades y experiencias diversas.
- Ajustes cuando aparecen barreras digitales o de aprendizaje.
- Accesibilidad a espacios y materiales de aprendizaje.

La inclusión es esencial para la igualdad de acceso al empoderamiento

CC BY 4.0

4. Literatura & Material

Todas las actividades		
Actividad	**Literatura (Fuentes)**	**Material - Requerido para todas las actividades**

Todas las actividades	• **Asociación de Educación No Formal** - Directrices de la Asociación de Educación No Formal
	• **Habilidades y competencias de ESCO**
		• **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) **o bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
		• **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento** de cada actividad)
		• **Formulario de evaluación:**
		  ○ **Google Forms:** WOW-ME Activity Evaluation Form - Template
		  ○ **Plantilla Word:** WOW-ME Preguntas de evaluación
		  ○ **PDF imprimible:** WOW-ME Preguntas de evaluación.pdf
		• **Conexión a Internet fiable y acceso herramientas digitales** (para actividades en línea y uso de herramientas de IA)
		Extras opcionales para todas:
		• Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión
		• Mentimeter (Mentimeter)

Chequia - Carpeta:Módulo 1 - Chequia - Competencias digitales e IA		
Actividad	**Fuentes**	**Material (Además del material requerido para todas las actividades mencionadas anteriormente)**

CC BY 4.0

Introducción a la IA y dinámica rompehielos: la IA en la vida cotidiana	**Frank Pasquale** - The New Laws of Robotics: «Los sistemas robóticos y la IA deben complementar a los profesionales, no reemplazarlos».	**Presentación (PowerPoint/PDF):** • **PowerPoint:** Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in E... • **PDF:** Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in E... **Presencial:** • Proyector para ver la presentación o el folleto impreso. • Proyector o pizarra blanca para recoger los ejemplos de los participantes.
IA práctica para tu carrera	**Robert Greene** - Mastery (2012): «El futuro pertenece a quienes adquieren más habilidades y las combinan de forma creativa».	**Acceso a herramientas de IA:** • Texto de IA: ChatGPT/Gemini (Google)/Claude (Anthropic) • Imagen gratuita con IA: Craiyon/DALL·E • Cuaderno de IA: NotebookLM (Google)/Notion • Canva (con herramientas de Magic Write e IA) **Presencial:** Pizarra giratoria/Miro/Mentimeter para una lista de herramientas de IA creada por el estudiante (Actividad de activación)
Registro inicial digital y dinámica rompehielos	**Frank Pasquale** - New Laws of Robotics: «Los sistemas robóticos y la IA deben complementar a los profesionales, no reemplazarlos».	**Presencial:** Pizarra de rotafolio/pizarra blanca y rotuladores
Bienestar digital y minimalismo	**Anne Lamott** - Bird by Bird: «Casi todo volverá a funcionar si lo desenchufas durante unos minutos, incluido tú.»	**Círculo de emociones** (versiones impresas o editables en línea): Module 1 - Digital Wellbeing & Minimalism - Emotion...

CC BY 4.0

Módulo 2 - España - Narrativa y perfiles de empleadores		
Actividad	**Fuentes**	**Material (Además del material requerido para todas las actividades mencionadas anteriormente)**
Mi puerta interior mediante conexión simbólica con hilo	• **Carl Gustav Jung** - El hombre y sus símbolos • **Miguel de Cervantes** - Don Quixote: «Donde una puerta se cierra, otra se abre».	• **Bola de hilo:** diferentes colores (cortados en trozos de igual longitud o según el tamaño del grupo). • **Tarjetas con imágenes de puertas:** varios diseños que representan emociones, etapas de la vida y estados de ánimo.
Expansión de la energía personal y superación de barreras	• **Psychology Today** - How Visualization Can Benefit Your Well-Being • **Biomedicines** - Neurobiological Changes Induced by Mindfulness and Meditation • **Cognition and Emotion** - Approaching awe, a moral, spiritual, and aesthetic emotion • **Maya Angelou** - Letter to my Daughter: «Nada puede apagar la luz que brilla desde dentro».	No se requiere nada más que el material necesario para todas las actividades (enumeradas anteriormente).
Test de personalidad de arquetipos	• **Carl Gustav Jung** - El hombre y sus símbolos • **Caroline Myss** - Galería de arquetipos: «Cada arquetipo tiene una expresión positiva o lado luminoso y una expresión negativa o lado oscuro. El lado oscuro puede ser una parte desconocida que no se comprende, un aspecto basado en el miedo que aún no se ha integrado».	**Cuestionario gratuito de arquetipos junguianos** (Inglés, checo, español, eslovaco & noruego)

CC BY 4.0

Comprender los perfiles de empleador	**Juan F. Kennedy** - «El liderazgo y el aprendizaje son indispensables el uno para el otro».	Module 2 - Understanding Employer Personas - The ... (impreso o digital)
Recolectando los huesos - conexión psicoarquetípica con el arquetipo de la Mujer Salvaje	**Clarissa Pinkola Estés** - Mujeres que corren con los lobos - **Maya Angelou:** «Agradezco a Mujeres que corren con los lobos y a la Dra. Clarissa Pinkola Estés. Esta obra muestra al lector lo maravilloso que es ser audaz, compasiva y mujer. Todo aquel que sepa leer debería leer este libro«.	• Descripción del arquetipo de la mujer salvaje: Module 2 - Collecting the Bones - Wild Woman ... - Audible • Acceso a herramientas de IA para participantes (Gemini, ChatGPT, Lovart.AI)
El viaje del héroe	**El viaje del héroe** - Wikipedia **Joseph Campbell** - El viaje del héroe**:** «El viaje del héroe trata sobre el valor de explorar las profundidades; la imagen del renacimiento creativo; el ciclo eterno de cambio dentro de nosotros; el inquietante descubrimiento de que el buscador es el misterio que el propio buscador desea conocer».	El viaje de la heroína (Impresión/PDF/Enlace) - Monomito - Wikipedia/El viaje del héroe - Wikipedia.png
Mi yo futuro	**Eleanor Roosevelt** - **Sorbona de Paris** «El futuro pertenece a quienes creen en la belleza de sus sueños».	No se requiere nada más que el material necesario para todas las actividades (enumeradas anteriormente).
Construye tu narrativa con StoryBrand	**Donald Miller** - Building a StoryBrand: «Cuando posicionamos a nuestro cliente como el héroe y a nosotros mismos como el guía, seremos reconocidos como un recurso de confianza que les ayudará a superar sus	Marco de trabajo de **Donald Miller** para "Construir una marca narrativa" (disponible en línea, proyectado e impreso): Module 2 - Build Your StoryBrand Narrative - StoryBr...

CC BY 4.0

	desafíos. Posicionar al cliente como el héroe de la historia no es solo una cuestión de buenos modales; también es una buena estrategia de negocio».	• https://brand-blueprint.ea.consulting/
Eslovaquia		
Actividad	**Fuentes**	**Material (Además del material requerido para todas las actividades mencionadas anteriormente)**
Colores interiores	**Juan Ruskin** - Las piedras de Venecia: «Las mentes más puras y reflexivas son aquellas que más aman el color».	• **Materiales de pintura/dibujo:** Rotuladores, lápices, tijeras, materiales de pintura, papel de colores (tiras de 2 cm x 5 cm, cortadas de hojas A4). • **Papel** para pintar sobre • **Papel/tarjetas** (con ilustraciones de puertas - variación opcional) • **Tarjeta de teoría del color** (preparado por el formador, Fuente)
En busca de tu superhéroe interior	**Nora Ephron**: «Ante todo, sé la heroína de tu propia vida, no la víctima».	**Folleto** Module 3 - Looking for a Superhero - Jungian Arche...
El futuro está en tus manos.	**Immanuel Kant**: «La mano es la parte visible del cerebro».	• **Logotipo del arte en Canva:** diseño creado por el formador (flor) • **Bolígrafos, lápices y tijeras** • **Papel** para dibujar y colorear
Descubriendo estrategias de recursos humanos	**Mark Twain**: «Encuentra un trabajo que disfrutes y no tendrás que trabajar ni un solo día de tu vida».	• **Papel tamaño A4 y bolígrafos o rotuladores** (para la actividad de trazado de la mano). • **Adaptación en línea:** Los participantes pueden utilizar materiales disponibles en casa para dibujar el

CC BY 4.0

		contorno de su mano, tomar una foto de su mano o crear el contorno digitalmente (por ejemplo, con una herramienta de dibujo o una imagen generada por IA) y añadirlo a un documento.
Desarrolla habilidades del futuro para tu carrera	**Joseph Campbell**: «El mayor privilegio de toda una vida es llegar a ser quien realmente eres».	• **Datos estadísticos y económicos** (específico del país o del sector) • **Folleto informativo sobre el tipo de personalidad DISC:** Module 3 - FUTURE-SKILL Your Career - DISC Perso... • **Test de personalidad con IA:** Test de personalidad DISC de 123Test
Método STAR - narrativa de experiencias profesionales	**Descripción general del viaje del héroe** ○ Llamada a la aventura: «Ayúdame, Obi-Wan Kenobi. Eres mi única esperanza». ○ Ayuda Sobrenatural: «La Fuerza estará contigo. Siempre». **Steve Jobs**: «La persona más poderosa del mundo es el narrador de historias».	No se requiere nada más que el material necesario para todas las actividades (enumeradas anteriormente).
IKIGAI - narrativa práctica para el desarrollo profesional	**Howard Thurman**: «No te preguntes qué necesita el mundo. Pregúntate qué te hace sentir vivo y ve a hacerlo».	• **Test de Personalidad IKIGAI:** Test de personalidad IKIGAI • **Folleto IKIGAI:** Module 3 - IKIGAI - Practical Storytelling.pdf
Método de coaching GROW	**Peter Drucker**: «La mejor manera de predecir el futuro es creándolo».	• Currículos y/o perfiles en redes sociales de los participantes

CC BY 4.0

		• Hojas de trabajo con preguntas de coaching GROW desarrolladas por el formador.
Noruega		
Actividad	**Fuentes**	**Material (Además del material requerido para todas las actividades mencionadas anteriormente)**
Búsqueda del tesoro para el empoderamiento de las mujeres	**Michelle Obama**: «No hay límites para lo que nosotras, como mujeres, podemos lograr».	**Instala la aplicación de búsqueda del tesoro:** • **Recomendado: aplicación** Deckle (participantes ilimitados en la versión gratuita; recomendada) • **Otras Opciones**: Actionbound (planes disponibles), GooseChase (plan básico gratuito; misiones basadas en la app; permite cargar fotos y vídeos), Navicup (gratuita solo para hasta 10 usuarios; adecuada para grupos pequeños) **Configuración: una búsqueda del tesoro centrada en el empoderamiento de las mujeres.** **Otros materiales necesarios:** • Smartphones con la aplicación seleccionada instalada y acceso a Wi-Fi (al menos un dispositivo por grupo). • Zapatos cómodos adecuados para caminar por la ciudad.
Introducción a Design Thinking y mapas de empatía	**Mohsin Hamid**: «La empatía consiste en reconocer en uno mismo algo de la otra persona».	**Introducción al pensamiento de diseño digital/impreso y mapa de empatía** • Module 4 - Introduction to Design Thinking & Emp... • Module 4 - Introduction to Design Thinking & Emp...

CC BY 4.0

Empoderamiento de las mujeres mediante Design Thinking, narrativa y emprendimiento social	**Stephen R. Covey**: «Primero busca comprender, luego ser comprendido».	**Estructura de narración digital/impresa y mapa de empatía** • **WOW-ME - Hoja de trabajo:** Module 4 - Empowering Women through Design ... • **Mapa de empatía** desarrollado en la actividad anterior (Introducción a Design Thinking y mapas de empatía)

CC BY 4.0

5. Preguntas de evaluación

Por favor, toma un momento para responder algunas preguntas breves sobre esta actividad.
Tus respuestas son anónimas y nos ayudan a mejorar las sesiones futuras.
Gracias por tu tiempo y participación.

Pregunta	Sí	No
1. ¿Aprendiste algo?	○	○
2. ¿Fue esta actividad transformadora?	○	○
3. ¿Entendiste la información?	○	○
4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?	○	○
5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?	○	○
6. ¿Disfrutaste de la actividad?	○	○
7. ¿Se respondió a tu pregunta?	○	○
¿Hay algo más que te gustaría compartir con nuestro equipo?		

CC BY 4.0

6. Matriz de actividad

6.1. Descripción general

La **Matriz de Actividades** WOW-ME es una herramienta sencilla que ayuda a los formadores a planificar sus sesiones de forma rápida y coherente en las cuatro áreas temáticas: Competencias digitales & IA (Chequia), Narrativa y perfiles de empleadores (España), Orientación profesional desde recursos humanos (Eslovakia) y Design Thinking para la empleabilidad (Noruega). La matriz muestra qué Actividades de activación y Actividades Principales se combinan y cuánto tiempo dura cada combinación. También ayuda a los formadores a adaptar las sesiones según el tiempo disponible, las necesidades del grupo y el nivel de experiencia de los participantes. La matriz ya muestra la duración y la estructura de cada actividad. Los formadores solo necesitan tener en cuenta algunos principios adicionales para usarla eficazmente:

1. Comience cada sesión con una actividad de activación.

Aunque las actividades principales incluyen un registro y una bienvenida y actividad breve de activación, cada sesión debería comenzar con una actividad de activación dedicada.
Esto prepara emocionalmente a los participantes, crea un ambiente seguro y aumenta su interés antes de abordar el tema principal.

2. Elija actividades basadas en el tema que desea explorar.

Cada actividad de la matriz respalda un área de competencia específica: habilidades digitales, narrativa, coaching de recursos humanos o pensamiento de diseño.

Seleccione la actividad de activación y la actividad principal que mejor se adapten al tema o asunto en el que desea centrarse ese día.

Esto garantiza coherencia temática y un flujo de aprendizaje significativo.

3. Utilice la instrucción "Seleccione uno / Seleccione dos / Seleccione todos" para planificar los tiempos.

La matriz indica si los formadores deberían:

- elegir una actividad principal,
- elegir dos actividades principales más breves,
- o completar todas las actividades cuando haya más tiempo disponible.

Esto permite adaptar la duración de la sesión sin comprometer la experiencia de aprendizaje.

CC BY 4.0

4. Piense en términos de resultados de aprendizaje, no de estructura.

Utilice la matriz como guía rápida, preguntándose:

- ¿Qué habilidad o mensaje quiero que los participantes se lleven consigo?
- ¿Qué actividad principal ofrece mejor ese resultado?
- ¿Qué Energizer fomenta ese ambiente de aprendizaje?

Esto permite que la planificación se centre en el desarrollo de competencias en lugar de en la estructura de la mesa.

CC BY 4.0

6.2. Matriz 1 - Chequia - Competencias digitales & IA

Tema	Tipos de actividades	Duración
Competencias digitales (1,5 h)	**Actividad de activación (seleccione todas):** Introducción a la IA y dinámica rompehielos: la IA en la vida cotidiana	34-59 minutos
	Actividad principal (seleccione todas) IA práctica para tu carrera	65-82 minutos
Bienestar digital consejos y estrategias para mantenerse saludable y equilibrado en el mundo digital (1,5 h)	**Actividad de activación (seleccione todas)** Registro inicial digital y dinámica rompehielos	29-44 minutos
	Actividad principal (seleccione todas) Bienestar digital y minimalismo	55-70 minutos

CC BY 4.0

6.2. Matriz 2 - España - Narrativa y perfiles de empleadores

Tema	Tipos de actividades	Duración
Arquetipos y perfiles de empleadores (1,5 h)	**Actividades de activación (elija una, utilice la otra para la actividad de Narrativa / StoryBrand):** Mi puerta interior mediante conexión simbólica con hilo Expansión de la energía personal y superación de barreras	20-31 minutos 25-38 minutos
	Actividades principales (seleccione 1 o 2): Test de personalidad de arquetipos Comprender los perfiles de empleador Recolectando los huesos - conexión psicoarqueológica con el arquetipo de la Mujer Salvaje	31-49 minutos 43-63 minutos 40-60 minutos
Narrativa / StoryBrand (1,5 h)	**Actividades de activación (elija una, utilice la otra para la actividad de Arquetipos y perfiles de empleadores):** Mi puerta interior mediante conexión simbólica con hilo Expansión de la energía personal y superación de barreras	20-31 minutos 25-38 minutos
	Actividades principales (Narrativa, eliga una): El viaje del héroe Mi yo futuro	30-49 minutos 34-52 minutos
	Actividades principales (StoryBrand, seleccione todas): Construye tu narrativa con StoryBrand	44-66 minutos

CC BY 4.0

6.3. Matriz 3 - Eslovaquia - Orientación profesional desde recursos humanos

Tema	Tipos de actividades	Duración
Desarrollo personal (1,5 h)	**Actividades de activación (elija una, utilice la otra para la actividad de Narrativa / StoryBrand):** Colores interiores En busca de tu superhéroe interior	 40-55 minutos 45-60 minutos
	Actividades principales (seleccione 1 o 2) El futuro está en tus manos (se recomienda *Colores interiores* como actividad de activación) Descubriendo estrategias de recursos humanos Desarrolla habilidades del futuro para tu carrera	 34-53 minutos 35-50 minutos 33-55 minutos
Estrategias de recursos humanos (1,5 h)	**Actividades de activación (elija una, utilice la otra para la actividad de Narrativa / StoryBrand):** Colores interiores En busca de tu superhéroe interior	 40-55 minutos 45-60 minutos
	Actividades principales (seleccione 1 o 2; dos si las actividades son breves). Método STAR - narrativa de experiencias profesionales IKIGAI - narrativa práctica para el desarrollo profesional Método de coaching GROW	 32-53 minutos 53-67 minutos 36-50 minutos

CC BY 4.0

6.4. Matriz 4 - Noruega - Design Thinking para la empleabilidad

Tema	Tipos de actividades	Duración
Design Thinking para la empleabilidad y mapeo de empatía para la identificación de oportunidades laborales (3h)	**Actividades de activación y actividad principal (seleccione todas)** Búsqueda del tesoro para el empoderamiento de las mujeres	73-100 minutos
	Actividad principal (seleccione todas) Introducción a Design Thinking y mapas de empatía	53-66 minutos
	Actividad principal (seleccione todas) Empoderamiento de las mujeres mediante Design Thinking, narrativa y emprendimiento social	40-50 minutos

CC BY 4.0

7. Actividades

Chequia - Competencias digitales & IA

Competencias digitales

Introducción a la IA y dinámica rompehielos: la IA en la vida cotidiana

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Introducción a la IA y dinámica rompehielos: la IA en la vida cotidiana **Subtitulo:** Definiendo la IA y reconociendo su papel en la vida cotidiana y la industria.	ROVNOVÁŽKA	Cursos en ICARUS AI
Detalles pedagógicos	**Logística y montaje**	
Objetivos y descripción general de la actividad: • Los participantes pueden explicar la inteligencia artificial en términos sencillos y reconocer ejemplos de IA en la vida cotidiana y en contextos laborales. • Los participantes pueden mencionar ejemplos de herramientas de IA que pueden ayudar en la búsqueda de empleo o en tareas relacionadas con solicitudes de trabajo. • Los participantes comienzan a familiarizarse con el concepto de IA de una manera accesible y sin resultar	**Enfoque:** Competencias digitales **Método educativo:** Actividad no formal **Tipo de actividad**: Actividad de activación **Tipo de habilidad (ESCO):** Teaching digital literacy, Principles of artificial intelligence, Communication, Have computer literacy, Data protection **Grupo objetivo principal:** mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas	

CC BY 4.0

intimidantes.

Resultados del aprendizaje:

- **Conocimiento:**
  - **Conciencia:** Comprender qué es la IA y dónde se manifiesta en la vida cotidiana y en el ámbito laboral.
  - **Comprensión:** Comprender ejemplos comunes del uso de la IA en las actividades cotidianas, los servicios digitales y los entornos profesionales.
  - **Aplicación:** Identificar las formas básicas en que las herramientas de IA pueden utilizarse para apoyar los procesos de búsqueda y solicitud de empleo.
- **Habilidades:**
  - **Observación:** Observa ejemplos del uso de la IA en herramientas cotidianas, plataformas digitales y entornos laborales.
  - **Exploración:** Explorar las herramientas básicas de IA mediante experimentación guiada y actividades grupales.
  - **Práctica habitual:** Utilizar herramientas de IA con ayuda para realizar tareas sencillas relacionadas con la búsqueda de información o las solicitudes de empleo.
- **Actitudes:**
  - **Consideración:** Demostrar apertura a explorar el uso de la IA en contextos de aprendizaje, trabajo y empleo.

Grupos objetivo secundarios:

Participantes en educación de personas adultas no formal

Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...

Formadores en educación de personas adultas no formal

Número mínimo y máximo de participantes: 4-15

Duración: 34-59 minutos

Formato de aprendizaje: **Presencial** **En línea**

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Presentación (PowerPoint/PDF):**
    - **PowerPoint:**
      Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in Everyd...
    - **PDF:**
      Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in Everyd...
  - **Presencial:**
    - Proyector para ver la presentación o el folleto impreso.
    - Proyector o pizarra blanca para recoger los ejemplos de los participantes.
- **Extras opcionales:**
  - Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión

CC BY 4.0

○ **Toma de conciencia:** Tomar conciencia tanto de las oportunidades como de las limitaciones asociadas al uso de la IA. ○ **Preferencia:** Valorar el uso responsable, ético y constructivo de la IA como complemento de las habilidades humanas.	• **Configuración de la sala/equipamiento:** ○ Sillas en círculo o en semicírculo para fomentar el debate. ○ Prepare un proyector y/o una pizarra blanca. • **Otros requisitos previos:** ○ Conocimientos básicos de informática.

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Introducción a la IA y dinámica rompehielos: la IA en la vida cotidiana - Definiendo la IA y reconociendo su papel en la vida cotidiana y la industria.

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes pueden explicar la IA en términos sencillos y proporcionar ejemplos de herramientas de IA que pueden utilizarse en el proceso de búsqueda de empleo.
- Los participantes comienzan a familiarizarse con el concepto de IA de una manera cercana y no intimidante.

Beneficios:

- Genera confianza al hablar sobre conceptos de IA.
- Ayuda a los formadores a evaluar los conocimientos iniciales de los participantes.
- Establece la relevancia de la IA en contextos reales de la vida de los participantes.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Salude a los participantes:** *«¡Bienvenidos! Hoy exploraremos qué es la Inteligencia Artificial y cómo aparece en nuestra vida cotidiana.»* **2. Plantee la pregunta. Diga:** *«¿Qué es lo primero que viene a la mente de la gente cuando oye la palabra Inteligencia Artificial?»* (Ronda rápida) **Opcional:** Muestre la primera diapositiva, «¿Qué es la IA?», para iniciar la conversación. Los participantes pueden comentar brevemente antes de compartir sus ideas.	2-3 min	**Meta:** Inicia una conversación y evalúa el nivel de familiaridad. **Material:** Module 1 - Introduction ... - Diapositiva 1 Module 1 - Introduction ... - Página 1

CC BY 4.0

2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Preparar:** Si aún no está cargada en el proyector, prepare la presentación de PowerPoint: Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in Everyday… o PDF (en línea/impreso): Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in Everyday Life - What is AI… **2. Presentar:** Presente la siguiente información sobre la IA para que los participantes comprendan la importancia y el potencial de la IA para la vida de las personas. **3. Diga:** *«Empecemos por analizar por qué la IA es importante hoy en día. Las personas encuentran IA en su vida cotidiana. En 2025, casi el 80 % de las empresas utilizaban IA. Este porcentaje era de solo el 55 % en 2024.» (Fuente)* **Presentación -** Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in Everyday… / Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in Everyday Life - What is … **- Parte 1** **4. Diapositiva 2 - ¿Cómo funciona la IA?** **Diga:** • *«La IA necesita muchos datos. Cuantos más datos recibe, más inteligente se vuelve.* • ***Los algoritmos** son como recetas: indican a la IA cómo procesar los datos y darles sentido.* • *La IA aprende a partir de ejemplos, igual que un niño aprende a hablar escuchando a los demás.»* • **Pregunte:** *¿Dónde pueden las personas ver cómo la tecnología mejora sus vidas a medida que la utilizan? ¿Cómo se benefician las personas de la IA en su vida diaria? (Ejemplos: Google, Maps, Netflix o el texto predictivo de un teléfono)* (Dé a los participantes entre 1 y 3 minutos para responder voluntariamente.). **5. Diapositiva 3: ¡La IA en acción!**	10-15 min	**Meta:** Relacionar el concepto de IA con experiencias reales. **Material:** Module 1 - Introduction … - Diapositiva 1 Module 1 - Introduction … - Página 1

CC BY 4.0

	Diga: *«La IA ya ayuda a las personas de muchas maneras:* • *Smartphones: la IA reconoce los rostros y las voces de las personas.* • *Coches autónomos: la IA aprende a conducir.* • *Atención médica: la IA ayuda a los médicos a diagnosticar enfermedades con mayor precisión.* • *Banca: la IA detecta el fraude y puede ayudar a proteger el dinero de las personas.»* **4. Diapositiva 4 - ¿Qué no puede hacer la IA? (Limitaciones y dificultades)** **Diga:** *«La IA también tiene límites:* • *Cuestiones éticas: mal uso de los datos o sustitución de puestos de trabajo humanos.* • *Sesgo: la IA puede estar sesgada si sus datos están sesgados.* • *Errores: no es perfecta; necesita datos de calidad suficiente.* • *Supervisión humana: la IA todavía necesita personas que la enseñen y la guíen.»* **5. Diapositiva 5 - El futuro de la IA** **Diga:** *«En el futuro, la IA será:* • *Más inteligente y más útil* • *Ayudará en la lucha contra las enfermedades y el cambio climático.* • *Se convertirá en una parte normal de la vida cotidiana.* • *Con especial énfasis en la ética y la seguridad.»*		
3. Punto de conexión	**1. Pregunta:** • *«¿De qué maneras utiliza la gente la IA para facilitar las tareas cotidianas?"* • *¿Qué herramientas de IA utiliza habitualmente la gente?»* 2. Escribe algunas respuestas de los participantes en la pizarra o en el chat. (en línea).	3-4 min	**Meta:** Fomentar la participación grupal sin presionar para compartir historias personales.

CC BY 4.0

	(Dé a todos los estudiantes la oportunidad de responder)		
4 Experiencia de la actividad principal	**Parte 1 - Cómo pueden colaborar la IA y los humanos** Presentación - Module 1 - AI in Everyday Life - What is AI? / Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in Everyday Life - What is ... - Parte 2 **1. Di:** *«La IA es una herramienta inteligente, no la dueña del mundo.* *El futuro reside en la colaboración entre humanos e inteligencia artificial.* *La IA es una herramienta para el bien, pero depende de cómo la usen las personas.* *Cualquiera puede aprender a usar la IA correctamente.»* **Parte 2 - La IA en la vida cotidiana y el trabajo** **2. Pregunta** *«¿Dónde se encuentran las personas con mayor frecuencia con la IA? ¿En el trabajo, en casa o en internet? ¿Cómo ayuda la IA?»* **2. Dales 1 o 2 minutos para pensar.** **3. Invitar a compartir:** Clasificar las respuestas en la pizarra/rotafolio (por ejemplo, generación de imágenes, reconocimiento de voz, etc.). **4. Resumir y categorizar ejemplos**(p. ej., entretenimiento, atención al cliente, atención médica). *«¡Gracias por compartir estos ejemplos hoy! Analicemos un poco las herramientas de IA más populares y utilizadas en la actualidad.»* **5. Presentar la diapositiva 7: Las mejores herramientas de IA para chat de hoy en día.** *«Actualmente, algunas de las herramientas de IA más populares son:* • *ChatGPT (OpenAI)* • *Gemini (Google)*	10-20 min	**Meta:** Relacionar el concepto de IA con experiencias reales. **Material (opcional)** Module 1 - AI in Everyda... Module 1 - Introduction ...

CC BY 4.0

	• *Claude (AntrópicoAnthropic)* • *Perplexity* • *NotebookLM (Google)»* Se pueden añadir más herramientas en función del uso y la familiaridad del instructor con ellas. **6. Presentar la diapositiva 8 - Otras fuentes útiles** *«Para todos aquellos que deseen explorar más, aquí tienen algunos recursos excelentes:* *Hay una IA para eso* • *Fireflies.ai* • *Gamma.app* • *Canva.com* • *NotebookLM»* **Parte 3 - Prueba divertida de IA** **1. Diga:** *«Ahora que hemos hablado de IA, probemos una herramienta nosotros mismos. Elijan una herramienta de IA (texto, imagen o audio) y vean qué puede hacer en 2 minutos.* 2. Opciones para probar (elige la que mejor se adapte al acceso y la comodidad de tu grupo): • *Texto IA → Gemini/ChatGPT (por ejemplo, pídele una receta o un consejo para tu currículum).* • *Imagen IA → Generador de imágenes con IA de Canva, DALL·E (crea una imagen divertida).* • *Audio AI → Demo de Fireflies.ai, o conversión de voz a texto en su teléfono.* • *Descubrimiento → "Hay una IA para eso" (navegue y elija una herramienta).»*		

CC BY 4.0

	3. Proponga un reto divertido. Diga: *«Hazle a la herramienta de IA una pregunta tonta o una práctica relacionada con la búsqueda de empleo. Luego, elige la respuesta más sorprendente, divertida o útil y compártela con el grupo.»* Intercambio en grupo (solo 2-3 personas para ahorrar tiempo). Asegúrate de que el ambiente en el grupo esté libre de prejuicios y evita los juicios personales en la conversación.		
5. Reflexión	**1. Indagación apreciativa. Pregunte:** ● *«¿Cómo podría la IA cambiar los empleos en el futuro?»* ● *«¿Qué áreas de la vida diaria de las personas podrían beneficiarse más de la IA?»* ● *«¿Qué desafíos podrían enfrentar las personas al adoptar la IA y cómo podrían resolverse?»* Dé a todos los voluntarios la oportunidad de responder.	5-8 min	**Meta:** Fomentar la conexión personal con el tema. **Consejo:** Asegúrese de centrarse en los aspectos positivos y las oportunidades y, al hablar de los desafíos, céntrese en las soluciones.
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados.

CC BY 4.0

	5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida? *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*		**Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«La recompensa de la sesión de hoy es esta nueva comprensión de cómo la IA puede mejorar la trayectoria profesional y las oportunidades futuras de las personas.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. ● Recurso de alfabetización en IA ● Acceso gratuito a herramientas de IA ● Enlace a listas de herramientas de IA y para qué se utilizan. **2. Ofrezca la recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. **3. Finalice con una cita. Diga:** *Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de The New Laws of Robotics de Frank Pasquale: «Los sistemas robóticos y la IA deben complementar a los profesionales, no reemplazarlos».»*	1-4 min	**Meta:** Finalizar con refuerzo positivo. **Material:** Recompensa

CC BY 4.0

Competencias digitales

IA práctica para tu carrera

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: IA práctica para tu carrera **Subtítulo:** Aplicaciones inteligentes: Aplicación de la IA para la búsqueda de empleo	ROVNOVÁŽKA	**Cursos en ICARUS AI**

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Proporcionar experiencia práctica con diferentes herramientas de IA para solicitudes de empleo.
• Capacitar a los participantes para que puedan identificar casos de uso en contextos profesionales o personales.
• Fomentar la alfabetización digital y la confianza para adaptarse a las tecnologías de IA.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer cómo se utilizan las herramientas de inteligencia artificial en la búsqueda de empleo y en contextos de empleabilidad.
  ○ **Comprensión:** Comprender las diferentes categorías de herramientas de IA (texto, imagen, organización, diseño)
	Enfoque: Competencias digitales
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de actividad: Actividad principal
	Tipo de habilidad (ESCO): Teach Digital Literacy, Principles of Artificial Intelligence, Prepare for Job Interview
	
	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas
	Grupos objetivo secundarios:
	Participantes en educación de personas adultas no formal
	Formadores en educación de personas adultas no formal
	Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...
	Número mínimo y máximo de participantes: 4-15
	
	Duración: 65-82 min

CC BY 4.0

y sus aplicaciones en tareas relacionadas con la carrera profesional.

- **Aplicación:** Identificar usos adecuados de la IA en solicitudes de empleo, considerando beneficios, limitaciones y aspectos éticos como la protección de datos y los sesgos.

- **Habilidades:**
  - **Exploración:** Explorar herramientas de IA para redactar, diseñar y organizar la búsqueda de empleo.
  - **Práctica guiada:** Utilizar herramientas de IA con orientación para crear contenidos como CV, cartas de presentación, elementos visuales o sistemas de seguimiento de empleo.
  - **Resolución de problemas:** Ajustar y mejorar resultados generados por IA identificando errores o desajustes con el puesto.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer que la IA puede apoyar la búsqueda de empleo, manteniendo el papel del juicio y la creatividad humana.
  - **Consideración:** Mostrar apertura hacia el uso responsable y crítico de la IA, considerando ética, protección de datos y calidad de resultados.
  - **Preferencia:** Valorar el uso responsable y transparente de la IA como complemento de las habilidades

Formato de aprendizaje: Presencial / En línea

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Acceso a herramientas de IA seleccionadas** (cuentas gratuitas o de prueba):
    - Texto de IA: ChatGPT/Gemini (Google)/Claude (Anthropic)
    - Imagen gratuita con IA: Craiyon/DALL·E
    - Cuaderno de IA: NotebookLM (Google)/Notion
    - Canva (con herramientas de Magic Write e IA)
  - **Presencial:** Pizarra giratoria/Miro/Mentimeter para una lista de herramientas de IA creada por el estudiante (Actividad de activación)
- **Extras opcionales:**
  - Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión
  - Diapositivas impresas o digitales sobre conceptos y herramientas de IA
  - Proyector y pantalla para demostraciones en vivo
  - Hoja de referencia rápida de comandos o funciones de IA
  - Impresora para la lista de herramientas de IA generada por los participantes (impresa al final de la actividad)
- **Configuración de la sala/equipamiento:**

CC BY 4.0

humanas en el desarrollo profesional.	○ Mesas y sillas para trabajo en grupo ○ Conexión a Internet fiable ○ Tomas de corriente para dispositivos

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: IA práctica para tu carrera - Aplicaciones inteligentes: Aplicación de la IA para la búsqueda de empleo

Objetivo / Resultado esperado:

- Permitir el uso práctico de al menos una herramienta de IA para completar una tarea concreta relacionada con el desarrollo profesional.
- Apoyar la identificación de casos de uso prácticos de la IA en contextos laborales y de búsqueda de empleo.
- Fomentar la concienciación sobre aspectos éticos, protección de datos y uso responsable de la IA en solicitudes de empleo.

Beneficios:

- Fortalece la empleabilidad mediante el desarrollo de competencias digitales prácticas relacionadas con la inteligencia artificial.
- Mejora la productividad y la creatividad al mostrar cómo la IA puede apoyar tareas de redacción, diseño y organización.
- Fomenta una reflexión crítica e informada sobre el papel de la IA en el trabajo, el desarrollo profesional y la sociedad.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Salude a los participantes. Diga:** *«Ahora exploraremos cómo la IA puede ayudar en las solicitudes de empleo, desde la redacción hasta los elementos visuales.»* **2. Pregunte:** *«Cuando las personas preparan solicitudes de empleo, ¿qué suele resultar más difícil: redactar, diseñar u organizar?»* (1 y 2 minutos de respuestas). **Diga:** *«Compartamos ahora una o más herramientas de IA que podrían ser útiles para las solicitudes de empleo.»* (Los participantes anotan las herramientas de IA en rotafolios/Miro/chat).	3-5 min	**Meta:** Establecer la relevancia desde el inicio. **Materiales:** Rotafolio / Miro / Mentimeter (Miro Editar enlace/Mentimeter) **En línea:** En lugar de utilizar Miro, los participantes también pueden escribir sus respuestas en el chat grupal. **Consejo:** Mantenga un ritmo ágil para asegurar

CC BY 4.0

			que quede suficiente tiempo para la actividad principal.
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Diga:** *«¡Muchas gracias por compartir estas herramientas! Ahora veremos algunas herramientas de IA que pueden ser especialmente útiles para las solicitudes de empleo.»* **Herramienta 1 - IA de texto (ChatGPT/Gemini/Claude):** **2. Introduzca las herramientas de IA de texto:** *«Las herramientas de IA para texto pueden ayudar a redactar o mejorar currículums y cartas de presentación.»* • ChatGPT (OpenAI): https://chat.openai.com • Gemini (Google): https://gemini.google.com • Claude (Antropológico): https://claude.ai **3. Pregunte:** *«Las herramientas de IA para texto pueden ayudar a redactar o mejorar currículums y cartas de presentación.»* **4. Recopile más ideas** (rotafolio, Miro o pizarra blanca). **Herramienta 2 - IA de imagen (Craiyon / DALL·E)** **1. Presente herramientas de IA para imágenes:** *«Las herramientas de IA para imágenes pueden ayudar a crear elementos visuales para banners de LinkedIn, iconos de currículum o gráficos sencillos.»* • Craiyon (gratuito, sencillo): https://www.craiyon.com • DALL·E (OpenAI): https://openai.com/dall-e **2. Pregunte:** *«¿Qué otras herramientas de IA para imágenes podrían ser útiles para crear elementos visuales para solicitudes de empleo o perfiles profesionales?»* **3. Recopile más ideas** (rotafolio, Miro o pizarra blanca).	10-12 min	**Meta:** Crear contexto antes de la práctica. **Materiales:** Lista de herramientas de IA recopiladas durante la actividad de activación (rotafolio, Miro o chat) **Opcional:** pizarra blanca **Consejos:** • Para cada categoría de herramientas, añada las herramientas mencionadas por los participantes durante la actividad de activación. • Mantenga un tono participativo y evite un estilo de conferencia. Invite a los participantes a relacionar los ejemplos con su experiencia o a

CC BY 4.0

	Herramienta 3 - Organización con IA (NotebookLM o Notion) **1. Introduzca herramientas de organización con IA:** *«Las herramientas de IA pueden ayudar a organizar la búsqueda de empleo y las ideas.»* ● NotebookLM (Google): https://notebooklm.google ● Notion AI: https://www.notion.so/product/ai **2. Pregunte:** *«¿Qué otras herramientas podrían ayudar a organizar la búsqueda de empleo y el seguimiento de solicitudes?»* **3. Recopile más ideas** (rotafolio, Miro o pizarra blanca). **Herramienta 4 - Diseño con IA (Canva AI)** **1. Presente herramientas de diseño con IA:** *«Las herramientas de diseño con IA pueden ayudar a crear currículums, presentaciones o materiales visuales profesionales.»* ● Canva AI: https://www.canva.com/ai-tools/ **2. Pregunte:** *«¿Qué otras herramientas de diseño podrían ayudar a crear currículums o presentaciones?»* **3. Recopile más ideas (rotafolio, Miro o pizarra blanca).**		proponer nuevas ideas.
3. Punto de conexión	**1. Pregunte:** *«¿Cuál de estas herramientas parece más útil para las solicitudes de empleo en este momento?»* **2. Método de respuesta rápida:** Los participantes votan levantando la mano o mostrando el pulgar hacia arriba. **Adaptación:** Observe qué herramientas generan mayor interés y utilícelas en el siguiente paso.	1-3 min	**Meta:** Garantizar la relevancia y la participación.
4 Experiencia de la actividad principal	Según las herramientas presentadas en el punto **2. Marco teórico / contexto** de la actividad principal, los participantes las aplican en tareas relacionadas con solicitudes de empleo.	40-48 min	**Meta:** Los participantes practican activamente, desarrollan confianza y

CC BY 4.0

	<u>Herramienta 1 - IA de texto - ChatGPT/Gemini/Claude (10-12 min):</u> **1. Demostración. Diga:** *«Redacta un resumen de currículum de tres frases para un profesional de atención al cliente con cinco años de experiencia.»* **2. Tarea:** Los participantes pegan una descripción de puesto y solicitan a la IA que genere una introducción para una carta de presentación o un resumen de currículum. Pueden utilizar un perfil ficticio o real. **3. Diga:** *«Peguen la descripción del puesto en la herramienta de IA y soliciten una introducción para una carta de presentación o un resumen de currículum.»* (Dé a los participantes entre 10 y 12 minutos para completar la tarea) **<u>Herramienta 2 - Imagen gratuita con IA - Crayón/DALL·E (10-12 min)</u>** **1. Demostración. Diga:** *"Crea un banner para LinkedIn con un fondo azul profesional y un diseño abstracto."* **2. Tarea:** Los participantes generan una imagen para un banner de LinkedIn utilizando una herramienta de IA. (Dé a los participantes entre 10 y 12 minutos para completar la tarea). **<u>Herramienta 3 – Organización con IA - NotebookLM o Notion (10-12 min)</u>** **1. Demostración:** Muestre un registro sencillo de solicitudes de empleo con las siguientes columnas: Solicitudes enviadas | Entrevistas | Ofertas **2. Tarea:** Los participantes crean un registro con al menos tres entradas (reales o de ejemplo). (Dé a los participantes entre 10 y 12 minutos para completar la tarea).		obtienen resultados concretos. **Consejos:** • Circule por la sala, ofrezca apoyo cuando sea necesario y fomente el aprendizaje entre participantes. • Para cada categoría de herramientas, incorpore también las herramientas mencionadas por los participantes durante la actividad de activación, incluyendo sus ideas y las herramientas de IA que ya conocen. **Material:** Lista de herramientas de IA recopiladas durante la actividad de activación (rotafolio, Miro o chat)

CC BY 4.0

	<u>Herramienta 4 - Diseño - Canva AI (10-12 min)</u> **1. Demostración:** Abra Canva → muestre una plantilla de currículum → utilice Magic Write con la indicación: *«Redacta una sección de habilidades para un gerente de proyecto.»* **2. Tarea:** Los participantes eligen una plantilla y comienzan a editarla con su información. (Dé a los participantes entre 10 y 12 minutos para completar la tarea). **Opcional** • **Opción 1:** Pida a 1-2 voluntarios que muestren un resultado breve al grupo (por ejemplo, una frase de currículum o un diseño de Canva). • **Opción 2:** Mientras los participantes realizan las actividades, imprima la lista de herramientas de IA recopiladas para utilizarla en la sección 7 (Recursos y reconocimiento).		
5. Reflexión	**1. Pregunte (1–3 preguntas, según el tiempo disponible):** • *«¿Qué tipos de herramientas de IA parecen más útiles para quienes buscan empleo?»* • *«¿Qué beneficios y riesgos pueden surgir al utilizar la IA en solicitudes de empleo?»* • *«¿Cómo se puede combinar la creatividad personal con el apoyo de la IA en lugar de depender completamente de ella?»* **2. Anote los puntos clave** en la pizarra o rotafolio en dos columnas: *«Muy útil» / «Siguiente paso»* **3. Opcional:** Invite a 2–3 participantes a compartir su resultado favorito.	7-8 min	**Meta:** Conectar la práctica con su aplicación en el mundo real.
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el

CC BY 4.0

	Las respuestas permanecerán anónimas.» **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*		impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«La recompensa por participar hoy es esta nueva comprensión de cómo utilizar las herramientas de IA para solicitudes de empleo y oportunidades futuras.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. ● Base de datos en línea de herramientas de IA ● Lista impresa de herramientas de IA (del generador y la actividad principal) ● Acceso a recursos seleccionados para el crecimiento personal ● Invitación a la próxima sesión de integración grupal. **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de 'Mastery (2012)' de Robert Greene: «El futuro pertenece a quienes adquieren más habilidades y las combinan de forma creativa».»*	1-2 min	**Meta:** Finalizar con refuerzo positivo. **Material:** Recompensa **Material opcional:** Impresora y lista impresa de herramientas de IA

CC BY 4.0

Bienestar digital
Consejos y estrategias para mantenerse saludable y equilibrado en el mundo digital

Registro inicial digital y dinámica rompehielos

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Registro inicial digital y dinámica rompehielos **Subtítulo:** Iniciando el viaje hacia el bienestar digital.	ROVNOVÁŽKA	Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje
Objetivos y descripción general de la actividad: • Presentar el concepto de bienestar digital de forma atractiva y accesible. • Sensibilizar sobre cómo los hábitos digitales influyen en la salud, las emociones y las relaciones. • Animar a reconocer factores comunes de estrés digital y explorar estrategias para lograr un mejor equilibrio. • Crear un ambiente positivo y colaborativo para el resto del módulo. **Resultados del aprendizaje:** • **Conocimiento:** ○ **Conciencia:** Reconocer el bienestar digital como un	**Enfoque:** Bienestar digital **Método educativo:** Actividad no formal **Tipo de actividad:** Actividad de activación **Tipo de habilidad (ESCO):** Show Confidence, Communication, Teach Digital Literacy **Grupo objetivo principal:** mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas **Grupos objetivo secundarios:** **Participantes en educación de personas adultas no formal** **Número mínimo y máximo de participantes:** 4-15

CC BY 4.0

equilibrio entre el uso de la tecnología y el bienestar general.

- **Comprensión:** Comprender factores comunes de estrés digital (por ejemplo, notificaciones constantes, multitarea o miedo a perderse algo) y sus efectos en la salud y las relaciones.
- **Aplicación:** Identificar estrategias sencillas que favorezcan hábitos digitales más saludables en la vida diaria.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Observar comportamientos digitales cotidianos e identificar patrones que contribuyen a la sobrecarga o al equilibrio.
  - **Exploración:** Explorar diferentes enfoques para gestionar hábitos digitales mediante juegos de rol, debates en grupo y análisis de situaciones.
  - **Resolución de problemas:** Proponer soluciones prácticas a desafíos comunes relacionados con el bienestar digital.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer que los hábitos digitales influyen en el bienestar emocional, social y mental.
  - **Consideración:** Mostrar disposición a reflexionar sobre los comportamientos digitales y experimentar con

Duración: 29-44 minutos

Formato de aprendizaje: Presencial En línea

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Presencial:** Pizarra de rotafolio/pizarra blanca y rotuladores
- **Extras opcionales:**
  - Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión
  - Tarjetas de escenarios/escenarios escritos en pantalla/pizarra blanca
- **Configuración de la sala/equipamiento:**
  - Sillas dispuestas en círculo/forma de U.
- **Otros requisitos previos:**
  - Conocimientos básicos sobre el uso de dispositivos digitales (teléfonos inteligentes, tabletas, ordenadores) y navegación por Internet

CC BY 4.0

pequeños cambios. ○ **Preferencia:** Valorar un uso equilibrado, consciente y responsable de la tecnología como parte del bienestar cotidiano.	

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Registro inicial digital y dinámica rompehielos - Iniciando el viaje hacia el bienestar digital.

Objetivo / Resultado esperado:

- Comprender el bienestar digital como un equilibrio, no como una restricción.
- Reconocer desafíos digitales comunes en la vida cotidiana.
- Co-crear estrategias sencillas que fomenten hábitos digitales más saludables.

Beneficios:

- Genera conciencia sobre cómo las herramientas digitales influyen en la salud, las emociones y la vida social.
- Fomenta la colaboración y la creatividad en la resolución de problemas.
- Establece un enfoque constructivo y orientado a soluciones para las actividades posteriores.
- Reduce la ansiedad en torno al tema mediante un enfoque lúdico y participativo.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**Juego de rol de improvisación:** **1. Diga:** *«Vamos a comenzar con una breve improvisación.»* 2. Divida a los participantes en grupos de 3 (si no es posible, pueden formarse grupos de 4). 3. Asigne a cada participante un número (del 1 al 3), contándolos en círculo. **4. Explique las instrucciones:** *«Cada persona tiene un número.* *Las personas con el número 1 representarán la "Sobrecarga digital": teléfonos que vibran, demasiadas pestañas abiertas, notificaciones constantes.* *La persona con el número 2 representará el "Equilibrio digital": calma, concentración y capacidad de establecer límites.*	4-7 min	**Meta:** Dinamizar e involucrar a los participantes al inicio de la sesión de forma lúdica y participativa. Adoptar un tono positivo y motivador para el resto del módulo.

CC BY 4.0

	Las personas con el número 3 representarán a alguien que se encuentra entre la sobrecarga digital y el equilibrio digital. *Tomen un minuto para crear una breve escena en la que representen estos roles.»* **4. Mini-Actuación:** Después de 2–3 minutos, invite a 2–3 grupos a representar brevemente su escena para el resto del grupo. **5. Reconozca la participación:** *«¡Muy buen trabajo! Las escenas mostraron el contraste de forma muy creativa.»* **6. Destaque la idea principal. Diga:** *«Estas breves representaciones muestran cómo la vida digital puede oscilar entre la sobrecarga, el equilibrio y el punto intermedio. Incluso pequeñas acciones pueden ayudar a avanzar hacia un mayor equilibrio.»* **7. Transición a la sesión principal. Diga:** *«En la siguiente parte exploraremos estrategias prácticas y ejemplos que pueden favorecer el bienestar digital y el minimalismo en la vida cotidiana.»*		
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**<u>Parte 1 - Introducción al bienestar digital</u>** **1. Presente una breve introducción utilizando diapositivas o un rotafolio.** **Diga:** *«El bienestar digital se basa en el equilibrio. La tecnología es una herramienta muy útil, pero también puede hacer que las personas pierdan el control de su tiempo y atención, lo que puede afectar a su salud y a sus relaciones.* *Cada persona necesita encontrar su propio equilibrio: ese punto en el que el uso de la tecnología la apoya en lugar de agotarla.»* **La definición de bienestar digital**	6-10 min	**Meta:** Introducir el concepto de bienestar digital conectándolo con experiencias reales de los participantes.

CC BY 4.0

	«El bienestar digital es el conjunto de habilidades y prácticas que ayudan a mantener una relación sana y equilibrada con las tecnologías modernas. *No se trata de evitar la tecnología por completo, sino de utilizarla de manera consciente para que contribuya al bienestar mental, físico y social.* ***Este concepto incluye, por ejemplo:*** ● ***Uso consciente*** *- reflexionar por qué y durante cuánto tiempo se utiliza una aplicación.* ● ***Privacidad y protección de datos*** *- proteger la información personal.* ● *Establecimiento de límites – definir momentos sin pantallas (por ejemplo, antes de dormir).* ● ***Reducción de distracciones*** *- limitar las notificaciones innecesarias.* ● *Equilibrio – mantener presencia tanto en el entorno digital como fuera de él.* *El objetivo del bienestar digital es utilizar la tecnología como una herramienta que mejore la calidad de vida, y no como una fuente de estrés, ansiedad o aislamiento social.»* **2. Explique que el bienestar digital se relaciona con cuatro dimensiones de la salud:** **Diga:** *«El bienestar digital se relaciona con cuatro dimensiones de la salud:* 1. ***BIO*** *- cuerpo (sueño, vista, niveles de energía)* 2. ***PSICO*** *- emociones (estrés, FOMO, ansiedad)* 3. ***SOCIAL*** *- relaciones, hábitos familiares* 4. ***ESPIRITUAL*** *- sentido, calma interior, capacidad de concentración* *El cerebro humano está programado para responder a la novedad, las relaciones sociales y la anticipación.*		

CC BY 4.0

	Las tecnologías digitales pueden activar la dopamina, un neurotransmisor asociado a la motivación y al placer. Por eso, actividades como desplazarse por redes sociales pueden resultar muy atractivas y difíciles de interrumpir.» **3. Explique el concepto de FOMO (miedo a perderse algo):** **Diga:** *«El FOMO (miedo a perderse algo) aparece cuando una persona siente ansiedad o preocupación al pensar que otras personas están viviendo experiencias más interesantes o satisfactorias en internet.* *Es uno de los factores que puede influir en hábitos digitales poco saludables.»* **Estrategia de participación:** Invite a 2–3 participantes a compartir brevemente sus experiencias, si lo desean. Normalice las vivencias y agradezca las contribuciones. **<u>Parte 2 - Hábitos y desafíos digitales</u>** **1. Diga:** *«Pensemos en hábitos digitales cotidianos que pueden generar estrés. ¿Qué hábitos podrían modificarse para mejorar el bienestar digital?»* 2. Anote las respuestas en el rotafolio bajo dos columnas: **Hábitos que se podrían cambiar** **Impacto positivo del cambio**		
3. Punto de conexión	**Preguntar:** *«¿Cuándo suelen sentirse las personas abrumadas por la tecnología? ¿Qué efectos podría tener esto en la salud o en las relaciones?»*	1-2 min	**Meta:** Evaluar el conocimiento actual de los participantes.

CC BY 4.0

	Anime a que participen algunas personas.		
4 Experiencia de la actividad principal	**Juego para romper el hielo -Investigar los "casos misteriosos" de estrés digital.** **1. Configuración:** Asigne a cada grupo un escenario diferente, por ejemplo: ● *«Anna se siente ansiosa cuando ve las fotos de vacaciones de sus amigos.»* ● *«Mark pasa tiempo en TikTok hasta las 2 de la madrugada y luego tiene dificultades en el trabajo.»* ● *«Los hijos de Sara discuten a diario por el tiempo que pasan frente a la pantalla.»* **2. Desarrollo de la actividad** **Diga:** *«Cada grupo es un equipo de detectives digitales. Vuestra tarea consiste en:* ● *Identificar el principal factor de estrés en el caso.* ● *Encontrar al menos dos posibles soluciones.* ● *Preparar un breve "expediente" del caso o representarlo para el grupo.* *Tenéis 10 minutos.»* *(Los participantes trabajan en sus grupos durante 10 minutos.)* **3. Presentación de resultados** Después del tiempo de preparación, diga: *«¡Se acabó el tiempo, detectives! Presenten sus hallazgos. Pueden explicarlos, utilizar un rotafolio o representarlos mediante un breve juego de rol.»* Anime al grupo a aplaudir después de cada presentación. Después de las presentaciones, diga:	12-13 min	**Meta:** Aprender a identificar factores de estrés digital y desarrollar estrategias prácticas para gestionarlos. ● **Material - Opcional:** Tarjetas con escenarios ● Escenarios escritos en la pantalla, rotafolio o pizarra **Elemento lúdico:** Juego de roles y presentaciones creativas (por ejemplo, los grupos pueden representar el caso). **Consejo:** Circule entre los grupos mientras trabajan. Si es necesario, formule preguntas orientadoras, por ejemplo: ● *«¿Cuál es el principal factor de estrés en este caso?»* ● *«¿Qué solución sería realista en la vida cotidiana?»*

CC BY 4.0

	«Demos un paso atrás y reflexionemos: • *¿Qué factores de estrés aparecieron con mayor frecuencia?* • *¿Qué soluciones serían las más fáciles de aplicar en la vida cotidiana?* • *¿Qué soluciones podrían resultar más difíciles y por qué?»*		
5. Reflexión	Utilice la estructura **LUGAR - HORA - ACTIVIDAD - CONTENIDO** para guiar la reflexión. **Pregunte:** • *«¿En qué lugares podéis establecer vuestras zonas sin teléfono (por ejemplo, en casa, en el trabajo o antes de dormir)?»* • *«¿Qué hábitos sencillos pueden ayudaros a desconectar mentalmente en determinados momentos del día?»* • *«¿Cómo podéis utilizar la tecnología para apoyar vuestra salud mental en lugar de perjudicarla?»*	2-3 min	**Meta:** Fomentar la conexión personal con el tema.
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF

CC BY 4.0

	7. ¿Se respondió a tu pregunta?»		
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«La recompensa de la sesión de hoy es esta nueva comprensión de cómo el bienestar digital impacta a la mayoría de las personas y cómo utilizar herramientas para apoyar la salud mental.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. ● Folleto informativo sobre el bienestar digital ● Enlaces sobre bienestar digital **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de 'New Laws of Robotics' de* ***Frank Pasquale****: «Los sistemas robóticos y la IA deben complementar a los profesionales, no reemplazarlos».»*	1-4 min	**Meta:** Finalizar con refuerzo positivo. **Material:** Recompensa

CC BY 4.0

Bienestar digital y minimalismo

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Bienestar digital y minimalismo **Subtítulo:** Equilibrando la tecnología, las emociones y la vida	ROVNOVÁŽKA	Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Introducir El minimalismo digital como enfoque equilibrado del uso de la tecnología.
• Apoyar la exploración reflexiva de las emociones vinculadas a los hábitos digitales.
• Orientar la creación de acciones sencillas y alcanzables que promuevan el bienestar digital.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer el concepto de bienestar digital como un equilibrio entre el uso de la tecnología y el bienestar general.
  ○ **Comprensión:** Comprender los factores de estrés digitales más comunes y sus posibles efectos en la salud, las emociones y las relaciones.
  ○ **Aplicación:** Identificar estrategias prácticas que
	Enfoque: Bienestar digital
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de actividad: Actividad principal
	Tipo de habilidad (ESCO): Show Confidence, Teach Digital Literacy, Have Emotional Intelligence, Communication, Develop strategy to solve problems, Maintain psychological well-being

	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas **Grupos objetivo secundarios:** **Participantes en educación de personas adultas no formal** **Número mínimo y máximo de participantes:**4-15
	Duración: 55-70 minutos
	Formato de aprendizaje: Presencial En línea
	Preparación de la sesión:

CC BY 4.0

fomenten hábitos digitales más saludables en la vida cotidiana.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Observar los comportamientos digitales cotidianos y reconocer patrones relacionados con la sobrecarga o el equilibrio.
  - **Exploración:** Explorar diferentes enfoques para el bienestar digital mediante juegos de rol, debates grupales y análisis de escenarios.
  - **Resolución de problemas:** Proponer soluciones sencillas a los desafíos del bienestar digital presentados en escenarios compartidos.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer que los hábitos digitales influyen en el bienestar y en el funcionamiento diario.
  - **Consideración:** Mostrar disposición a reflexionar sobre los comportamientos digitales y a experimentar con pequeños cambios manejables.
  - **Preferencia:** Valorar el uso equilibrado y consciente de la tecnología como parte de una rutina diaria saludable.

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Círculo de emociones** (versiones impresas o editables en línea):

    Module 1 - Digital Wellbeing & Minimalism - Emotion Circle...

- **Opcional Extras:**
  - Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión
  - Rotafolio o pizarra blanca con rotuladores (para recoger las aportaciones del grupo).
  - Notas adhesivas o fichas para actividades de intercambio en grupo.
  - Plantilla en formato impreso o digital.
- **Extras opcionales:**
  - Sillas dispuestas en círculo o en forma de U para fomentar la apertura y el intercambio.
  - Tomas de corriente disponibles para los participantes que utilicen ordenadores portátiles o tabletas.

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Bienestar digital y minimalismo - Equilibrando la tecnología, las emociones y la vida

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes comprenden el concepto de minimalismo digital, practican la reflexión sin tecnología, exploran aspectos de la inteligencia emocional y elaboran un plan de acción para adoptar hábitos digitales más saludables.

Beneficios:

- Reduce el desorden digital y el estrés.
- Mejora el equilibrio entre la vida en línea y fuera de línea.
- Desarrolla la conciencia emocional y fomenta un uso intencional de la tecnología.
- Apoya la adopción de prácticas y objetivos alcanzables para el bienestar digital.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Salude a los participantes y diga:** *«Ahora exploraremos cómo vivir de forma más intencional con la tecnología.»* **2. Opción 1 - Juego de una palabra (presencial). Diga:** (Por ejemplo: ocupado, equilibrado, disperso, consciente.) Dé a los participantes la oportunidad de responder de forma voluntaria. **3. Opción 2 - Juego de emojis (en línea). Diga:** *«Describe los hábitos digitales de las personas utilizando algunos emojis.»* Los participantes pueden compartir sus ideas en el chat.	2-3 min	**Meta:** Una vuelta rápida marca la pauta. **Consejo:** Si a los participantes les encanta usar sus dispositivos digitales, la adaptación digital también podría aplicarse a las sesiones presenciales.
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Introducción al minimalismo digital** **Introduzca el concepto y diga:** *«El minimalismo digital consiste en utilizar la tecnología de forma intencional: centrarse en lo que realmente aporta valor y reducir lo superfluo.*	5-6 min	**Meta:** Presentar ejemplos prácticos y cercanos que faciliten la comprensión del minimalismo digital. **Consejos:** Comparte tu propio ejemplo para que

CC BY 4.0

	No es lo mismo que una desintoxicación digital, que implica dejar de usar todas las herramientas digitales durante un período determinado. Más bien, se trata de encontrar un equilibrio sostenible en el uso de la tecnología.» **2. Presentación de 3–4 estrategias clave. Diga:** *«A continuación, se presentan algunas estrategias de minimalismo digital que pueden ayudar a las personas a sentirse más equilibradas en su vida digital:* • *Desactivar las notificaciones no esenciales para reducir interrupciones innecesarias.* • *Revisar y gestionar el uso de aplicaciones o redes sociales, manteniendo las herramientas que aportan valor y eliminando las que no cumplen una función clara.* • *Establecer momentos o espacios libres de tecnología (por ejemplo, durante las comidas o al comenzar el día).* • *Definir límites de tiempo de pantalla, como horarios de uso específicos o límites para determinadas aplicaciones.»* **3. Estrategia de participación** **Plantee la pregunta:** *«Imaginad que una persona reduce su tiempo de pantalla en un 30%.* *¿En qué podría utilizar ese tiempo adicional?»* **4. Participación** **Invite a 2–3 voluntarios a compartir sus ideas.** Anime a pensar en ejemplos concretos (por ejemplo: tiempo con la familia, aprendizaje, descanso o actividad física). **5. Transición**		resulte más fácil de entender (por ejemplo: "Borré una aplicación y de repente leí 3 libros más este mes"). **Material:** Rotafolio o pizarra blanca Rotuladores

CC BY 4.0

	Diga: *«Ahora experimentaremos cómo se siente alejarse del ruido digital, aunque sea por un breve momento.»*		
3. Punto de conexión	**Pregunte:** *«¿Las ideas del minimalismo digital son realistas y útiles para la mayoría de las personas?»* Utilice la técnica de pulgar hacia arriba / pulgar horizontal / pulgar hacia abajo para recoger impresiones rápidas.	1-2 min	**Meta:** Evaluar la percepción inicial de los participantes sobre la aplicabilidad del minimalismo digital en la vida cotidiana.
4 Experiencia de la actividad principal	**Parte A - Reflexión sin tecnología (10 min)** 1. Pida a los participantes que guarden sus dispositivos. • **Adaptación en línea:** Pida a los participantes que cierren todas las demás ventanas de sus ordenadores portátiles y que guarden sus teléfonos u otros dispositivos. **2. Repartir papel y bolígrafos.** **3. 2. Repartir papel y bolígrafos:** *«Durante los próximos 5 minutos, escribe o dibuja sobre los hábitos digitales de la mayoría de las personas. Reflexiona sobre:* • *¿Cómo influyen las herramientas digitales en la vida de las personas?* • *¿Qué podrían cambiar las personas para mejorar sus hábitos digitales?»* **4. Después de 5 minutos, invite a voluntarios a compartir sus reflexiones.** **Pregunte:** • *«¿Qué emociones experimenta la mayoría de la gente al guardar sus dispositivos?»* • *«¿Qué beneficios puede tener tomarse unos minutos de descanso de las redes sociales u otras actividades digitales?»* **Parte B - Inteligencia emocional y atención plena (20-25 min)**	40-45 min	**Meta:** Aprender a identificar los factores de estrés digitales y a idear estrategias para afrontarlos. **Consejo:** Permitir el silencio durante la escritura/el dibujo: esto es poderoso. Normalizar todas las emociones (positivas o negativas). Mantener la opción de compartir como algo opcional para crear un entorno seguro. **Materiales:** Dispositivos digitales/Papel y bolígrafos,

CC BY 4.0

	Introduzca el tema. Diga: *«Las emociones suelen influir en los hábitos digitales de las personas. Por ejemplo, una persona puede navegar por internet cuando se siente ansiosa o revisar mensajes cuando se siente sola. Ser consciente de las propias emociones puede ayudar a tomar decisiones más equilibradas.»* **Preparación – Círculo de las emociones:** Distribuya el folleto Module 1 - Digital Wellbeing & Minimalism - Emotion Circle.pdf Distribuya el folleto **3. Distribuya el folleto:** Pida a los participantes que escriban 4 emociones en el Círculo de las emociones. **Diga:** *«Escribe 4 emociones que las personas suelen experimentar con frecuencia al utilizar la tecnología (por ejemplo: estrés, entusiasmo, distracción, conexión).* *Después, elige una emoción y reflexiona con más detalle:* • *¿Cuándo suelen experimentar las personas esta emoción?* • *¿Dónde pueden sentirla en el cuerpo?* • *¿Qué comportamiento puede generar esta emoción?»*		**Círculo de emociones** (versiones impresas o editables en línea): Module 1 - Digital Wel...

CC BY 4.0

	Parte C - Plan de acción para el bienestar digital (10 min) **1. Opcional:** Distribuya la plantilla del Plan de acción para el bienestar digital (hoja de trabajo o folleto sencillo). **Dé las instrucciones. Diga:** *«Ahora pasamos de la reflexión a la acción.* *Piensa en un hábito digital que podría cambiarse durante una semana para mejorar el bienestar digital.»* Anota una acción específica, sencilla y alcanzable que podría recomendarse, por ejemplo: ● No utilizar el teléfono durante la cena. ● Desactivar las notificaciones de redes sociales. ● Dar un paseo de 10 minutos por la mañana antes de revisar los mensajes. **3. Configuración:** Pida a los participantes que formen parejas y compartan el cambio de hábito elegido para reforzar el compromiso. **4. Pregunte:** *«¿Qué pequeño paso podría dar una persona para mejorar su bienestar digital?»*		
5. Reflexión	**1. Diga:** *«Ahora reflexionemos sobre los principales aprendizajes de la sesión.»* **2. Indagación apreciativa. Pregunte:** ● *«¿Cómo puede la comprensión de las emociones contribuir a un mayor equilibrio digital?»* ● *«¿Qué estrategia resultó especialmente útil y por qué podría ser beneficiosa en la vida cotidiana?»*	3-5 min	**Meta:** Fomentar la conexión personal con el tema y reforzar la transferencia a la vida cotidiana. **Consejo:** Anote las respuestas en el rotafolio en dos columnas: Ideas clave | Próximos pasos **Material:** Rotafolio o pizarra blanca

CC BY 4.0

			Rotuladores
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«La recompensa por participar son herramientas para mejorar el bienestar mental en el mundo digital.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. • Proporcione una lista de verificación de bienestar digital (recordatorios diarios como: «Desactivar las notificaciones no esenciales», «Preparar una comida sin tecnología», etc.). • Ofrezca un pequeño objeto simbólico (por ejemplo, notas adhesivas, tarjetas de atención plena o una tarjeta de compromiso para una desintoxicación digital).	1-4 min	**Meta:** Finalizar con refuerzo positivo. **Material:** Recompensa

CC BY 4.0

	• Comparta una lista de aplicaciones o recursos recomendados para el bienestar digital (por ejemplo, Forest, Headspace, Freedom o retos de desintoxicación digital). **3. Finaliza con una cita. Diga:** *"Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de Bird by Bird de Anne Lamott: «Casi todo volverá a funcionar si lo desenchufas durante unos minutos, incluido tú.».»*		

CC BY 4.0

España - Narrativa y perfiles de empleadores
Actividades de activación

Mi puerta interior mediante conexión simbólica con hilo

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Mi puerta interior mediante conexión simbólica con hilo **Subtítulo:** Fortalecimiento de la cohesión grupal y el trabajo colaborativo		Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje
Objetivos y descripción general de la actividad: • Presentar a los participantes de forma creativa, introspectiva e inclusiva. • Fortalecer la cohesión grupal a través del acto simbólico de conexión. • Sensibilizar sobre la comunicación no verbal y su papel en la construcción de relaciones profesionales. • Fomentar la reflexión sobre cómo los estados internos y las perspectivas personales pueden expresarse a través de elecciones simbólicas. **Resultados del aprendizaje:** • **Conocimiento:** ○ **Conciencia:** Reconocer cómo la interacción no verbal y las acciones simbólicas contribuyen a la conexión	**Enfoque:** Arquetipos y perfiles de empleadores Narrativa / StoryBrand **Método educativo:** Actividad no formal **Tipo de actividad**: Actividad de activación **Tipo de habilidad(ESCO):** Communication, Collaboration and creativity, Show Confidence, Social and communication skills and competences **Grupo objetivo principal:** mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o que tienen oportunidades limitadas. **Grupos objetivo secundarios:** **Participantes en educación de personas adultas no formal** **Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...**

CC BY 4.0

grupal.

- **Comprensión:** Comprender el concepto de interdependencia dentro de un entorno grupal.
- **Aplicación:** Identificar cómo el espacio físico, el movimiento y los materiales compartidos influyen en la dinámica de grupo.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Observar las interacciones grupales, los patrones de conexión y la atención compartida.
  - **Exploración:** Explorar la comunicación no verbal a través de actividades físicas y creativas guiadas.
  - **Resolución de problemas:** Adaptar las acciones en función de las necesidades del grupo para mantener el equilibrio y la fluidez colectiva.
- **Actitudes**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer que la presencia y las acciones individuales influyen en la experiencia colectiva.
  - **Consideración:** Mostrar disposición a reflexionar sobre el propio rol y comportamiento dentro de un contexto grupal.
  - **Preferencia:** Valorar la cooperación y la conexión como elementos positivos de la interacción grupal.

Formadores en educación de personas adultas no formal

Número mínimo y máximo de participantes: 4-20

Duración: 25-43 minutos

Formato de aprendizaje: Presencial

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Ovillo de hilo o cuerda:** diferentes colores (cortados en trozos de igual longitud o según el tamaño del grupo).
  - **Tarjetas con imágenes de puertas:** varios diseños que representan emociones, etapas de la vida y estados de ánimo.
- **Extras opcionales:**
  - Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión
  - Mentimeter (Mentimeter)
  - **Carl Gustav Jung** - El hombre y sus símbolos
- **Configuración de la sala/equipamiento:**
  - **Espacio central despejado para la selección del hilo y las tarjetas.**
  - **Espacio en el suelo para:**
    - Extender las tarjetas por el suelo.
    - Colocar el hilo formando una estrella o un patrón en el centro de la sala antes de la sesión.
  - Sillas en círculo o semicírculo.

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Mi puerta interior mediante conexión simbólica con hilo: Fortalecimiento de la Cohesión Grupal y el Trabajo Colaborativo

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes exploran su estado interior a través de la reflexión simbólica y corporal, utilizando la imagen de una puerta como metáfora de la apertura y la conexión personal.
- Mediante la creación de una red de hilo compartida, el grupo experimenta la confianza interpersonal y la colaboración, y comprende cómo las decisiones individuales y las acciones no verbales influyen en la dinámica colectiva.
- Los participantes se marchan con una mayor autoconciencia, empatía y sentido de interconexión dentro del grupo.

Beneficios:

- Genera confianza y apertura.
- Fomenta la introspección y el pensamiento simbólico.
- Refuerza el concepto de interconexión en el trabajo en equipo.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Salude cordialmente al grupo. Diga:** *«Hoy vamos a explorar símbolos de comunicación y colaboración de forma creativa, utilizando imágenes de puertas para abrir nuevas oportunidades de empleo y el hilo para ver las conexiones entre la gente.»* **2. Formule la pregunta:** *«¿Qué palabra se podría usar como sinónimo de la palabra "conexión"?»* (Ronda rápida. Aproximadamente 1 minuto) **3. Actividad breve de activación - Diga:** *«Por favor, poneos de pie, respirad hondo e imaginad que abrís una hermosa puerta que da acceso al taller de hoy.»*	3-4 min	**Meta:** Fomentar la atención y la disposición. Motivar a los participantes. **Tono:** Cálido y acogedor. **Consejo:** Utilizar Mentimeter

CC BY 4.0

2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Configuración:** Asegúrese de que las tarjetas y el hilo estén extendidos por el suelo (preparación de la sesión). **2.Explique brevemente:** *«Carl Gustav Jung explicó en su libro **El hombre y sus símbolos** que los símbolos son profundamente personales, especialmente cuando aparecen en los sueños.* *Algunos símbolos son universales, pero cada persona los experimenta e interpreta de forma individual.* *Para esta actividad, nos centraremos en dos símbolos: la puerta y el hilo.* *La puerta puede representar una nueva oportunidad que se abre, mientras que el hilo refleja las conexiones invisibles entre las personas.»* **3. Muestre las tarjetas en el suelo y diga:** *«Elegid la puerta que representa mejor las oportunidades futuras. Puede ser cualquier imagen; no hay nada correcto ni incorrecto.»*	1-4 min	**Meta:** Breve explicación del concepto. **Consejo:** Mantenga la introducción concisa y despierte el interés de los participantes. Tenga las tarjetas visibles antes de empezar. **Materiales:** Tarjetas con imágenes de puertas; **opcional:** **Carl Gustav Jung**- El hombre y sus símbolos
3. Punto de conexión	**1. Pregunta:** *«¿Hay alguna pregunta sobre la tarea?»* **2. Diga:** • *«Las tarjetas nos ayudarán a comprender las conexiones y qué aspectos podrían ayudar a las personas a reconocer nuevas oportunidades.* • *Elegid intuitivamente; cada símbolo puede tener un significado diferente.»* **3. Dé a los participantes un minuto para mirar las tarjetas.**	1-2 min	**Consejo:** Esto garantiza la claridad antes de pasar a la actividad principal.

CC BY 4.0

4. Experiencia de la actividad principal	**1. Configuración:** Invite a los participantes a sentarse en círculo. Pídales que seleccionen una tarjeta del suelo. **2. Demuestre la actividad.** **Al tomar una tarjeta, diga:** a. *«En los próximos 5 minutos, coged una tarjeta del suelo.»* Mientras camina hacia el centro de la sala, tome el extremo del hilo y regrese a su asiento diciendo: b. *«Cada persona elige una tarjeta, coge el extremo del hilo y regresa a su silla mientras comparte su nombre.»* **3. Configuración:** Todos los participantes eligen una tarjeta, toman un trozo de hilo y regresan a su silla. **4. Presentaciones**: Una vez que todos hayan regresado a sus sillas, cada participante se presenta en círculo y explica por qué eligió su tarjeta. **5. Diga:** *«Vamos a hacer una ronda. Por favor, compartid vuestro nombre y qué oportunidad o cualidad podría representar la puerta que elegisteis para el crecimiento profesional o personal de alguien.»* Continúe hasta que todos hayan compartido, formando una red visible de hilo entre los participantes.	10-18min	**Meta:** Fomentar una comunicación concisa para que todos puedan expresarse. **Consejo:** El hilo debe ser lo suficientemente largo como para llegar a todos los asientos. Si el tiempo es limitado, invite a los participantes a compartir una palabra o frase corta en lugar de una explicación completa. **Materiales:** hilo, tarjetas con imágenes de puertas.
5. Reflexión	**1. Llame la atención sobre la red de hilo. Diga:** *«Mirad lo que hemos creado sin planificarlo: esta es la conexión de nuestro grupo.»* **2. Formule las preguntas:** • *«¿Qué podría simbolizar la puerta para el siguiente paso profesional de las personas?»*	6-8 min	**Meta:** Ayudar a los participantes a reflexionar sobre sus oportunidades futuras y las posibles maneras de alcanzarlas. **Consejo:** Sea breve; recopile comentarios rápidos.

CC BY 4.0

	• *«¿Cómo podría el hecho de ver estas conexiones cambiar la forma en que la gente piensa sobre el trabajo en equipo?»* • *«¿Qué cualidades ayudan a las personas a "abrir nuevas puertas" juntas?»* Dé a cada participante la oportunidad de responder.		
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«La recompensa por participar en esta actividad hoy es esta nueva conciencia de conexiones de las personas y oportunidades futuras.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización.	1-2 min	**Meta:** Finalizar con refuerzo positivo. **Material:** Recompensa

CC BY 4.0

	• Mini ficha simbólica (marcapáginas para puerta) • Acceso a recursos seleccionados para el crecimiento personal • Invitación a la próxima sesión de integración grupal. **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de **Don Quixote** de Miguel de Cervantes: «Donde una puerta se cierra, otra se abre».»*		

CC BY 4.0

Expansión de la energía personal y superación de barreras

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Expansión de la energía personal y superación de barreras **Subtítulo:** Ejercicio guiado para la conexión y el potencial infinito		Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje
Objetivos y descripción general de la actividad: • Los participantes realizan un ejercicio energizante guiado que combina movimientos sencillos y visualización para activar la concentración, la conciencia espacial y la coordinación grupal. • El ejercicio permite a observar y adaptarse al ritmo del grupo, favoreciendo la atención compartida, la capacidad de respuesta y la cooperación en entornos colaborativos. • A través de esta experiencia colectiva, el grupo fortalece la comunicación no verbal, la percepción del espacio común y la fluidez en la interacción. **Resultados del aprendizaje:** • **Conocimiento:** ○ **Conciencia:** Reconocer cómo el enfoque, la atención y los estados internos influyen en la interacción y la colaboración grupal.	**Enfoque:** Arquetipos y perfiles de empleadores, Narrativa / StoryBrand **Método educativo:** Actividad no formal **Tipo de actividad**: Actividad de activación **Tipo de habilidad (ESCO):** Show Confidence, Exercise self-reflection, Maintain psychological well-being
	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas **Grupos objetivo secundarios:** **Participantes en educación de personas adultas no formal** **Número mínimo y máximo de participantes:** 2-30
	Duración: 26-39 minutos
	Formato de aprendizaje: Presencial, En línea
	Preparación de la sesión:

CC BY 4.0

- **Comprensión:** Comprender cómo la visualización y el movimiento coordinado favorecen el ritmo compartido y la cooperación del grupo.
- **Aplicación:** Identificar técnicas sencillas de atención y respiración que favorecen la concentración colectiva en entornos grupales.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Observar cómo los miembros del grupo se mueven y se coordinan dentro del espacio compartido.
  - **Práctica guiada:** Seguir instrucciones de visualización guiada y movimientos sincronizados facilitados por la persona formadora.
  - **Práctica autónoma:** Adaptar los movimientos y el nivel de atención de forma natural para mantener la fluidez y el equilibrio del grupo.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer que la atención y la presencia individual influyen en la dinámica colectiva.
  - **Consideración:** Mostrar apertura y respeto hacia el espacio compartido y los procesos grupales.
  - **Preferencia:** Valorar la calma, la concentración, la coordinación y la cooperación como elementos positivos de la interacción grupal.

- **Materiales necesarios:**
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
- **Extras opcionales:**
  - Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión
  - Iluminación tenue o espacio cómodo para sentarse o tumbarse.
- **Configuración de la sala/equipamiento:**
  - Espacio tranquilo con mínimas distracciones.
  - Sillas o colchonetas para una postura cómoda.
- **Otros requisitos previos:**
  - El facilitador se siente cómodo dirigiendo una actividad de visualización.

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Expansión de la energía personal y superación de barreras - Ejercicio guiado para la conexión y el potencial infinito

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes realizan un ejercicio grupal guiado para aumentar la concentración, la presencia y la conciencia del espacio compartido.
- Los participantes exploran cómo la atención y el movimiento pueden fortalecer la colaboración y ayudar a superar las barreras de comunicación o coordinación de una manera positiva y energizante.

Beneficios:

- Promueve la claridad mental y la concentración colectiva.
- Fomenta la cooperación no verbal y el ritmo de equipo.
- Refuerza la adaptabilidad y la mentalidad abierta en el trabajo en grupo.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Salude cordialmente a los participantes.** **2. Diga:** *«Hoy dedicaremos unos minutos a reenfocarnos y explorar cómo los grupos pueden mantenerse conectados y coordinados.»* **3. Formule la pregunta:** *«Cuando las personas colaboran con éxito, ¿qué palabras describen esa experiencia? (Ejemplos: equilibrado, fluido, creativo, concentrado.)»* Dé a los participantes 1 minuto para reflexionar y bríndeles la oportunidad de compartir sus ideas.	2-3 min	**Meta:** Generar comodidad y disposición. **Tono:** Tranquilo y reconfortante.
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Explique:** *«Los pensamientos y las emociones de las personas pueden crear barreras que las limitan. Las investigaciones en neurociencia demuestran que cuando las personas imaginan algo, sus cerebros responden como si estuviera sucediendo realmente.*	3-5 min	**Meta:** Establecer expectativas claras para que los participantes se

CC BY 4.0

	• *Esto significa que la visualización puede ser una herramienta poderosa para ayudar a las personas a eliminar bloqueos internos. La psicología también enseña que muchas barreras a las que se enfrentan las personas son simplemente creencias o diálogo interno, y la imaginería guiada puede ayudar a las personas a ensayar el abandono de esos límites. (Psicología hoy).* • *Cuando alguien se centra en su "espacio del corazón", las investigaciones sobre la atención plena demuestran que aumenta la calma y la resiliencia. (Biomedicinas: Cambios neurobiológicos inducidos por la atención plena y la meditación.).* • *Finalmente, cuando las personas expanden su energía hacia afuera, a menudo experimentan una sensación de asombro y conexión; los estudios muestran que el asombro hace que las personas sean más abiertas y esperanzadas. Cognición y emoción: acercándose al asombro, una emoción moral, espiritual y estética.).* *Así pues, el ejercicio de hoy utiliza estas ideas para crear un mayor sentido de espíritu de equipo.»*		sientan seguros durante la visualización.
3. Punto de conexión	**1. Diga:** *«Ahora, cerrad los ojos o mantened una mirada suave.»* **2. Ofrezca tranquilidad:** *«Elige lo que te resulte más cómodo; con escuchar es suficiente.»*	1-2 min	**Meta:** Garantizar el bienestar físico y emocional.
4. Experiencia de la actividad principal	**1. Guíe a los participantes a través de la visualización:** **Paso 1 - Preparación - Relájate y concéntrate (1-2 minutos)** **Diga:** *«Siéntate en una posición cómoda.* *Deja que tus manos descansen relajadamente sobre tu regazo o a los lados de tu cuerpo.*	10-15 min	**Meta:** Facilitar una implicación profunda en la visualización. **Consejo:** Utilice un tono de voz suave y rítmico. Puede utilizar música de fondo opcional para

CC BY 4.0

	Cierra los ojos, si te sientes cómodo.» (Haga una pausa de unos segundos.) *«Respira profundamente por la nariz…* *…y exhala lentamente por la boca.»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«Inhala de nuevo… siente cómo tu cuerpo se expande suavemente…* *…y exhala, liberando cualquier tensión innecesaria.* *Deja que tu respiración se vuelva lenta y constante, calmando tu mente y tu cuerpo.»* (Haga una pausa de 30 segundos para que los participantes sientan su respiración.). **Paso 2 – Visualiza y disuelve la barrera (2 minutos)** **Diga:** *«Ahora, imagínate ver a alguien rodeado por una barrera: podría ser un muro, una burbuja, una niebla, una armadura… cualquier cosa que se te ocurra.* *Esta barrera representa cualquier límite, duda o bloqueo que esta persona pueda tener.* *Tómate un momento para observar cómo se ve… su textura… su color…»* (Haga una pausa de 1 minuto para que los participantes imaginen la barrera). *«Ahora, comencemos a disolver esta barrera.* *Podrías verlo desmoronarse… derretirse… evaporarse en el aire…»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«Con cada respiración, una parte mayor de la barrera desaparece…* *Hasta que no quede nada… entonces la persona es libre.»* (Pausa de un minuto…)		favorecer un ambiente de concentración. Hable despacio, haciendo pausas para permitir que los participantes interioricen la experiencia.

CC BY 4.0

	Paso 3 - Conecta con tu centro (1-2 minutos) **Diga:** *«Dirige tu atención hacia el interior… al centro de tu pecho… al espacio de tu corazón.* *Siente una energía cálida y constante allí… en tu interior… la esencia de quién eres.»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«Permite que este sentimiento crezca, irradiando calidez, calma y fortaleza.* *Observa cómo te envuelve por completo… de la cabeza a los pies.»* **Paso 4 - Aumenta tu energía (3-4 minutos)** **Diga:** *«Ahora, deja que esta energía se expanda más allá de tu cuerpo…* *Primero, llena el espacio que te rodea… la habitación en la que te encuentras…»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«Amplía aún más el alcance para incluir tu edificio… tu calle… toda tu ciudad.* *Siente cómo tu energía se expande hacia afuera… sin límites ni esfuerzo.»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«Ahora, amplíalo para abarcar todo tu país… toda la Tierra…»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«Y, por último, imagina tu energía extendiéndose por el vasto universo… infinito… ilimitado… conectado con todo.»* (Haga una pausa de unos segundos.) **Paso 5 - Explora el potencial infinito (2 minutos)**		

CC BY 4.0

	Diga: *«Aquí, en este vasto espacio, fíjate en lo ligero y libre que te sientes.* *Eres ilimitado… expansivo… capaz de cualquier cosa.»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«Si sientes que un espacio aún mayor te llama… dirígete hacia él.* *Abraza este sentimiento de potencial infinito, sabiendo que siempre está dentro de ti.»* (Haga una pausa de un minuto.) **Paso 6 - Regresar al presente (1-2 minutos)** **Diga:** *«Ahora, poco a poco, comienza a recuperar tu consciencia…* *Dirige tu energía suavemente de vuelta hacia la Tierra…* *De vuelta a tu país… a tu ciudad… a tu habitación… y a tu cuerpo.* *Respira hondo…* *…y exhala lentamente.* *Mueve los dedos de las manos y de los pies…»* (Haga una pausa de un minuto.) **2. Invite a los participantes a abrir los ojos cuando estén listos. Diga:** *«Cuando estés listo, abre los ojos y lleva esa sensación de apertura y posibilidad al resto del día.»*		
5. Reflexión	**1. Pregunta:** • *"¿Qué sensaciones o emociones podrían percibir las personas al retirar una barrera?"* • *"¿Qué consejo práctico podría ayudar a alguien antes de una situación estresante, como una entrevista de trabajo?"*	5-6 min	**Meta:** Profundizar en el autoconocimiento a través del diálogo. **Consejo:** Fomente la escucha activa.

CC BY 4.0

	Dé a cada participante la oportunidad de responder.		
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«Como recompensa, todos nos llevamos herramientas que podemos usar en cualquier momento para eliminar barreras internas, tanto para nosotros mismos como para los demás, y para expandir nuestra energía.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. • Grabación de audio guiada para uso personal o una guía con consejos para la práctica de la atención plena. • Enlaces o base de datos de grabaciones de meditación guiada. • Folleto con citas inspiradoras.	2-3 min	**Meta:** Fomentar la práctica personal continua. **Material:** Premio

CC BY 4.0

	3. Finalice con una cita. Diga: *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de Maya Angelou de Carta a mi hija «Nada puede apagar la luz que brilla desde dentro».»*		

CC BY 4.0

Arquetipos y perfiles de empleadores

Actividades principales

Test de personalidad de arquetipos

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Test de personalidad de arquetipos **Subtítulo:** Cómo aprovechar los arquetipos junguianos para encontrar trabajo.		Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje
Objetivos y descripción general de la actividad: • Introducir los arquetipos como una herramienta no formal para comprender estilos de trabajo y fortalezas profesionales. • Apoyar a los participantes en el reconocimiento de diferentes patrones de personalidad relevantes para contextos de aprendizaje y trabajo. • Fomentar el diálogo respetuoso sobre la diversidad de enfoques, talentos y motivaciones. **Resultados del aprendizaje:** • **Conocimiento:** ○ **Conciencia:** Reconocer que los diferentes arquetipos	**Enfoque:** Arquetipos y perfiles de empleadores **Método educativo:** Actividad no formal **Tipo de actividad**: Actividad de activación **Tipo de habilidad (ESCO):** Self-promote, Use personality tests, Exercise self-reflection, Show Confidence, Communication, Manage personal professional development **Grupo objetivo principal:** mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas **Grupos objetivo secundarios:** **Participantes en educación de personas adultas no formal**

CC BY 4.0

representan distintos estilos de trabajo y fortalezas profesionales. ○ **Comprensión:** Comprender cómo los rasgos arquetípicos pueden relacionarse con tareas, trabajo en equipo y roles profesionales. ○ **Aplicación:** Identificar fortalezas asociadas a los arquetipos en ejemplos de situaciones de aprendizaje o trabajo. • **Habilidades:** ○ **Observación:** Observar cómo diferentes arquetipos pueden responder a situaciones habituales en el entorno laboral. ○ **Exploración:** Explorar cómo los rasgos arquetípicos pueden influir en las preferencias profesionales y en la colaboración. ○ **Práctica guiada:** Completar el test de arquetipos siguiendo instrucciones estructuradas. • **Actitudes:** ○ **Toma de conciencia:** Reconocer que los entornos de trabajo se benefician de la diversidad de estilos y fortalezas. ○ **Consideración:** Demostrar apertura hacia diferentes enfoques de trabajo y colaboración. ○ **Preferencia:** Expresar interés en utilizar los arquetipos	**Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...** **Formadores en educación de personas adultas no formal** **Número mínimo y máximo de participantes:** 4-20 **Duración:** 31-49 minutos **Formato de aprendizaje:** Presencial **Preparación de la sesión:** • **Materiales necesarios:** ○ **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas) ○ **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**) ○ **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF) ○ **Acceso a gratis - test de personalidad de arquetipos junguianos** ▪ Inglés (Psychologist World) ▪ Checo (Descubre tus 12 arquetipos junguianos) - Nota: Esta prueba también ofrece inglés y otros idiomas. ▪ Español (Playbuzz) ▪ Eslovaco (OpenJung) ▪ Noruego (AREALME) • **Extras opcionales:** ○ Proyector

CC BY 4.0

como herramienta de reflexión profesional.	○ Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión ○ Mentimeter (Mentimeter) ○ Cartas de arquetipos de Caroline Myss ■ Virtual/Descargar PDF Carolyne Myss - Galería de Arquetipos ■ Las tarjetas físicas se pueden encontrar en cualquier librería: Amazonas • **Configuración de la sala/equipamiento:** ○ Elija uno de los cuestionarios de arquetipos junguianos indicados en la sección «**Materiales necesarios**» anterior, o seleccione otro test de personalidad gratuito en línea. Asegúrese de que el test y el enlace funcionen correctamente. ○ Sillas en círculo o en pequeños grupos para facilitar el debate. ○ Acceso a Wi-Fi. • **Otros requisitos previos:** ○ El formador está familiarizado con los arquetipos junguianos. ○ Los participantes muestran apertura hacia la autorreflexión

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Test de personalidad de arquetipos - Cómo Aprovecha los arquetipos junguianos para encontrar trabajo.

Objetivo / Resultado esperado:

- Identificar uno o más arquetipos vinculados al propio estilo de trabajo.
- Reconocer las fortalezas profesionales asociadas a cada arquetipo.
- Relacionar los rasgos arquetípicos con contextos de búsqueda de empleo y entornos laborales.

Beneficios:

- Mejora la comprensión de las motivaciones humanas compartidas y de la diversidad de roles.
- Fomenta el pensamiento inclusivo y la valoración de diferentes enfoques conductuales.
- Desarrolla la conciencia comunicativa, la empatía y la capacidad de reflexión.
- Refuerza la capacidad de conectar la comprensión simbólica con contextos reales de trabajo en equipo.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Salude cordialmente a los participantes. Diga:** *«Hoy exploraremos cómo la gente comprende las personalidades a través de los arquetipos de Jung y cómo estos pueden utilizarse en contextos de búsqueda de empleo.»* **2. Pregunta:** *«Elegid un personaje de ficción con el que la mayoría de la gente se identifique. Adoptad una pose que describa al personaje y luego compartid quién es.»* (Ronda rápida.) **3. Ronda:** Pida a los participantes que se pongan de pie y «posen». **Adaptación en línea:** Las personas que no tengan la cámara encendida pueden compartir un meme o escribir emojis en el chat.	3-4 min	**Meta:** Rompe el hielo, despierta la curiosidad. **Tono:** Divertido y dinámico. **Consejo:** Utilice Mentimeter (Mentimeter)

CC BY 4.0

2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Diga:** *«Según Carl Jung y su libro **El hombre y sus símbolos**, todos los seres humanos comparten arquetipos. Los arquetipos son ideas, patrones de pensamiento o imágenes universales heredadas que están presentes en el inconsciente colectivo.»* - Fuente: **El hombre y sus símbolos** **2. Presente brevemente algunos ejemplos. Diga:** *«Según Caroline Myss, en las Cartas de Arquetipos, cada persona tiene 12 arquetipos, de los cuales 4 son comunes a todos. Cada arquetipo contiene atributos de luz y de sombra.»* *Ejemplos:* ***Arquetipo del niño*** • ***Niño inocente (Niño mágico)*** ○ ***Luz:*** *Ver el potencial de belleza en todas las cosas. Creer que todo es posible.* ○ ***Sombra:*** *Pesimismo o incredulidad en las posibilidades de cambio.* ○ ***Ejemplo profesional:*** *En contextos de trabajo o búsqueda de empleo, este arquetipo puede aportar creatividad y nuevas perspectivas, beneficiándose al combinar el optimismo con planificación.* • ***Niño herido*** • ***Luz:*** *Desarrollar compasión y deseo de ayudar a otros.* • ***Sombra:*** *Dificultad para dejar atrás experiencias negativas.*	5-8 min	**Consejo:** Mantenga la teoría breve y accesible. **Material (opcional):** Cartas de arquetipos de Caroline Myss; Carolyne Myss - Galería de Arquetipos

CC BY 4.0

	• ***Ejemplo profesional:*** *Puede favorecer la empatía, el trabajo en equipo y la comprensión de las necesidades de clientes o compañeros.*
	• ***Niño huérfano / abandonado***
	  • ***Luz:*** *Independencia y capacidad de adaptación.*
	  • ***Sombra:*** *Sensación de aislamiento.*
	  • ***Ejemplo profesional:*** *Puede contribuir a la autonomía y a la resolución de problemas, desarrollando también la capacidad de colaboración.»*
	3. Diga: *«Además de estos ejemplos, existen muchos otros arquetipos por descubrir. Conocer el arquetipo de una persona puede ayudar a comprender sus fortalezas, sus retos y cómo trabaja mejor en equipo.»*		

3. Punto de conexión	**1. Pregunta:** • *«¿Con qué otros arquetipos se identifica la mayoría de la gente?»* • *«¿Existen diferentes arquetipos en distintas culturas?»* **2. Diga:** *«Levantad la mano si os gustaría compartir otros arquetipos con el grupo.»* **3. Tranquilice:** *«Ahora descubriremos más arquetipos completando un cuestionario sobre arquetipos junguianos.»*	5-10 min	**Consejo:** Asegúrese de disponer de acceso Wi-Fi y del enlace al cuestionario en el idioma más adecuado (Inglés, Checo, Español, Eslovaco, Noruego).
4. Experiencia de la actividad principal	**1. Configuración:** Dirija a los participantes al enlace del cuestionario sobre arquetipos de Jung (Inglés, Checo, Español, Eslovaco, Noruego).	5-10 min	**Meta:** Todos los participantes completan el cuestionario de arquetipos junguianos.

CC BY 4.0

	2. Diga: *«Por favor, completad el cuestionario y anotad vuestros 1–3 arquetipos principales. Podéis hacer una captura de pantalla o escribirlos.»* (Permitir 5-10 minutos para completarlo.) **3. Asista:** Muévase por la sala y esté disponible para resolver posibles dificultades técnicas.		**Consejo:** Asegúrese de que la conexión Wi-Fi funcione correctamente. Tenga copias impresas como alternativa. **Materiales:** Cartas de arquetipos de Caroline Myss Cuestionario sobre arquetipos de Jung (Inglés, Checo, Español, Eslovaco, Noruegoo)
5. Reflexión	**1. Diga:** *«Ahora hablemos de lo que la gente puede aprender de los arquetipos.»* **2. Preguntas:** • *«¿Qué arquetipos interesantes o novedosos encontró la gente en este cuestionario?»* • *«¿Existe algún arquetipo que resulte útil para las solicitudes de empleo?»* • *«¿Cómo podrían los arquetipos influir en la colaboración?»* • *«¿Cómo podría alguien utilizar sus fortalezas arquetípicas al prepararse para entrevistas o al desarrollar su marca personal?»* Dé a cada participante la oportunidad de responder.	8-10 min	**Meta:** Profundizar en el autoconocimiento a través del diálogo. **Consejo:** Fomente la escucha activa. Según el tiempo disponible, limite la reflexión a dos preguntas. **Material opcional:** Cartas de arquetipos de Caroline Myss Carolyne Myss - Galería de Arquetipos
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto

CC BY 4.0

	Las respuestas permanecerán anónimas.» **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*		de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«La recompensa de la sesión de hoy es esta nueva comprensión de los arquetipos y de cómo pueden aplicarse en contextos profesionales, como la búsqueda de empleo, el trabajo en equipo y el desarrollo de la identidad profesional.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. • Tarjeta de arquetipo • Folleto sobre arquetipos • Lista de fuentes de arquetipos (**Ejemplos:** Inglés, Checo, Español, Eslovaco, Noruego) • PDF sobre cómo utilizar los arquetipos en el currículum o en entrevistas de trabajo	2-3 min	**Meta:** Finalizar la actividad con refuerzo positivo y una sensación de logro. **Consejo:** Elija recursos que sean relevantes para el desarrollo profesional y fáciles de acceder para los participantes. **Material:** Recurso o reconocimiento seleccionado.

CC BY 4.0

	• Ficha con una cita de Caroline Myss de la «Galería de arquetipos» • Galería de arquetipos (versión impresa) • Certificado de participación en la actividad **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de Caroline Myss de su* ***Galería de arquetipos****: «Cada arquetipo tiene una expresión positiva, o lado luminoso, y una expresión negativa, o lado oscuro. El lado oscuro puede ser una parte desconocida que aún no se comprende o un aspecto basado en el miedo que todavía no se ha integrado.»»*		

CC BY 4.0

Comprender los perfiles de empleador

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Comprender los perfiles de empleador **Subtítulo:** Adaptar las estrategias de búsqueda de empleo a las expectativas de los empleadores.		Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Presentar seis perfiles de empleadores vinculados a diferentes estilos de liderazgo y gestión.
• Apoyar a los participantes en el reconocimiento de expectativas, prioridades y patrones de comunicación de distintos tipos de empleadores.
• Fomentar la adaptación de materiales de solicitud de empleo y estrategias de entrevista a diferentes perfiles de empleadores, manteniendo la autenticidad profesional.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer que los empleadores difieren en sus expectativas, prioridades y métodos de contratación.
  ○ **Comprensión:** Comprender cómo los perfiles de
	Enfoque: Arquetipos y perfiles de empleadores
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de Actividad: Actividad principal
	Tipo de habilidad (ESCO): Communication, Adapt to change, Prepare for Job Interview, Study communications channels for different employers/contractors
	
	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas
	Grupos objetivo secundarios:
	Participantes en educación de personas adultas no formal
	Formadores en educación de personas adultas no formal
	Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...
	Número mínimo y máximo de participantes: 6-24
	
	Duración: 43-63 minutos

CC BY 4.0

empleadores influyen en los procesos de reclutamiento, las entrevistas y las decisiones de selección.

- **Análisis:** Analizar perfiles de empleadores para identificar estrategias adecuadas de comunicación y autopresentación en contextos profesionales.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Identificar patrones de comunicación y comportamiento asociados a distintos perfiles de empleadores.
  - **Exploración:** Explorar ejemplos de expectativas de empleadores en diferentes sectores profesionales.
  - **Práctica guiada:** Colaborar en grupos para relacionar perfiles de empleadores con estrategias de comunicación adecuadas.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer la diversidad de estilos de gestión y su impacto en la cultura laboral.
  - **Consideración:** Demostrar curiosidad y respeto hacia diferentes enfoques de liderazgo.
  - **Preferencia:** Mostrar disposición a adaptar el propio enfoque a distintos contextos profesionales.

Formato de aprendizaje: Presencial / En línea

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - Module 2 - Understanding Employer Personas - The Six Lea… (impreso o digital)

- **Extras opcionales:**
  - Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión
  - Proyectoector para mostrarel persona table
  - Pizarras de rotafolio o pizarras blancas para el trabajo en grupo.
  - Hojas de reflexión para notas de estrategia individuales
- **Configuración de la sala/equipamiento:**
  - Organice los asientos en grupos pequeños para facilitar la colaboración.
  - Espacio para presentar los resultados del grupo.

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Comprender los perfiles de empleador - Adaptar las estrategias de búsqueda de empleo a las expectativas de los empleadores.

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes exploran los perfiles de empleadores (employer personas) como marcos de referencia para comprender los diversos estilos de gestión y comunicación en el lugar de trabajo.
- La actividad desarrolla el pensamiento analítico, la adaptabilidad y la conciencia profesional, mostrando cómo reconocer las diferentes expectativas de los empleadores puede contribuir a una gestión eficaz de la redacción de currículums, la preparación para entrevistas y la comunicación en el entorno laboral.
- El enfoque se centra en el análisis en grupo, la observación y el desarrollo de estrategias, no en la reflexión personal.

Beneficios:

- Aumenta la concienciación sobre la diversidad en el ámbito laboral y los estilos de liderazgo.
- Mejora la capacidad de observación crítica y la comunicación adaptativa en contextos profesionales.
- Fortalece la capacidad de los participantes para adaptar los materiales y enfoques de búsqueda de empleo a diferentes tipos de empleadores.
- Fomenta la confianza y la inclusión en la comprensión de la dinámica del entorno laboral.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Salude a los participantes y diga:** *«Hoy vamos a analizar cómo piensan los diferentes tipos de empleadores y qué valoran, y cómo las personas pueden adaptar sus búsquedas de empleo para que se ajusten a sus necesidades.»* **2. Pregunta:** *«Elegid una palabra que la mayoría de la gente elegiría para describir un jefe o líder ideal.»* (Ronda rápida) **Actividad de activación opcional:** Pida a los participantes que asocien una palabra clave sobre liderazgo con un gesto o movimiento de la mano.	3-4 min	**Meta:** Fomentar la participación y sacar a la luz las primeras impresiones. **Consejo:** Mantenga la energía ligera.

CC BY 4.0

2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Presente la tabla de 6 perfiles de empleadores (proyectada o impresa). Diga:** *«Existen 6 perfiles principales de empleadores, basados en distintos estilos de liderazgo: liderazgo visionario, liderazgo autoritario, liderazgo que marca el ritmo, liderazgo colaborativo, liderazgo democrático y liderazgo orientado al desarrollo personal.»* **2. Diga:** *«Veamos los 6 perfiles de empleador interpretados por Evolutionary Archetypes Consulting, basados en los "6 estilos de liderazgo comunes" de Rebecca Knight. Tened en cuenta que esta es solo una forma de interpretar los arquetipos de empleador más comunes. Existen otras definiciones y enfoques.»* **3. Presente los arquetipos** (por ejemplo, leyéndolos en voz alta) y dé a los participantes 5 minutos para leer el documento Module 2 - Understanding Employer Personas - The Six Leadership Style... (impreso o digital): **5. Explique:** *«Al comprender los arquetipos de empleadores, podréis adaptar mejor vuestro currículum, carta de presentación y respuestas para la entrevista.»*	5-10 min	**Meta:** Introducir conocimientos clave. **Consejo:** Utilice ejemplos de la vida real. **Materiales:** Module 2 - Understan... (impreso o digital)

CC BY 4.0

3. Punto de conexión	**1. Pregunta:** • *«¿Aparecen todos estos perfiles de empleadores en la mayoría de los lugares de trabajo?»* • *«¿Existen perfiles de empleadores más comunes que otros en los lugares de trabajo?»* 2. Invite a realizar preguntas breves para aclarar dudas.	1-2 min	**Meta:** Asegurarse de que se haya comprendido antes de trabajar en grupo. **Materiales:** Module 2 - Understan... (impreso o digital)
4. Experiencia de la actividad principal	**1. Divida a los participantes en grupos de 2 o 3 personas.** **2. Diga:** *«Por favor, reflexionad sobre estos 6 tipos de liderazgo / perfiles de empleadores y responded a las siguientes preguntas:* • *¿Qué tipo de empleador, o combinación de tipos de empleador, preferiría la mayoría de la gente?* • *¿Qué tipo de líder motiva a los equipos y les ayuda a rendir al máximo?* • *¿Qué estilos de liderazgo debería incluir el lugar de trabajo ideal y por qué?»* 3. Después de 10 minutos, invite a cada grupo a compartir sus principales observaciones. **4. Diga:** *«Por favor, presentad las principales observaciones de vuestro grupo. Analicemos juntos qué perfiles de empleadores aparecieron con*	20-25 min	**Meta:** Fomentar el análisis colaborativo. **Consejo:** Cada grupo puede elegir a la persona con la que se sienta más cómodo para presentar en nombre del grupo. **Materiales:** dispositivos / bolígrafo y papel, Module 2 - Understan... (impreso o digital)

CC BY 4.0

	mayor frecuencia y qué tipos de comportamientos o estilos de comunicación se asociaron a ellos.» **5. Resuma los patrones**, destacando qué perfiles de empleadores aparecieron con mayor frecuencia y qué comportamientos o estilos de comunicación estaban vinculados a ellos. **6. Reserve 15 minutos para presentaciones y respuestas**. Dependiendo del tamaño del grupo, divida el tiempo en intervalos iguales.		
5. Reflexión	**1. Diga:** «*Ahora que hemos definido los perfiles de empleador ideales, pensemos en cómo postularse a los puestos de trabajo correspondientes a cada uno de los 6 perfiles de empleador.»* **2. Pregunte a los grupos:** • *«¿Qué perfil de empleador podría ser el más difícil de impresionar y por qué?* • *¿Cómo se pueden adaptar los currículums vitae a los diferentes perfiles de los empleadores?»* Dé a cada participante la oportunidad de responder.	10-15 min	**Meta:** Compartir ideas y fomentar el intercambio de conocimientos. **Consejo:** Garantice igualdad de tiempo para las intervenciones.
6. Evaluación	**1. Diga:** «*Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados.

CC BY 4.0

	4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a? *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*		**Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«Vuestra recompensa hoy es este nuevo conocimiento sobre los posibles perfiles de empleadores.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. • Guía de referencia rápida de perfiles de empleadores (impresa o digital) • Asesoramiento gratuito para la solicitud de empleo y revisión del currículum • Invitación a un taller de seguimiento sobre habilidades para entrevistas de trabajo • Acceso a una biblioteca de plantillas para la búsqueda de empleo • Reto: Toma una medida concreta que puedas aplicar esta semana para alinear tu búsqueda de empleo con el tipo de empleador que prefieres. **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de Juan F. Kennedy: «El liderazgo y el aprendizaje son indispensables el uno para el otro».»*	1-2 min	**Meta:** Finaliza con refuerzo positivo. **Material:** Premio

CC BY 4.0

Recolectando los huesos

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Recolectando los huesos - conexión psicoarqueológica con el arquetipo de la Mujer Salvaje **Subtítulo:** Desarrollar la confianza y la resiliencia para la búsqueda de empleo y el crecimiento profesional.		Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Explorar el arquetipo de la Mujer Salvaje como modelo simbólico de fuerza, intuición y resiliencia.
• Ayudar a los participantes a identificar las cualidades profesionalmente relevantes asociadas con este arquetipo.
• Relacionar los rasgos arquetípicos con la confianza y la resiliencia en la búsqueda de empleo y en el ámbito profesional.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer el arquetipo de la Mujer Salvaje como una representación simbólica de fuerza, intuición y resiliencia.
  ○ **Comprensión:** Comprender cómo las cualidades arquetípicas se relacionan con la confianza y la
	Enfoque: Arquetipos y perfiles de empleadores
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de Actividad: Actividad principal
	Tipo de habilidad (ESCO): Show Confidence, Maintaining a positive attitude, Have Emotional Intelligence

	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas **Grupos objetivo secundarios:** **Participantes en educación de personas adultas no formal** **Número mínimo y máximo de participantes:** 2+
	Duración: 40-60 minutos
	Formato de aprendizaje: Presencial En línea
	Preparación de la sesión:

CC BY 4.0

adaptabilidad en contextos profesionales.

- **Análisis:** Analizar cómo los rasgos arquetípicos simbólicos pueden favorecer la resiliencia y la autoconfianza en situaciones de búsqueda de empleo.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Identificar cualidades simbólicas asociadas con la confianza y la resiliencia en contextos profesionales.
  - **Exploración:** Explorar cómo los rasgos arquetípicos pueden aplicarse a desafíos comunes en la búsqueda de empleo y el desarrollo profesional.
  - **Práctica guiada:** Aplicar conceptos arquetípicos para desarrollar estrategias generales que fomenten la confianza en el entorno laboral.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia**: Reconocer la importancia de la confianza y la resiliencia en el desarrollo profesional.
  - **Consideración:** Demostrar apertura hacia enfoques simbólicos y creativos en la preparación profesional.
  - **Preferencia:** Valorar la autenticidad y la resiliencia como cualidades relevantes para la búsqueda de empleo y la comunicación profesional.

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Descripción del arquetipo de la mujer salvaje:**
    Module 2 - Collecting the Bones - Wild Woman Archetype.p...
  - Acceso a herramientas de IA para los participantes (Géminis, ChatGPT, Lovart.AI)
  - Acceso a Wifi
- **Extras opcionales:**
  - Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión
  - Mentimeter (Mentimeter)
  - Disposición de asientos cómoda que invite a la relajación y a la apertura
  - Impresora para imprimir las imágenes del arquetipo de la Mujer Salvaje creadas por los participantes con herramientas de IA
- **Configuración/equipamiento de la sala:**
  - Pruebe las herramientas de IA antes de que comience la sesión (asegúrese de que permiten la generación gratuita de imágenes):
    - Gemini
    - ChatGPT
    - Lovart.AI
  - Sillas en círculo o semicírculo para crear conexión

CC BY 4.0

	○ Entorno tranquilo y con iluminación suave durante la visualización ○ Espacio para escritura personal o diario privado • **Otros requisitos previos:** ○ El formador se siente cómodo guiando una actividad de visualización.

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Recolectando los huesos - conexión psicoarqueológica con el arquetipo de la Mujer Salvaje - Desarrollar la confianza y la resiliencia para la búsqueda de empleo y el crecimiento profesional.

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes conectan con el arquetipo de la Mujer Salvaje a través de una visualización guiada.
- Identifican fortalezas personales y contenidos inconscientes que pueden favorecer la resiliencia.
- Relacionan estas ideas con estrategias para fortalecer la confianza en el ámbito profesional y en la búsqueda de empleo.

Beneficios:

- Aumenta la autoconciencia y la confianza.
- Ayuda a superar la inseguridad en el ámbito profesional.
- Ofrece una metáfora inspiradora para comprender la resiliencia profesional.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Salude a los participantes y diga:** *«Bienvenidos a todos. Hoy vamos a explorar un símbolo poderoso: el arquetipo de la Mujer Salvaje, y descubrir cómo las cualidades asociadas a este arquetipo pueden fomentar la confianza y la resiliencia en el ámbito profesional.»* **2. Pregunte:** *«¿Qué cualidad, expresada en una sola palabra, se asocia frecuentemente con la resiliencia en situaciones difíciles?»* (Ronda rápida) **3. Energizante opcional. Diga:** *«Ahora, pensad en un pequeño gesto o movimiento que pueda representar simbólicamente esa cualidad. Compartámoslo juntos.»*	3-4 min	**Meta:** Fomentar la participación e impulsar la reflexión. **Consejo:** Mantenga un tono acogedor.
2. Marco teórico /	**1. Configuración:** Exhiba o distribuya el documento: Module 2 - Collecting the Bones - Wild Woman Archetype.pdf	10-15 min	**Meta**: Presentar el arquetipo de la Mujer

CC BY 4.0

contexto de la actividad principal	**2. Diga:** *«El arquetipo de la Mujer Salvaje, descrito por Clarissa Pinkola Estés en "Mujeres que corren con los lobos", representa una parte instintiva, creativa y resiliente de la naturaleza humana. Este arquetipo prospera confiando en la intuición y manteniéndose fiel al propio ser auténtico.»* **3. Configuración:** Guíe a los participantes hacia una herramienta gratuita de generación de imágenes mediante IA, por ejemplo: 1. **Gemini:** https://gemini.google.com/- Puede generar imágenes de IA 2. **Lovart.AI:** https://www.lovart.ai/home - Puede generar imágenes mediante inteligencia artificial a partir de las fotos del propio participante. 3. **ChatGPT:** https://chatgpt.com/- Puede generar un número limitado de imágenes **4. Diga:** *«Ahora, generemos nuestras propias imágenes del arquetipo de la Mujer Salvaje. Acceded a Gemini o ChatGPT si deseáis crear una imagen de la Mujer Salvaje, o a Lovart.AI si deseáis utilizar vuestra propia foto. También podéis utilizar otra herramienta de IA en línea. Creamos nuestras propias versiones del arquetipo de la Mujer Salvaje.»* (Dé a los participantes entre 5 y 10 minutos para generar sus imágenes). **5. Diga:** *«¿Quién desea compartir sus imágenes?»* Anime a los participantes a compartir sus imágenes, si así lo desean. **Opcional:** Utilize Mentimeter para compartir imágenes con el grupo. **6. Diga:** *«En la búsqueda de empleo, este arquetipo puede ayudar a las personas a afrontar los retos con confianza, a defender sus intereses y a mantenerse auténticas, incluso en entornos competitivos o desalentadores.»* **7. Presente brevemente una referencia estadística:** *«Según la Oficina Nacional de Investigación Económica, muchas mujeres experimentan dificultades para defender sus intereses en el entorno laboral,*		Salvaje y su relevancia profesional. **Consejo:** Relacione las características personales con los desafíos del mercado laboral. Mantenga un tono ligero y accesible. **Materiales:** Descripción del arquetipo de la mujer salvaje: Module 2 - Collecting... Enlaces a herramientas de generación de imágenes mediante IA: Gemini, Lovart.AI, ChatGPT **Opcional: Opcional:** Mentimeter para compartir imágenes con el grupo

CC BY 4.0

	y a menudo evitan postularse a puestos mejor remunerados porque no se sienten suficientemente cualificadas.»		
3. Punto de conexión	**1. Pregunte:** *«¿Qué cualidades del arquetipo de la Mujer Salvaje son más visibles en contextos profesionales o laborales?»* **Diga:** *«El objetivo de esta actividad es comprender el arquetipo como un modelo simbólico.»*	1-2 min	**Consejo:** Registro rápido de impresiones iniciales. **Materiales:** Descripción del arquetipo de la mujer salvaje: Module 2 - Collecting...
4. Experiencia de la actividad principal	**Paso 1 – Preparación: Relajación y concentración (2-3 minutos)** **1. Configuración:** Asegúrese de que todos estén sentados cómodamente. **2. Diga:** *«Por favor, sentaos en una posición cómoda.* *Podéis apoyar los pies en el suelo y descansar las manos cómodamente sobre el regazo o a los lados.* *Podéis cerrar los ojos o mantenerlos suavemente dirigidos hacia el suelo.»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«Respirad profundamente por la nariz...* *...y exhalad suavemente por la boca.»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«De nuevo, inhalad lentamente... y exhalad, permitiendo que el cuerpo se relaje.»* (Haga una pausa de 30 segundos para que los participantes se tranquilicen). *«Este es un ejercicio simbólico e imaginativo. No hay una forma correcta o incorrecta de imaginar.»*	17-22 min	**Meta:** Facilitar una conexión profunda con la reflexión simbólica. **Consejo:** Hable de manera lenta y meditativa, permitiendo pausas. **Opcional:** Reproduzca música relajante si dispone de altavoces.

CC BY 4.0

	Paso 2 – Entrada al bosque: Observación (3-4 minutos) **3. Diga:** *«Ahora, imaginad observar a un personaje ficticio de pie al borde de un bosque.* *Este bosque representa la creatividad, el instinto y la resiliencia presentes en cuentos y mitos.»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«Observad el bosque desde la distancia: la luz, los colores, la atmósfera.»* (Haga una pausa de 30 a 45 segundos). *«Observad cómo la persona comienza a adentrarse en el bosque.* *A lo largo del camino aparecen fragmentos simbólicos, a menudo descritos como "huesos" en la historia original.»* (Haga una pausa de un minuto.) *«Simplemente observad qué tipo de símbolos u objetos aparecen. No es necesario interpretarlos todavía.»* **Paso 3 – Recolectar los huesos: Significado (3-4 minutos)** **4. Diga:** *«A medida que la persona avanza por el bosque, comienza a recoger estos fragmentos simbólicos.»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«Cada fragmento representa una cualidad o fortaleza, como el coraje, la intuición, la creatividad, la perseverancia o la autoconfianza.»* (Haga una pausa de un minuto.) *«Observad qué cualidades parecen manifestarse con mayor claridad en este personaje ficticio.»*		

CC BY 4.0

	(Haga una pausa de 30 a 45 segundos). **Paso 4 – Encuentro con el arquetipo de la mujer salvaje (3-4 minutos)** **5. Diga:** *«Desde lo más profundo del bosque emerge el arquetipo de la Mujer Salvaje.»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«Observad su aspecto, sus movimientos y la energía que transmite.»* (Haga una pausa de un minuto.) *«Fijaos en las fortalezas o cualidades que encarna, por ejemplo confianza, resiliencia, autenticidad o autoridad interior.»* (Haga una pausa de 30 a 45 segundos). **Paso 5 – Regreso a la habitación (1–2 minutos)** **6. Diga:** *«Ahora, dejad que la imagen del bosque y de la Mujer Salvaje se desvanezca suavemente.»* (Haga una pausa de unos segundos.) *«Volved a centrar vuestra atención en la sala.»* (Pausa.) *«Cuando estéis listos, inhalad lentamente… y exhalad.»* (Pausa.) *«Podéis abrir los ojos cuando os sintáis cómodos.»* **Paso 6 - Experiencia de Mujer Salvaje (5 min)** **7. Diga:** *«Dedicad 5 minutos a escribir lo que habéis observado: cualidades, mensajes o reflexiones relacionadas con la Mujer Salvaje.»*		

CC BY 4.0

5. Reflexión	**1. Diga:** *«Ahora que hemos observado cómo puede ser conectar con la Mujer Salvaje, respondamos a las siguientes preguntas:»* **Pregunte:** • *«¿Qué cualidades o mensajes transmitía la Mujer Salvaje?»* • *«¿Cómo podrían estas herramientas ayudar a las personas en su búsqueda de empleo o en su desarrollo profesional?»* • *«¿Qué aspectos de la resiliencia de la Mujer Salvaje pueden incorporarse a la vida profesional?»* Dé a cada participante la oportunidad de responder.	5-10 min	**Meta:** Facilitar el procesamiento personal y el intercambio opcional. **Consejo:** Respete la privacidad; no hay presión para compartir. **Materiales:** Notas o documentos digitales para consulta.
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1.Diga:** *«Vuestra recompensa hoy es esta nueva comprensión de vuestra trayectoria profesional y de las oportunidades futuras.»*	1-2 min	**Meta:** Finalizar con refuerzo positivo.

CC BY 4.0

	2. Ofrezca una recompensa: Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. • Mini ficha simbólica (marcapáginas para puerta) • Impresión del arquetipo de la mujer salvaje • Acceso a recursos seleccionados para el crecimiento personal • Invitación a la próxima sesión de integración grupal. • Enlace al audiolibro Mujeres que corren con los lobos (por ejemplo, Audible) **3. Finalice con una cita. Diga:** «*Maya Angelou expresó su aprecio por Mujeres que corren con los lobos y por la Dra. Clarissa Pinkola Estés con las siguientes palabras: "El libro muestra al lector lo maravilloso que es ser valiente, ser compasiva y ser mujer. Toda persona que sepa leer debería leer este libro».*»		**Material:** Recurso simbólico o material de cierre **Opcional:** Impresora para imprimir las imágenes del arquetipo de la Mujer Salvaje creadas por los participantes con herramientas de IA.

CC BY 4.0

Narrativa / StoryBrand

El viaje del héroe

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: El viaje del héroe **Subtítulo:** Explorando tu mito personal		Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Ayudar a los participantes a comprender y aplicar el marco conceptual del «viaje del héroe» a sus trayectorias vitales personales, profesionales o simbólicas.
• Fomentar la reflexión sobre el crecimiento personal, los desafíos y la transformación mediante una estructura narrativa familiar.
• Ofrecer una perspectiva creativa para el desarrollo profesional y la planificación de la vida.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer la estructura básica y el propósito del Viaje del Héroe como marco narrativo.
  ○ **Comprensión:** Comprender cómo las etapas clave (desafío, apoyo, transformación, retorno) reflejan las
	Enfoque: Narrativa / StoryBrand
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de Actividad: Actividad principal
	Tipo de habilidad (ESCO): Tell a story, Write storylines, Manage personal professional development
	
	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas
	Grupos objetivo secundarios:
	Participantes en educación de personas adultas no formal
	Formadores en educación de personas adultas no formal
	Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...
	Número mínimo y máximo de participantes: 3-20
	
	Duración: 30-49 minutos

CC BY 4.0

transiciones comunes en la vida y la carrera profesional.

- **Análisis:** Analizar cómo el viaje del héroe puede representar procesos de crecimiento profesional, resiliencia y cambio.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Identificar las etapas del viaje del héroe en historias, ejemplos o trayectorias profesionales.
  - **Exploración:** Explorar cómo los marcos narrativos pueden aplicarse a la planificación de la carrera profesional y a la narración de historias en el ámbito profesional.
  - **Práctica guiada:** Utilizar la estructura del viaje del héroe para trazar un recorrido profesional o simbólico en una actividad guiada.
- **Actitudes:**
  - **Consideración:** Demostrar apertura hacia los marcos narrativos como herramientas para la reflexión y el desarrollo profesional.
  - **Preferencia:** Valorar la narración estructurada como una forma de comprender el crecimiento, el aprendizaje y las transiciones.
  - **Autoidentificación:** Reconocer que las trayectorias profesionales pueden representarse simbólicamente sin necesidad de revelar información personal.

Formato de aprendizaje: Presencial / En línea

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - El viaje de la heroína (Impresión/PDF/Enlace)-**El viaje del héroe**-Wikipedia/El viaje del héroe - Wikipedia.png

- **Extras opcionales:**
  - Música ambiental relajante para crear un ambiente de reflexión.
  - Proyector para El viaje de la heroína
  - El viaje del héroe - Joseph Campbell (libro/PDF)
- **Configuración de la sala/equipamiento:**
  - Prepara El viaje de la heroína en formato PDF, versión impresa o en un proyector.
  - Sillas organizado para facilitar la discusión en grupo.

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: El viaje del héroe - Explorando tu mito personal

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes pueden identificar y relacionar trayectorias profesionales, simbólicas o representativas con las etapas clave del Viaje del Héroe.
- Los participantes obtienen información valiosa sobre los patrones de crecimiento, los desafíos y las transformaciones que se experimentan comúnmente en el desarrollo y las transiciones profesionales.
- Los participantes desarrollan una mayor claridad en cuanto a la orientación profesional, la adaptabilidad y las estrategias de resiliencia.

Beneficios:

- Proporciona un marco narrativo estructurado para analizar trayectorias profesionales, transiciones e hitos clave.
- Facilita el establecimiento de objetivos y la planificación futura mediante la progresión narrativa y la reflexión.
- Fomenta la confianza en el uso de la narración de historias como herramienta de comunicación profesional y de marca personal en entrevistas, networking y conversaciones sobre la carrera profesional.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Salude cordialmente a los participantes. Diga:** *«¡Bienvenidos! Hoy exploraremos cómo el viaje de la vida puede representarse como una historia épica, al igual que los héroes y heroínas que vemos en los libros y las películas.»* **2. Pregunta (ronda rápida):** *«Elige una historia o película con un héroe o una heroína que le guste a la gente.»* **3. Mini-energizante:** *«Ahora, poneos de pie, respirad profundamente y adoptad una pose de héroe o heroína de aventura.»*	2-4 min	**Meta:** Romper el hielo y crear un ambiente creativo. **Consejo:** Mantenga la energía ligera.

CC BY 4.0

2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Diga:** *«El viaje del héroe es un patrón narrativo presente en mitos y películas de todo el mundo. Describe cómo las personas afrontan desafíos, aprenden y regresan transformadas.»* **2. Introduzca «El viaje de la heroína» (adaptación de EAC).** **Configure la imagen:** **El viaje del héroe**- Wikipedia/El viaje del héroe - Wikipedia.png **Diga:** *«Lo siguiente es una adaptación de «El viaje del héroe» al «viaje de la heroína».»* **Explique brevemente las 9 etapas principales, por ejemplo utilizando Star Wars:**	7-10 min	**Meta: P**resentar el marco conceptual de forma sencilla. **Consejo:** No complique demasiado; una frase por etapa es suficiente. **Materiales:** El viaje de la heroína (Impresión/PDF/Enlace)- **El viaje del héroe**- Wikipedia/El viaje del héroe - Wikipedia.png

CC BY 4.0

	«Originalmente, el Viaje del Héroe de Joseph Campbell consta de 17 etapas. Para esta actividad utilizaremos 9 etapas principales que resumen los puntos clave del modelo.» ***Etapa 1 -Llamada a la aventura:*** *La vida cotidiana del héroe o la heroína se ve alterada por un desafío, un problema o una invitación. Sucede algo que los impulsa a salir de su zona de confort y emprender un viaje.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Luke Skywalker descubre el mensaje holográfico de la Princesa Leia oculto en R2-D2: "Ayúdame, Obi-Wan Kenobi. Eres mi única esperanza".* ***Etapa 2 - Ayuda sobrenatural:*** *Un guía, mentor o ayudante mágico aparece para apoyar al héroe o heroína. Le brindan la sabiduría, la protección o las herramientas necesarias para el viaje.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Obi-Wan Kenobi le entrega a Luke el sable de luz de su padre y le da consejos: "La Fuerza estará contigo. Siempre".* ***Etapa 3 - Umbral (Inicio de la transformación):*** *El héroe o la heroína cruza la frontera entre el mundo familiar y lo desconocido. A menudo aparece un mentor o un guía para acompañarlo en este tránsito.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Tras la muerte de sus tíos, Luke abandona Tatooine junto a Obi-Wan, comprometiéndose con el camino de la aventura sin posibilidad de dar marcha atrás.* ***Etapa 4 - Desafíos y tentaciones:*** *El héroe se enfrenta a pruebas, aliados y enemigos. Estos desafíos revelan debilidades, impulsan el crecimiento y fortalecen. Las tentaciones pueden distraerlo o retrasar su progreso.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Luke se enfrenta a los soldados de asalto, se une a Han y Leia, y resiste la atracción del miedo mientras sortea los peligros dentro de la Estrella de la Muerte.* ***Etapa 5 - Abismo (Muerte y Renacimiento):*** *Este es el momento más oscuro y difícil del viaje del héroe o la heroína. Parece enfrentarse a la destrucción,*		

CC BY 4.0

	la pérdida o el fracaso definitivo. Pero de esta «muerte» surge el renacimiento. ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Obi-Wan se sacrifica en la batalla contra Darth Vader. Luke sufre una profunda pérdida, pero al escapar encuentra una nueva fuerza interior.* ***Etapa 6 - Transformación:*** *A través de la dura prueba, el héroe se transforma. Adquiere una nueva perspectiva, fuerza o sabiduría que cambia su esencia.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Luke comienza a confiar en la Fuerza, asumiendo su papel de Jedi en entrenamiento en lugar de ser simplemente un chico de granja.* ***Etapa 7 - Expiación:*** *El héroe se reconcilia consigo mismo, con su destino o con los demás. Alcanza el equilibrio y acepta plenamente su papel.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *En la base rebelde, Luke integra su entrenamiento, responsabilidad y valentía, preparándose para afrontar la prueba final.* ***Etapa 8 - El regalo de la diosa:*** *El héroe recibe una recompensa, una bendición o una herramienta poderosa. Esto simboliza el beneficio de su transformación y le da el poder para completar su viaje.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Luke recibe la confianza de la Alianza Rebelde y el "don" de la fe en la Fuerza, lo que le permite realizar el disparo imposible.* ***Etapa 9 - Regreso:*** *El héroe regresa al mundo ordinario, pero transformado. Trae consigo sabiduría, fuerza o un don que beneficia tanto a sí mismo como a su comunidad.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Guiado por la Fuerza, Luke destruye la Estrella de la Muerte. Regresa no como un simple granjero, sino como un héroe que trae esperanza a toda la Rebelión.»*		

CC BY 4.0

3. Punto de conexión	**1. Pregunta:** *«¿Tienen sentido estas 9 etapas del viaje del héroe? Tómese un momento para revisarlas y no dude en hacer cualquier pregunta. ¿Queda claro el significado de cada etapa?»* **2. Explicaciones:** Si los participantes no comprenden una etapa específica, consulten la Teoría/Antecedentes de la Actividad Principal 2 para obtener una explicación y propongan otros ejemplos.	1-2 min	**Meta:** Asegúrese de que todos tengan un objetivo. **Consejo:** Evite presionar a los participantes. **Materiales:** El viaje de la heroína (Impresión/PDF/Enlace) Dispositivos/bolígrafo y papel
4. Experiencia de la actividad principal	**1. Diga**: *Ahora, tracemos el viaje de un héroe o una heroína utilizando estas 9 etapas como guía. Esto puede basarse en tu propia experiencia profesional, un ejemplo ficticio o el viaje que muchas personas experimentan al cambiar de carrera.* **2. Instrucciones:** *Para cada etapa, escribe un ejemplo de tu propia experiencia o de la de otra persona. Si una etapa no te representa, no hay problema; puedes saltártela."* **3.Trabajo individual:** *Dedique entre 10 y 15 minutos a la elaboración del mapa. Recorra el lugar, pregunte cómo va todo y ofrezca indicaciones amables si alguien parece estar atascado, por ejemplo*: ● *«¿Qué ejemplo de desafío o punto de inflexión podría considerarse una 'llamada a la aventura'?»* ● *«¿Qué tipo de personas o recursos suelen actuar como mentores o guías durante los cambios de carrera?»* ● *«"¿Qué reto te puso a prueba más y cómo aprendiste de él?»*	10-15 min	**Meta:** Fomentar la reflexión personal profunda. **Consejo:** Recorre la sala y ayuda a los participantes que parezcan tener dificultades con sus preguntas. **Materiales: Materiales:El viaje del héroe**-Wikipedia/El viaje del héroe - Wikipedia.png

			 Dispositivos/bolígrafo y papel
5. Reflexión	**1. Diga:***«Tomemos un momento para reflexionar sobreLos viajes de nuestros héroes o heroínas."* **2. Pregunta:** • *«¿Cómo puede la representación gráfica de una trayectoria profesional según el modelo del Viaje del Héroe cambiar la perspectiva de alguien sobre su carrera profesional?»* • *«¿Qué etapa?Hay muchos solicitantes de empleo o personas que se reincorporan al mercado laboral.¿Y por qué?»* • *«¿Cómo podría ayudar el conocimiento de este marco?alguien¿Cómo afrontar los retos del futuro?»* Dé tiempo a los estudiantes voluntariosque yo responda.»	5-10 min	**Meta:** Permitir compartir de forma segura. **Consejo:** Modela el intercambio de ideas dando primero tu propio ejemplo.
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs).	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión.

CC BY 4.0

	3. Los participantes responden a las siguientes preguntas (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*		**Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Di:** *«Tu recompensa hoy es esta nueva comprensión de cómo conectar el viaje del héroe con el desarrollo profesional y de cómo aprovechar las oportunidades futuras.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. ● Documento/archivo digital con las etapas y sugerencias del viaje del héroe.. ● El viaje del héroe (PDF) **3. Finaliza con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de Joseph Campbell: El viaje del héroe- Campbell sobre su vida y obra: "El viaje del héroe trata sobre el coraje para buscar las profundidades; la imagen del renacimiento creativo; el ciclo eterno de cambio dentro de nosotros; el descubrimiento insólito de que el buscador es el misterio que busca conocer.» (página 116)*	2-3 min	**Meta:** Finalizar con refuerzo positivo. **Material:** Premio

CC BY 4.0

Mi yo futuro

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Mi yo futuro **Subtítulo:** ¿Cómo te ves dentro de 5 años?		Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Apoyar a los participantes en la comprensión de que las incertidumbres profesionales actuales pueden transformarse en oportunidades de crecimiento.
• Motivar a los participantes a explorar su trabajo ideal y apoyar a los formadores en el acompañamiento de procesos de motivación profesional.
• Proporcionar un método estructurado para identificar las habilidades necesarias para avanzar hacia el trabajo deseado.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer que las trayectorias profesionales evolucionan y que las incertidumbres pueden convertirse en oportunidades de desarrollo.
  ○ **Comprensión:** Comprender cómo articular una
	Enfoque: Narrativa / StoryBrand
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de actividad: Actividad principal
	Tipo de habilidad (ESCO): Apply strategic thinking, Manage personal professional development
	
	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas
	Grupos objetivo secundarios:
	Participantes en educación de personas adultas no formal
	Formadores en educación de personas adultas no formal
	Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...
	Número mínimo y máximo de participantes: 1+
	
	Duración: 34-52 minutos
	
	Formato de aprendizaje: Presencial En línea

CC BY 4.0

respuesta reflexiva y motivadora a la pregunta «¿Dónde te ves dentro de 5 años?».

- **Aplicación:** Identificar posibles roles futuros y las habilidades necesarias para la trayectoria profesional deseada.

- **Habilidades:**
  - **Exploración:** Explorar posibles identidades futuras, trayectorias profesionales y direcciones profesionales alternativas.
  - **Práctica guiada:** Seguir un proceso estructurado de visualización, reflexión y preguntas guiadas.
  - **Resolución de problemas**: Identificar la diferencia entre la situación actual y el futuro deseado, y considerar posibles pasos para avanzar hacia ese objetivo.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer que las decisiones personales, el aprendizaje continuo y el esfuerzo influyen en los resultados futuros.
  - **Consideración:** Mostrar apertura a explorar múltiples futuros posibles en lugar de sentirse limitado por las circunstancias actuales.
  - **Autoidentificación:** Verse como una persona capaz de influir activamente en su desarrollo profesional.

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
- **Extras opcionales:**
  - Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión
- **Configuración de la sala/equipamiento:**
  - Coloque las sillas en círculo o semicírculo (sin mesas), creando un espacio abierto y seguro para compartir.
- **Otros requisitos previos:**
  - La sala debe cumplir con los estándares de accesibilidad.

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Mi yo futuro: ¿Cómo te ves dentro de 5 años?

Objetivo / Resultado esperado:

- Apoyar a los participantes en la reflexión sobre sus trayectorias profesionales y vitales desde la perspectiva de su yo futuro (por ejemplo, dentro de 5 o 20 años), reconociendo el valor de las experiencias presentes y pasadas.
- Facilitar la conexión entre pasado, presente y futuro de una manera que permita identificar patrones, fortalezas y oportunidades relevantes para el desarrollo y la planificación profesional.
- Fomentar el pensamiento reflexivo como base para tomar decisiones intencionadas y orientadas al futuro en la vida personal y profesional.

Beneficios:

- Fortalece las habilidades de autogestión y planificación profesional mediante la clarificación de valores, prioridades y objetivos a largo plazo.
- Apoya a los participantes en la reinterpretación de los desafíos como parte de una narrativa coherente de desarrollo personal y profesional.
- Promueve una perspectiva equilibrada y constructiva sobre el aprendizaje, el crecimiento y el desarrollo continuo.
- Refuerza la toma de decisiones al situar las elecciones dentro de una perspectiva más amplia y orientada al largo plazo.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Sonría, haga contacto visual y diga:** *«Ahora, vamos a emprender un viaje creativo hacia posibles yoes futuros. Este es un espacio seguro y flexible para explorar ideas."* **2. Pregunte:** *«Cuando la mayoría de la gente piensa en el futuro, ¿cuál es la primera palabra que le viene a la mente?"*(Pasen rápido, una palabra por persona). **3. Lidera una actividad de activación. Diga:** *«Ponte de pie o cierra los ojos e imagina que entras en el lugar de trabajo de tus sueños. Podría ser el tuyo,*	5-7 min	**Meta:** Involucrar a los participantes y captar su atención, despertando la mente y el cuerpo. Tono: Ligero y agradable. **Consejo:** Permita la libre circulación por la sala durante el «recorrido por el lugar de trabajo ideal».

CC BY 4.0

	o simplemente un lugar que la gente suele imaginar disfrutando. Camina como si estuvieras allí…" (Déjeles que lo representen durante 1 minuto). **4. Diga:** *«Esta energía nos ayudará a iniciar nuestra reflexión."*		
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Diga:***"La actividad que realizaremos hoy se llama «Mi yo del futuro». Ayuda a las personas a imaginarse a sí mismas dentro de muchos años, reflexionando sobre sus vidas. Esta perspectiva puede hacer que los desafíos y las decisiones actuales se perciban con mayor claridad.»* **2. Pregunta:** *«Si una persona pudiera encontrarse consigo misma dentro de cinco años, ¿qué querría decirle esa versión futura a su yo más joven?»* ● Si los participantes se ofrecen como voluntarios, dirija la discusión durante un máximo de 3 minutos (idealmente con 2 o 3 voluntarios). **3. Comparta ejemplos (opcional).**Si nadie responde, por favor, comparte ejemplos que inspiren. Después de cada ejemplo, vuelve a pedir voluntarios. Ejemplos: **Diga:** *«El yo futuro de alguien podría decirle a su yo más joven*: ○ *Sacaste tiempo para lo que más importa.* ○ *Tomaste las decisiones correctas.* ○ *Estás donde debes estar.»*	5-7 min	**Meta:** Resaltar el valor práctico de la actividad para los participantes. **Consejo:** Responda brevemente; está preparando el contexto de la actividad.
3. Punto de conexión	**1. Pregunta:** *«¿Tiene sentido esta idea hasta ahora?»* **2. Diga:** *«Levanta la mano si estás de acuerdo.»* **3. Tranquilícelos:** *«Este ejercicio se puede realizar de diferentes maneras. Puedes imaginarte a ti mismo, a un personaje de ficción o a una persona común en una etapa posterior de su vida. No es necesario compartir información personal.»*	2-3 min	**Meta:** Verificar la comprensión y crear un entorno seguro para continuar con la actividad. **Consejo:** Esta es solo una comprobación de

CC BY 4.0

			seguridad; continúe con naturalidad.
4. Experiencia de la actividad principal	**1. Diga:** *«Por favor, cierra los ojos si te sientes cómodo, o simplemente relaja la vista.* *Imagina a una persona dentro de 20 años.* *Puede tratarse de ti mismo, de un personaje de ficción o de alguien con quien mucha gente se pueda identificar.* *Esta persona está viviendo una vida plena y significativa. Está sentada en algún lugar que disfruta —por ejemplo, en su sillón favorito, en un jardín soleado o junto al mar— reflexionando sobre la historia de su vida.»* **2. Lea cada reflexión lentamente, haciendo una pausa de 30 segundos a 1 minuto entre cada una:** • *«¿Dónde estaría esta persona si las cosas evolucionaran de forma positiva?* • *¿Qué consejos le daría su yo del futuro a su yo más joven?* • *Mirando hacia atrás, ¿qué lecciones podrían haberles enseñado los desafíos anteriores?* • *¿Qué momentos fueron los más importantes para forjar su trayectoria?* • *¿Cómo influyeron sus decisiones en su situación actual?* • *¿A qué se dedican profesionalmente en esta etapa?»* **3. Después de 3-4 minutos, diga:** *«Ahora, abre los ojos y tómate unos cinco minutos para escribir libremente. Puedes escribir sobre esta persona imaginaria o sobre tu yo futuro; lo que te resulte más cómodo. Puedes usar notas, viñetas o frases cortas. Compartirlo después es opcional.»* (Dé a los participantes 5 minutos para tomar notas)	10-12 min	**Meta:** Apoyar a los participantes en la exploración de posibles escenarios y direcciones futuras. **Consejo:** Hable despacio y mantenga un tono tranquilo y seguro. **Materiales:** Dispositivos de los participantes (para tomar notas).

CC BY 4.0

5. Reflexión	**1. Pregunta:** Formule las siguientes preguntas y dales a los estudiantes un minuto de diferencia entre cada una para que piensen en las respuestas. *«¿Qué hizo tu yo del futuro para tener una vida plena?* *¿Cómo era el trabajo de mi yo del futuro y cuál era su cargo?»* **3. Pregunta:** Después de unos 5 minutos, anime a los estudiantes a compartir algunas de sus respuestas. Luego pregunte: ● *«¿Qué acciones o decisiones contribuyeron a una vida plena en este escenario?* ● *¿Qué tipo de rol profesional desempeñaba esta persona?"* ● *¿Dónde trabajaban o en qué tipo de entorno?* ● *¿Qué habilidades o experiencias les ayudaron a llegar a este punto?»* Anime a los estudiantes a compartir sus respuestas.	7-15 min	**Meta:** Apoyar a los participantes en la exploración de posibles escenarios y direcciones futuras. **Consejo:** Hable despacio y mantenga un tono tranquilo y seguro. **Materiales:** Dispositivos de los participantes (para tomar notas).
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs u otra herramienta digital facilita la recopilación automática de respuestas. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF

CC BY 4.0

	7. ¿Se respondió a tu pregunta?»		
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«La recompensa de la sesión de hoy es una nueva perspectiva. Esta actividad demuestra que existen muchos caminos posibles hacia el futuro y que las oportunidades se construyen a través de las decisiones y habilidades que se desarrollan con el tiempo. Ahora tenéis una visión más clara de hacia dónde podéis dirigiros y de los posibles pasos a seguir.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. 1. Revisión gratuita de currículum 2. Sesión gratuita de orientación profesional 3. Simulación de entrevista de 30 minutos 4. Acceso gratuito a una feria o evento de empleo 5. Invitación a un evento profesional 6. Acceso a una lista de plataformas de búsqueda de empleo 7. Revisión personalizada del perfil de LinkedIn 8. Certificado de participación «Yo futuro» **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de Eleanor Roosevelt, de su discurso en la Sorbona de París (1948): «El futuro pertenece a quienes creen en la belleza de sus sueños».»*	2-3 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a una herramienta digital facilita la recopilación automática de respuestas. **Material:** Recompensa.

CC BY 4.0

Narrativa/Historia de marca

StoryBrand

Construye tu narrativa con StoryBrand

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Construye tu narrativa con StoryBrand **Subtítulo:** Narración práctica para la marca personal y profesional		Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje
Objetivos y descripción general de la actividad: • Comprender la narración de historias como una herramienta para crear relatos personales y profesionales claros, estructurados y convincentes. • Aplicar el marco StoryBrand al desarrollo de la marca personal y a la comunicación profesional. • Mejorar las habilidades comunicativas mediante la clarificación del mensaje y la orientación hacia las necesidades de la audiencia. **Resultados del aprendizaje:** • **Conocimiento:** ○ **Conciencia:** Reconocer la narración de historias como una herramienta para desarrollar mensajes personales	**Enfoque:** Narrativa / StoryBrand **Método educativo:** Actividad no formal **Tipo de actividad**: Actividad principal **Tipo de habilidad (ESCO):** Tell a story, Manage personal professional development, Communication, Prepare for Job Interview, Study communications channels for different employers/contractors **Grupo objetivo principal:** mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas **Grupos objetivo secundarios:** **Participantes en educación de personas adultas no formal** **Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...** **Formadores en educación de personas adultas no formal** **Número mínimo y máximo de participantes:** 1-20

CC BY 4.0

o profesionales claros y centrados en la audiencia.

- **Comprensión:** Comprender los elementos centrales del marco StoryBrand (personaje, problema, guía, plan, acción, éxito y fracaso).
- **Aplicación:** Identificar cómo posicionar a una persona o marca como guía que responde a las necesidades de la audiencia.

- **Habilidades:**
  - **Exploración:** Explorar diferentes formas de estructurar experiencias profesionales utilizando la narrativa StoryBrand.
  - **Práctica guiada:** Desarrollar una narrativa StoryBrand utilizando plantillas guiadas, ejemplos y el apoyo del facilitador.
  - **Práctica autónoma:** Redactar de manera autónoma una breve narrativa StoryBrand o un discurso de presentación («elevator pitch») adaptado a un público objetivo o a un contexto profesional.
- **Actitudes:**
  - **Consideración:** Mostrar apertura a comprender la comunicación desde la perspectiva de la audiencia, en lugar de centrarse únicamente en los logros personales.
  - **Preferencia:** Valorar la claridad, la estructura y la empatía como elementos esenciales de una

Duración: 44-66 minutos

Formato de aprendizaje: Presencial / En línea

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
    - Enlace a Cómo elaborar el plan maestro de tu marca en un futuro impulsado por la tecnología: https://brand-blueprint.ea.consulting/
    - Enlace a Brandscript gratuito: https://app.storybrand.ai/login
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Marco de trabajo de Donald Miller para "Construir una marca basada en historias"** (proyectado/en línea/impreso):

    Module 2 - Build Your StoryBrand Narrative - StoryBrand Fra...

- **Extras opcionales:**
  - Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión
  - Pizarra blanca/rotafolio o notas adhesivas

CC BY 4.0

comunicación profesional eficaz. ○ **Autoidentificación:** Reconocerse como una persona capaz de comunicar con claridad y de guiar a otros a través de una narrativa con propósito.	○ Proyector para mostrar ejemplos de marcos yestudios de casos de marcas. • **Configuración de la sala/equipamiento:** ○ Coloque mesas y sillas en círculo para facilitar la escritura y el debate.

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Construye tu narrativa con StoryBrand: Narración práctica para la marca personal y profesional

Objetivo / Resultado esperado:

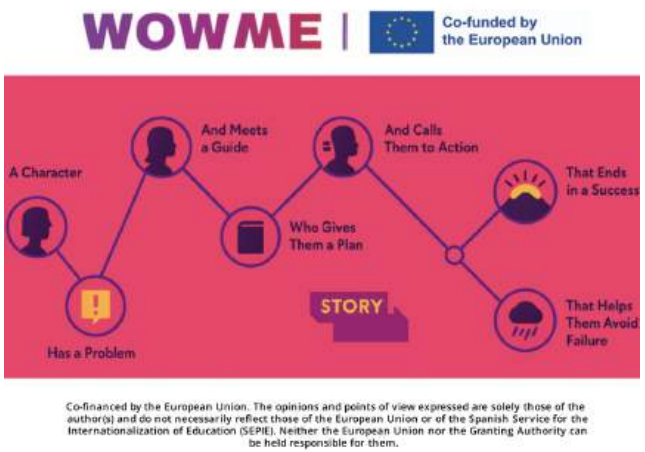
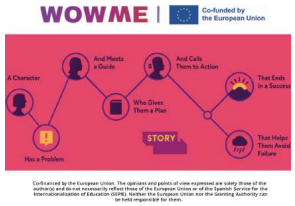
- Aplicar el marco StoryBrand a la propia narrativa profesional o de marca personal.
- Mejorar la claridad y la capacidad de persuasión en la comunicación de la marca personal.
- Fortalecer la capacidad de adaptar los mensajes a diferentes públicos objetivo.

Beneficios:

- Proporciona un marco claro y práctico para estructurar narrativas personales y profesionales.
- Fortalece las habilidades de autopresentación para currículums, entrevistas y networking profesional.
- Fomenta la atención hacia la perspectiva y las necesidades de la audiencia.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Salude a los participantes y diga:** *«A continuación, exploraremos cómo comunicar historias profesionales de una manera clara y convincente, centrándonos en lo que le importa al público.»* **2. Diga:** *«Daré un breve ejemplo de mensaje.* *Si el mensaje te parece claro, levanta la mano derecha y haz una mueca de «¡Lo entiendo!».* *Si el mensaje te resulta confuso, levanta la mano izquierda y pon cara de confusión.* *Responded rápidamente.»* **3. Lea 3 o 4 ejemplos breves (oralmente, sin necesidad de diapositivas):** • *«Ofrecemos soluciones innovadoras e integrales para los desafíos del mañana.»* • *«Este programa ayuda a las personas a prepararse para las entrevistas de trabajo en tres sencillos pasos.»*	5-7 min	**Meta:** Generar energía y relevancia. **Tono:** Cálido, alentador.

CC BY 4.0

	• *«Nuestra plataforma aprovecha las sinergias de última generación para empoderar a los usuarios.»* • *«Este servicio ayuda a quienes buscan empleo a mejorar su currículum y su perfil de LinkedIn.»* **4. Reaccione con humor y diga:** *«Me encantan las caras; esto ya nos dice mucho.»* **3. Diga:** *«StoryBrand funciona porque aporta claridad al centrarse en la audiencia y sus necesidades.»*		
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Diga:** *«El marco StoryBrand, definido por Donald Miller en su libro «Construyendo una marca narrativa» posiciona a la audiencia como el héroe y a la persona o marca como guía.»* **2. Configuración:** Para comenzar, muestre o distribuya el marco WOW-ME StoryBrand (proyectado, en línea o impreso).  **3. Repase brevemente cada elemento:** • **Un personaje:**	5-10 min	**Meta:** Presentar el marco de trabajo en un formato comprensible. **Consejo:** Utilice ejemplos conocidos para que sea más fácil de entender. **Material:** Marco de trabajo de Donald Miller para "Construir una marca narrativa" (disponible en línea, proyectado e impreso): Module 2 - Build Your... 

CC BY 4.0

	○ ***Ejemplo de negocio:*** *Una joven profesional quiere adquirir nuevas habilidades para progresar en su carrera.* ○ ***Ejemplo de marca:*** *El cliente de Nike es el atleta común y corriente que quiere superar sus límites.* • **Tiene un problema:** ○ ***Ejemplo de negocio:*** *Se siente estancada en su trabajo actual y no sabe cómo destacar en las solicitudes de empleo.* ○ ***Ejemplo de marca:*** *El atleta lucha contra la inseguridad o carece del equipamiento adecuado para entrenar eficazmente.* • **Y conoce a un guía.** ○ ***Ejemplo de negocio:*** *Ella descubre un mentor, un formador o un programa de capacitación que la ayuda a clarificar su rumbo.* ○ ***Ejemplo de marca:*** *Nike toma el relevo como guía motivacional: "Simplemente hazlo".* • **Quién les da un plan** ○ ***Ejemplo de negocio:*** *La formadora la ayuda a actualizar su currículum, crear un perfil de LinkedIn y practicar entrevistas de trabajo.* ○ ***Ejemplo de marca:*** *Nike ofrece aplicaciones de entrenamiento paso a paso, programas personalizados y el calzado adecuado.* • **Y los llama a la acción.** ○ ***Ejemplo de negocio:*** *Su mentor la anima a postularse para ese nuevo puesto, a pesar de sus dudas.* ○ ***Ejemplo de marca:*** *Los anuncios de Nike invitan al atleta a pasar a la acción hoy mismo: "Corre tu primera milla".* • **Eso termina en éxito:**		

CC BY 4.0

	○ ***Ejemplo de negocio:*** *Consigue el trabajo de sus sueños y se siente más segura de su trayectoria profesional.* ○ ***Ejemplo de marca:*** *El atleta entrena con constancia, mejora su rendimiento y alcanza sus objetivos de forma física.* • **Eso les ayuda a evitar el fracaso.** ○ ***Ejemplo de negocio:*** *Ella evita quedarse estancada en un rol que no se ajuste a sus habilidades o valores.* ○ ***Ejemplo de marca*** *El atleta evita lesiones, frustración o abandono al contar con el apoyo adecuado.*		
3. Punto de conexión	**1. Pregunte:** *«En el marco de StoryBrand, ¿por qué se posiciona a la audiencia como la protagonista en lugar del orador o la marca?»* **2. Invitea a 2-3 voluntarios** a compartir sus ideas. **3. Si es necesario, tranquilice al grupo y diga:** *«StoryBrand se centra en cómo una persona o marca ayuda a otros a tener éxito. En contextos profesionales, esto significa comunicar claramente cómo tus habilidades, servicios o ideas benefician a empleadores, clientes o comunidades, y no solo enumerar logros.»*	2-5 min	**Meta:** Confirma la comprensión y fomenta el pensamiento crítico antes de continuar.
4. Experiencia de la actividad principal	**1. Configuración**: Distribuya o muestre el marco WOW-ME StoryBrand (proyectado, en línea o impreso).	17-22 min	**Meta:** Creación práctica de su StoryBrand. **Consejo:** Recuérdeles que piensen desde el la perspectiva del empleador/audiencia. **Material:** Marco de trabajo de Donald Miller para "Construir una

2. Diga: *«Utilizando este marco, crea una narrativa StoryBrand. Esta puede basarse en*:

- *tu historia profesional*
- *un rol profesional*
- *una idea de negocio o proyecto*
- *un perfil ficticio o genérico que representa una trayectoria profesional típica.»*

3. Actividad individual: Conceda entre 15 y 20 minutos para que los participantes escriban sus respuestas para cada etapa del marco.

Recorra el espacio para ofrecer apoyo, aclaraciones o ejemplos si es necesario.

4. Extensión opcional: *«Si lo deseas, intenta resumir tu StoryBrand en un breve discurso de un minuto.»*

5. Presentar StoryBrand: Invite a los participantes a presentar voluntariamente sus StoryBrand.

6. Diga:

marca narrativa" (disponible en línea, proyectado e impreso):

Module 2 - Build Your...

CC BY 4.0

	«Puedes compartir tu StoryBrand o tu breve presentación si lo deseas. Compartirlo es opcional; tu trabajo también puede servir como referencia personal para futuros currículums, entrevistas o presentaciones.»		
5. Reflexión	1. Invite a los participantes a compartir su StoryBrand en parejas o en grupos pequeños. **2. Pregunte:** • *«¿Cómo puede la narrativa StoryBrand ayudar a comunicar un valor único?»* • *«¿Cómo podría adaptarse esta StoryBrand a diferentes públicos, como empleadores, clientes o socios?»* Conceda entre 10 y 15 minutos para el intercambio. **Opcional:** Invite a compartir ideas con todo el grupo.	10-15 min	**Meta:** Retroalimentación entre pares para perfeccionar las narrativas. **Consejo:** Garantizar la igualdad de tiempo de presentación
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF

CC BY 4.0

	7. ¿Se respondió a tu pregunta?»		
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«Este marco StoryBrand ofrece una estructura reutilizable para la comunicación profesional que puede adaptarse a entrevistas, resúmenes de LinkedIn y contextos de networking.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. • Revisión gratuita de perfil de LinkedIn • Sesión de retroalimentación del CV • Lista de verificación de marca personal (PDF) • Enlace a Cómo elaborar el plan maestro de tu marca en un futuro impulsado por la tecnología: https://brand-blueprint.ea.consulting/ • Enlace a Brandscript gratuito: https://app.storybrand.ai/login **3. Finalice con una cita. Diga:** *"«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita del libro Building a StoryBrand por Donald Miller: «Cuando posicionamos a nuestro cliente como el héroe y a nosotros mismos como el guía, seremos reconocidos como un recurso de confianza que les ayudará a superar sus desafíos. Posicionar al cliente como el héroe de la historia no es solo una cuestión de buenos modales; también es una buena estrategia de negocio».»*	2 min	**Meta:** Finaliza con refuerzo positivo. **Material:** Recompensa • Enlace a Cómo elaborar el plan maestro de tu marca en un futuro impulsado por la tecnología: https://brand-blueprint.ea.consulting/ • Enlace a Brandscript gratuito: https://app.storybrand.ai/login

Eslovaquia - Coaching de carrera en Recursos Humanos

Colores interiores

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Colores interiores	FutuReg	**Cursos en ICARUS AI**

CC BY 4.0

Subtítulo:

Fortalecimiento de la cohesión grupal y el trabajo colaborativo

Detalles pedagógicos

Objetivos y descripción general de la actividad:

- Presentar a los participantes de forma creativa e introspectiva.
- Fortalecer la cohesión grupal mediante un ejercicio simbólico y artístico.
- Sensibilizar sobre la comunicación no verbal y su papel en la formación de percepciones.
- Fomentar la reflexión sobre la identidad personal y sobre cómo las personas son percibidas por los demás.

Resultados del aprendizaje:

- **Conocimiento:**
  - **Conciencia:** Reconocer cómo los colores y los símbolos pueden comunicar rasgos de personalidad, estados de ánimo e impresiones.
  - **Comprensión:** Comprender cómo las señales no verbales (colores, elecciones visuales, simbolismo) influyen en la percepción dentro de un grupo.
  - **Aplicación:** Identificar cómo la elección de colores puede reflejar aspectos de la identidad o del estado emocional.
- **Habilidades:**
  - **Observación:** Observar e interpretar los elementos no verbales (colores, símbolos y expresiones

Logística y montaje

Enfoque: Desarrollo personal | Estrategias de recursos humanos

Método educativo: Actividad no formal

Tipo de actividad: Actividad de activación

Tipo de habilidad (ESCO): Working with others, Communication, collaboration and creativity, Show Confidence, Personal development

Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas

Grupos objetivo secundarios:

Participantes en educación de personas adultas no formal

Formadores en educación de personas adultas no formal

Miembros de organizaciones de educación de personas adultas no f...

Número mínimo y máximo de participantes: 4-20

Duración: 40-55 minutos

Formato de aprendizaje: Presencial

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)

CC BY 4.0

visuales) utilizados por otras personas.

- **Exploración:** Explorar diferentes perspectivas y significados relacionados con el simbolismo del color mediante la interacción grupal.
- **Adaptación creativa:** Explorar diferentes perspectivas y significados relacionados con el simbolismo del color mediante la interacción grupal.

- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia**: Reconocer el papel de la comunicación no verbal en la expresión de la identidad y las emociones.
  - **Consideración:** Mostrar apertura y respeto hacia las diferentes expresiones simbólicas dentro del grupo.
  - **Autoidentificación:** Reconocer el propio lugar dentro del grupo y cómo la expresión personal contribuye a la comprensión compartida.

- **Materiales de pintura/dibujo:** Rotuladores, lápices, tijeras, materiales de pintura, papel de colores (tiras de 2 cm x 5 cm, cortadas de hojas A4).
- **Papel** para pintar o dibujar
- **Papel o tarjetas** (opcional: con ilustraciones de puertas)
- **Tarjeta de teoría del color** (preparado por el formador, Fuente)

Color	Perceived Qualities in an Interview
Blue	Trustworthy, calm, dependable
Black	Powerful, professional, authoritative
White	Organized, clean, detail-oriented
Red	Energetic, assertive, passionate
Green	Balanced, stable, approachable
Yellow	Optimistic, creative (use sparingly!)
Purple	Imaginative, unique (risky in formal roles)

- **Extras opcionales:**
  - Dispositivo digital (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o bolígrafo y papel para cada participante.
  - Música ambiental relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión.
  - Rotafolio para anotar las ideas del grupo.
- **Configuración de la sala/equipamiento:**
  - Preparar una tarjeta de teoría del color basada en Fuente
  - Espacio abierto que facilite la interacción entre los participantes.
  - Mesas disponibles para la fase de creación artística.
  - Colocar los materiales de pintura o dibujo y el papel o cartulinas sobre las mesas.

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Colores interiores -Fortalecimiento del grupo Cohemisión a través deSimbolismo del color

Objetivo / Resultado esperado:

- Fomentar una mayor comprensión grupal a través de la expresión creativa.
- Fomente la confianza y la empatía mediante la retroalimentación compartida y el diálogo simbólico.
- Resaltar el papel que desempeña la percepción en las interacciones sociales y profesionales.

Beneficios:

- Fomenta la creatividad y la comunicación no verbal.
- Fomenta la buena relación y la cohesión dentro de los grupos.
- Mejora la percepción que los demás tienen de ti en contextos profesionales y personales.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Salude a los participantes y diga:** *«¡Bienvenidos! Hoy exploraremos cómo se ven las personas a sí mismas y cómo las ven los demás, utilizando los colores como lenguaje.»* **2. Pregunte:** *«¿Qué colores son los que más le gustan a la gente y por qué?»* (Respuestas rápidas en círculo). **3. A continuación, continúe:** *«¿Qué color eligen las personas para vestir en entornos profesionales y por qué?»* (Respuestas rápidas en círculo).	1-4 min	**Meta:** Rompe el hielo y crea un ambiente lúdico y seguro. **Consejo:** Intenta fomentar respuestas breves para que el mini-ejercicio de dinamización sea corto. **Tono:** Amable, alentador.
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Diga:** *«Los colores suelen influir en cómo nos perciben los demás, tanto en la vida cotidiana como en el trabajo e incluso en las entrevistas laborales. Pueden representar emociones, rasgos de personalidad y conexiones.»* **2. Explique cada color:** *«Los colores suelen representar diferentes emociones, conllevan significados simbólicos y se interpretan de maneras*	5-10 minutos	**Meta:** Asegúrese de que todos los participantes comprendan el "lenguaje" simbólico de los colores antes de comenzar.

CC BY 4.0

únicas en cada cultura. También podéis aplicar la teoría del color a la ropa que la gente usa en el trabajo o durante las entrevistas laborales.»

Rojo:

- **Emoción** Pasión, amor, ira
- **Simbolismo:** Energía, peligro, poder, fuerza, guerra
- **En las culturas** En China, simboliza la suerte y la prosperidad. En Occidente, suele estar relacionado con el amor o el peligro.
- **Enlace para la entrevista de trabajo:** Vestir o usar el color rojo puede hacer que alguien destaque como una persona enérgica, decidida y apasionada, pero demasiado rojo también puede resultar agresivo.

Naranja:

- **Emoción:** Entusiasmo, emoción, calidez
- **Simbolismo:** Creatividad, determinación, éxito, ánimo.
- **En las culturas:** Puede representar una transformación espiritual (como en el hinduismo y el budismo con las túnicas color azafrán).
- **Enlace para la entrevista de trabajo:** Sugiere creatividad, accesibilidad y mucha energía, lo que resulta útil en contextos de lluvia de ideas o de formación de equipos.

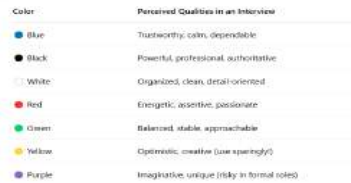
Amarillo:

- **Emoción:** Felicidad, optimismo, alegría
- **Simbolismo:** Intelecto, energía, frescura, cautela
- **En las culturas:** En las culturas occidentales, suele tener una connotación positiva. En algunos contextos (como Japón), puede simbolizar valentía.
- **Enlace para la entrevista de trabajo:** Puede transmitir optimismo y creatividad; este color debe usarse con moderación, aunque puede ser excelente para

Consejo: Muestre las tiras de colores físicas mientras lee los significados.

Materiales opcionales:

Tiras de colores o folleto de colores



Color	Perceived Qualities in an Interview
Blue	Trustworthy, calm, dependable
Black	Powerful, professional, authoritative
White	Organized, clean, detail-oriented
Red	Energetic, assertive, passionate
Green	Balanced, stable, approachable
Yellow	Optimistic, creative (use sparingly!)
Purple	Imaginative, unique (risky in formal roles)

CC BY 4.0

	inspirar a los equipos, si bien en grandes cantidades puede parecer demasiado informal. **Verde** • **Emoción** Calma, armonía • **Simbolismo:** Naturaleza, crecimiento, fertilidad, salud, riqueza • **En las culturas:** Asociado con la buena suerte (trébol de cuatro hojas). En el Islam, es un color sagrado que representa el paraíso. • **Enlace para la entrevista de trabajo:** Transmite equilibrio, estabilidad y accesibilidad, lo cual resulta útil en situaciones de liderazgo o negociación. **Azul** • **Emoción:** Confianza, calma, tristeza • **Simbolismo:** Estabilidad, lealtad, sabiduría, serenidad • **En las culturas** En las culturas occidentales, el azul suele representar la confianza y la seguridad. En algunas culturas orientales, el azul se asocia con la inmortalidad. • **Enlace para la entrevista de trabajo:** Universalmente considerada una persona digna de confianza, tranquila y responsable; se utiliza con frecuencia en la imagen corporativa y resulta útil en las entrevistas de trabajo. **Púrpura** • **Emoción** Lujo, misterio, imaginación • **Simbolismo:** Realeza, nobleza, espiritualidad, magia • **En las culturas:** Históricamente, estaba vinculado a la realeza y la riqueza porque el tinte púrpura era raro y caro. • **Enlace para la entrevista de trabajo:** Puede ser un símbolo de creatividad y singularidad: usar el color morado puede ser útil en puestos de liderazgo donde se valora la innovación, pero puede ser arriesgado en roles formales.		

CC BY 4.0

	⚫**Negro** • **Emoción** Poder, elegancia, misterio, dolor • **Simbolismo:** Muerte, maldad, formalidad, rebelión • **En las culturas:** Occidental: a menudo vinculado al luto. Oriental (p. ej., China): puede representar el agua o el cielo. • **Enlace para la entrevista de trabajo:** Vestir de negro se percibe como un símbolo de poder, profesionalidad y autoridad, y suele elegirse para la vestimenta formal de negocios. ⚪**Blanco** • **Emoción:** Pureza, inocencia, sencillez • **Simbolismo:** Limpieza, paz, humildad • **En las culturas:** Occidental: bodas, pureza. Oriental (por ejemplo, China): duelo, funerales. • **Enlace para la entrevista de trabajo:** Vestir de blanco comunica organización, pulcritud y atención al detalle, lo cual es ideal para presentar un nuevo comienzo o ideas innovadoras.		
3. Punto de conexión	**1. Pregunte:** *«¿Os sentís todos cómodos tanto dando como recibiendo comentarios sobre el color hoy?»* **2. Si alguien no está seguro, tranquilícelo:** *«No hay respuestas correctas ni incorrectas, y todos los colores son hermosos. Compartimos percepciones, no juzgamos.»*	1-2 minutos	**Meta:** Asegúrese de que los participantes estén preparados para compartir sus puntos de vista.
4. Experiencia de la actividad principal	**Parte A - Selección de colores:** **1. Configuración:** Todos los participantes se reúnen en círculo.	20-25 min	**Meta:** Genera conciencia sobre la autopercepción y el reconocimiento mutuo.

CC BY 4.0

	2. Diga: *«Vamos a explorar cómo nos ven los demás. Uno por uno, cada uno de vosotros cerrará los ojos mientras el grupo elige colores que os representen.»* (Un participante cierra los ojos). **3. Haga:** • Elija al primer voluntario. Pídale que cierre los ojos. • Invite al resto del grupo a seleccionar en silencio **una tira de color** para esa persona. • Recoja todas las tiras elegidas y colóquelas delante de la persona con los ojos cerrados. **4. Pídale a la persona que abra los ojos. Dígale:** *«Ahora, por favor, abre los ojos.»* **5. Diga:** *«Ahora, vamos a dar una vuelta en círculo y que cada uno explique por qué eligió este color.»* (Pasar por el círculo: Cada participante explica brevemente su elección, por ejemplo, *«Elegí el amarillo porque siempre aportas una energía alegre al grupo.»*). Agradezca a todos y luego pase a la siguiente persona. Repita el proceso hasta que cada participante haya tenido la oportunidad de ser «visto» a través de los colores. **Parte B - Creando la obra maestra:** **1. Configuración:** Proporcione tijeras, pegamento, bolígrafos y una superficie para trabajar. Cada participante dispone de las tiras de colores que se le asignaron en la Parte A. **2. Diga:** *«Ahora crearás una pequeña obra de arte — tu retrato a color — utilizando las tiras que recibiste. Piensa en ella como un reflejo de cómo te ven los demás, combinado con cómo te sientes tú respecto a esos colores.»*		**Consejo:** Recuerde a los participantes que elijan en función de su percepción de la personalidad, la energía o el estado de ánimo actual de la persona. **Materiales:** **Materiales de pintura/dibujo:** Tiras de colores, rotuladores, lápices, tijeras, materiales de pintura, papel de colores (tiras de 2 cm x 5 cm, cortadas de hojas A4), **Papel/tarjetas** con ilustraciones de puertas (variación opcional) **Papel para pintar**

CC BY 4.0

	3. Demuestre brevemente cómo podrían: • Corta o rasga tiras en formas • Colócalos formando un patrón o una imagen. • Añade detalles con bolígrafos/lápices. • Combina tiras de forma creativa. Dé a los participantes 10 minutos para crear su obra de arte. **4. Cuando se acabe el tiempo, invite a cada persona a mostrar su trabajo al grupo.**		
5. Reflexión	**1. Pregunte:** • *«¿Qué pueden las personas aprender de los colores que reciben?»* • *«¿Qué pueden decir los colores sobre una persona?»* Después de cada intervención, permita que los demás hagan 1 o 2 breves reflexiones si lo desean (pero mantenga un ritmo ágil).	5-7 minutos	**Meta:** Ayudar a los participantes a relacionar la actividad con el autoconocimiento y el contexto profesional.
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea:

CC BY 4.0

	6. ¿Disfrutaste de la actividad? *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*		Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga**: *«Estos colores cuentan una historia sobre ti; tómalo como un recordatorio de tus fortalezas.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. ● Tarjeta personal sobre el «Significado del color». ● PDF sobre psicología del color para entrevistas. ● Invitación a un taller de autopresentación creativa. **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de Las piedras de Venecia De John Ruskin: «Las mentes más puras y reflexivas son aquellas que más aman el color».»*	2-3 minutos	**Meta:** Incentivar e inspirar acciones en la vida real. **Material:** Premio

CC BY 4.0

En busca de tu superhéroe interior

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: En busca de tu superhéroe interior **Subtítulo:** Explorando tu papel en el mundo de los héroes	FutuReg	Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Explorar los arquetipos como herramientas para la marca personal y la narración de historias profesionales.
• Aplicar el arquetipo del Héroe para identificar fortalezas y valores personales.
• Crear una declaración de marca personal concisa y profesional.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer el arquetipo del Héroe como un marco simbólico para la identidad y el crecimiento personal.
  ○ **Comprensión:** Comprender cómo el arquetipo del Héroe puede utilizarse en la marca personal y en la autopresentación profesional.
  ○ **Aplicación:** Identificar rasgos personales alineados con
	Enfoque: Desarrollo personal, Estrategias de recursos humanos
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de actividad: Actividad de activación
	Tipo de habilidad (ESCO): Define Brand Identity, Develop creative ideas, Manage Personal Professional Development, Solving Problems, Personal development
	
	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas
	Grupos objetivo secundarios:
	Participantes en educación de personas adultas no formal
	Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...
	Formadores en educación de personas adultas no formal
	Número mínimo y máximo de participantes: 4-20
	
	Duración: 45-60 minutos
	
	Formato de aprendizaje: Presencial, En línea

CC BY 4.0

el arquetipo del Héroe que puedan integrarse en una narrativa profesional.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Identificar cualidades clave del arquetipo del Héroe en ejemplos y escenarios.
  - **Exploración:** Examinar fortalezas, experiencias y valores personales utilizando el arquetipo del Héroe como referencia.
  - **Adaptación creativa:** Crear una breve declaración de marca personal basada en las características del arquetipo del Héroe.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer el potencial de los arquetipos como herramienta para el desarrollo personal y profesional.
  - **Consideración:** Valorar la coherencia entre valores personales y narrativa profesional.
  - **Autoidentificación:** Identificarse con aspectos del arquetipo del Héroe relevantes para el propio desarrollo profesional.

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Folleto**

    Module 3 - Looking for a Superhero - Jungian Archetypes ...

- **Extras opcionales:**
  - Música ambiental relajante para crear un ambiente de reflexión.
- **Configuración/equipamiento de la sala:**
  - Accesibilidad
  - Sillas y mesas dispuestas para una mejor concentracióntrabajar

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: En busca de tu superhéroe interior

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes expresan sus valores fundamentales y fortalezas a través de arquetipos.
- Cada participante se lleva consigo una declaración concisa sobre su marca personal.
- Mayor confianza en su identidad profesional y en su capacidad para contar historias.

Beneficios:

- Clarifica la identidad profesional y la propuesta de valor, lo que permite elaborar un discurso de presentación, un currículum vitae y una carta de presentación más convincentes.
- Transforma las fortalezas y experiencias en una marca personal clara y narrativa que los empleadores pueden reconocer y recordar.
- Mejora la confianza en las entrevistas de trabajo y en la búsqueda de empleo al presentar las experiencias como crecimiento, resiliencia y aprendizaje.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Sonría, haga contacto visual y diga:** «¡Bienvenidos! Ahora descubriremos cómo las personas pueden usar la IA y conectar con su héroe o heroína interior para tener éxito en sus trabajos.» **2. Pregunte:** *«Cuando la gente piensa en un héroe, ya sea ficticio, histórico o real, ¿quién es la persona que les viene a la mente?»* • **En persona, diga:** *«Por favor, compartid vuestro nombre y dos palabras que describan a la persona.»* (Ronda rápida). • **En línea, diga:** *«Por favor, comparte tu nombre y dos palabras o emojis que describan a la persona en el chat.»* **3. Actividad dinamizadora: Invite a los participantes a ponerse de pie y diga:** «Adoptad una pose de héroe durante 10 segundos.»	3-5 min	**Meta:** Grupo de calentamiento, ¡dejen fluir la creatividad! **Tono:** Enérgico pero amigable.

CC BY 4.0

2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Diga:** *«Ahora analizaremos el arquetipo del Héroe para explorar cómo refleja la identidad y cómo puede utilizarse como una herramienta práctica en la vida profesional, especialmente para la búsqueda de empleo, las entrevistas y la marca personal.»* **2. Preparación: Folleto o exhibición** Module 3 - Looking for a Superhero - Jungian Archetypes & Personal Bran... **2. Presentando el concepto de héroe. Diga:** • *«El arquetipo del héroe proviene de la psicología y la narración de historias y ayuda a las personas a comprender **cómo crecen, afrontan desafíos y desarrollan competencias con el tiempo.**»* • *«Un héroe no es alguien que salva el día de forma dramática, sino una figura simbólica que representa **aprendizaje, resiliencia, responsabilidad y progreso.**»* • *«En psicología y narrativa (especialmente en la obra de Carl Jung y Joseph Campbell), el viaje del héroe es una estructura clásica que refleja el desarrollo personal.»* • *«En psicología, el héroe representa el «Yo» en transformación. El viaje implica superar el miedo, adquirir conocimiento y encontrar un propósito. Afrontar los desafíos significa confrontar tu sombra (tus dudas, miedos o debilidades internas).»* **3. Diga:** «Mirad esta rueda de arquetipos de Carl Gustav Jung. Cada arquetipo se conecta con un concepto principal y fortalezas: «El Héroe» trata de dejar huella y representa la maestría.»	3-5 min	**Meta:** Los participantes comprenden que el arquetipo del héroe puede ayudarles a entender sus fortalezas y debilidades. **Consejo:** Utilice ejemplos de cómo las empresas utilizan arquetipos en la creación de marcas (Héroe = competencia, confianza) y cómo los profesionales hacen lo mismo en su marca personal. **Folleto/Exhibición** Module 3 - Looking for...

CC BY 4.0

3. Punto de conexión	**1. Diga:** *«Al comienzo de esta sesión, todos compartisteis ejemplos y características, como [2-3 palabras mencionadas por los participantes en el Mini-dinamizador], al pensar en héroes.»* **2. Diga:** *«Ahora analizaremos el arquetipo del Héroe y exploraremos cómo estas mismas cualidades dan forma a la identidad profesional y cómo pueden utilizarse en la búsqueda de empleo, las entrevistas y la marca personal.»*	2-3 min	**Consejo:** Mantén la interacción y fomenta las reacciones breves. Ajusta la profundidad si el grupo parece perdido.
4. Experiencia de la actividad principal	**Parte A - Héroes en diferentes contextos (5-10 min)** **1. Describa la situación con claridad:** *«Los héroes y las heroínas no son solo personajes de ficción. Son una forma de comprender nuestras fortalezas, valores y cómo respondemos a los desafíos. Las empresas utilizan arquetipos para conectar con sus clientes. Nosotros los utilizaremos para conectar con nuestros empleadores. Descubramos a los héroes y las heroínas que lleváis dentro.»* **2. Explique los contextos:** He aquí algunos ejemplos. **1. Diga:** ● *«En **marcas**, las empresas suelen utilizar el arquetipo del Héroe para conectar con los clientes.* ○ *Ejemplo: Piensa en **Nike**. Su eslogan, «Just Do It» (Simplemente hazlo), y sus campañas se basan en el arquetipo del héroe. Muestran a atletas superando límites y afrontando desafíos: todo gira en torno al coraje, la fuerza y la resiliencia.»* ● *«En **marca personal** Las personas pueden posicionarse como héroes al destacar sus cualidades de liderazgo, valentía o capacidad para resolver problemas.* ○ *Ejemplo: «Imagina a alguien en un puesto de liderazgo que siempre da un paso al frente cuando hay un problema. Se presenta como un héroe al demostrar valentía bajo presión y determinación para guiar a*	25-30 min	**Meta:** Los participantes comprenden sus propias fortalezas y debilidades basándose en el arquetipo del héroe. **Consejo:** Anime a los participantes a dibujar o escribir descripciones de su héroe elegido. Recorra el lugar para ayudar y dar pistas si alguien se queda atascado. Compartir la información es opcional y los participantes eligen qué quieren revelar, si es que quieren revelar algo. **Materiales:** ● Dispositivos/bolígrafo y papel

CC BY 4.0

	los demás. Su imagen personal se basa en ser confiable y fuerte en los momentos difíciles».»
	• *«En una **búsqueda de empleo**, las personas pueden utilizar la narrativa del héroe para enmarcar sus propias experiencias como historias de superación de desafíos y aprendizaje a partir de las dificultades.*
	  ○ *Ejemplo: «Cuando alguien pierde su trabajo y luego va a una entrevista laboral, en lugar de simplemente decir 'Perdí mi trabajo y encontré otro', podría presentarlo como una historia de superación: 'Me enfrenté a un revés, pero usé ese desafío para desarrollar nuevas habilidades y regresé más fuerte'. Eso hace que su trayectoria sea memorable e inspiradora».»*
	• *«En **desarrollo personal**, el viaje del héroe nos ayuda a ver nuestro propio crecimiento y transformación como parte de un camino más amplio hacia la resiliencia y el propósito.*
	  ○ *Ejemplo: «Piensa en una situación en la que alguien se enfrentó a un desafío y desarrolló una nueva habilidad o fortaleza con el tiempo. Este también es un ejemplo del viaje del héroe. Por ejemplo, una persona puede tener dificultades para hablar en público, pero después de practicar y superar algunos contratiempos, gana confianza y finalmente inspira a otros. Esa es una historia de héroe».»*
	3. Proporcione ejemplos concretos de arquetipos de héroes en cada contexto.
	
	Parte B - Identifica tu conexión con tu héroe (10 min)
	1. Presentación de la tarea. Diga: *«Ahora utilizaremos el arquetipo del Héroe como lente para reflexionar sobre tus propias fortalezas, valores y experiencias. No estás describiendo un personaje, sino identificando cómo te conectas con las cualidades representadas por el Héroe. Esto es un **ejercicio de reflexión personal**. Las notas que creas son para ti **y no es necesario compartirlas** con otros participantes.»*
			• **Herramientas de IA:** ChatGPT, Gemini u otros
			• **Folleto/Exhibición**
			Module 3 - Lookin...
			
			Opcional: Imágenes de superhéroes

CC BY 4.0

	2. Instrucciones: «Ahora, por favor, recopila la siguiente información:» **A. Cualidades de héroe** → Elige 3 cualidades asociadas al arquetipo del Héroe (por ejemplo, resiliencia, responsabilidad, valentía, persistencia, aprendizaje). **B. Conexión personal** → Para cada cualidad, escribe un breve ejemplo de tu propia experiencia (no es necesario dar detalles; las palabras clave son suficientes). **C. Elemento de crecimiento** → Una habilidad o área en la que aún estás aprendiendo o desarrollándote (esto forma parte del viaje del héroe) **3. Indicaciones de soporte (si es necesario):** ● «¿En qué situaciones has asumido la responsabilidad, incluso cuando ha sido difícil?» ● «¿Qué reto te ayudó a crecer profesionalmente?» ● «¿Qué te confían tus compañeros de trabajo?» (Dedique unos 8 minutos a completar esta actividad). **Parte C - Declaración de marca personal (10 min)** **1. Diga:** *«Ahora has identificado cómo te conectas con el arquetipo del Héroe a través de tus propias fortalezas, experiencias y áreas de crecimiento. Ahora convertiremos a tu héroe en una marca personal. En este paso, nos centraremos en **cómo comunicar esto de forma clara y profesional.**»* **2. Explique:** *«Utilizaremos la IA como asistente de redacción para ayudarte a redactar una breve declaración de marca personal.»* **3. Pida a los participantes que utilicen la IA con la siguiente instrucción.** (proporcionar en un folleto/proyector/chat de Buscando un superhéroe: arquetipos junguianos y declaración de marca personal.pdf)		

CC BY 4.0

	[Estoy creando una declaración de marca personal profesional utilizando el arquetipo del Héroe como lente. Cualidades heroicas con las que me identifico: – [calidad 1] – [calidad 2] – [calidad 3] Ejemplos basados en mi propia experiencia (palabras clave o frases cortas): – [ejemplo 1] – [ejemplo 2] – [ejemplo 3] Un área en la que aún estoy creciendo: – [habilidad o área] Tarea: Redactar una breve declaración de marca personal profesional (de 2 a 3 frases) que pueda utilizar en una entrevista de trabajo o en LinkedIn. El tono debe ser: – claro y profesional – auténtico y realista – centrado en mis habilidades, valores y en cómo afronto los desafíos. Plantilla de ejemplo: "Como profesional, aporto [fortalezas o experiencia clave] en [campo/área] y pasión por [cómo apoyas a los demás / manejas desafíos / generas impacto]". **Evite el lenguaje exagerado, los clichés o la narración dramática.** **4. Recuérdeles a los participantes. Diga:** «Esta declaración es un borrador. Puede adaptarse a diferentes roles, entrevistas o plataformas.» (Dé a los participantes 10 minutos para completar sus notas y declaraciones de marca).		

CC BY 4.0

5. Reflexión	**1. Pregunte:** • *«¿Cómo pueden las personas utilizar la IA y el arquetipo del héroe para su marca personal?»* • *«¿En qué situaciones profesionales puede resultar útil una declaración de marca personal basada en héroes?»*	7-9 min	**Meta:** Reflexiona sobre cómo el arquetipo del héroe y las herramientas de IA pueden ayudar con la marca personal.
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«Has definido a tu héroe y tu historia profesional. Esta es una herramienta poderosa para tu carrera. Puedes usar esta declaración sobre tu héroe en tu perfil de LinkedIn o en tu próxima entrevista de trabajo».* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. • Module 3 - Looking for a Superhero - Jungian Archetypes & Personal Br…	2-3 min	**Meta:** Finaliza con refuerzo positivo. **Material:** Recompensa

CC BY 4.0

	• Lista de verificación de marca personal • Pase para evento de networking • Certificado/PDF de "Insignia de Héroe" **3. Finalice con una cita. Diga:** «Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de *Nora Ephron* : *«Sobre todo, sé la heroína de tu propia vida, no la víctima».»*		

CC BY 4.0

Desarrollo personal

El futuro está en tus manos.

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: El futuro está en tus manos. **Subtítulo:** Utilizar las manos y los colores para explorar los roles en un equipo	FutuReg	Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje
Objetivos y descripción general de la actividad: • Introducir a los participantes en la reflexión sobre la personalidad en un contexto de equipo, utilizando el simbolismo del color y la representación física de las manos. • Comparar los mundos interiores personales y los roles dentro del equipo. • Analizar cómo los rasgos de personalidad y los arquetipos influyen en el comportamiento profesional. • Utilizar el simbolismo para mejorar la autoconciencia y la cohesión grupal. **Resultados del aprendizaje:** • **Conocimiento:** ○ **Conciencia:** Reconozca que los rasgos de personalidad	**Enfoque:** Desarrollo personal **Método educativo:** Actividad no formal **Tipo de actividad:** Actividad principal **Tipo de habilidad (ESCO):** Communication, collaboration and creativity, Self-management skills and competences, Personal development **Grupo objetivo principal:** mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas **Grupos objetivo secundarios:** **Participantes en educación de personas adultas no formal** **Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...** **Formadores en educación de personas adultas no formal** **Número mínimo y máximo de participantes:** 2+

CC BY 4.0

y las tendencias emocionales influyen en los roles y las interacciones dentro del equipo.

- **Comprensión:** Comprender el significado simbólico de las manos y los colores en la autorreflexión y el trabajo en equipo.
- **Aplicación**: Identificar cómo las elecciones simbólicas reflejan las fortalezas y los roles en un contexto de equipo.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Observar los rasgos personales y las emociones que se expresan a través de los colores y los símbolos.
  - **Exploración:** Explorar el significado de los símbolos y los roles del equipo a través de la expresión creativa y el debate.
  - **Práctica guiada:** Crear una representación simbólica de la mano con la guía de un facilitador.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer cómo los rasgos internos influyen en el comportamiento en un contexto de equipo.
  - **Consideración:** Demostrar apertura hacia las diversas expresiones e interpretaciones personales.
  - **Autoidentificación:** Considerarse un miembro valioso y

Duración: 34-53 minutos

Formato de aprendizaje: Presencial / En línea

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Logotipo de Art Canva** Diseño creado por el formador (flor)

  - **Bolígrafos, lápices, tijeras**
  - **Papel** para dibujar y colorear
- **Extras opcionales:**
  - **Dispositivo digital** (portátil, tableta, teléfono)/**Pluma y papel** por cada participante
  - Ejemplos de ilustraciones de Google Imágenes o TinEye.
  - Música relajante de fondo
  - Tablero con forma de flor o una hoja de papel grande para pegar las manos
  - Tarjeta de teoría del color

Color	Perceived Qualities in an Interview
Blue	Trustworthy, calm, dependable
Black	Powerful, professional, authoritative
White	Organized, clean, detail-oriented
Red	Energetic, assertive, passionate
Green	Balanced, stable, approachable
Yellow	Optimistic, creative (use sparingly!)
Purple	Imaginative, unique (risky in formal roles)

- **Configuración de la sala/equipamiento:**
  - Mesas para actividades artísticas

CC BY 4.0

que contribuye al equipo.	○ Espacio para el montaje colaborativo de exposiciones • **Otros requisitos previos:** ○ El formador prepara el diseño del logotipo del lienzo artístico ○ Idealmente, completando la actividad "El color interior" previa

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: El futuro está en tus manos - Utilizar las manos y los colores para explorar los roles en un equipo

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes identifican los colores que definen su personalidad individual y cómo estos contribuyen a la dinámica del grupo.
- Mayor autoconocimiento de las fortalezas personales y del rol desempeñado en un equipo.
- Creación de una representación visual colectiva de la cohesión del grupo.

Beneficios:

- Fomenta la autorreflexión a través de la expresión creativa.
- Fortalece la cohesión del equipo y la identidad compartida.
- Proporciona un punto de referencia visual para los debates grupales sobre colaboración.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Salude a los participantes y diga:** *«Ahora exploraremos nuestras personalidades de forma creativa, utilizando nuestras propias manos como símbolo de nuestras fortalezas en el equipo.»* **2. Pregunte:** *«Cuando piensas en el líder de un equipo, ¿qué color te viene a la mente para describir a esa persona?»* (Todos los participantes tienen la oportunidad de responder).	2-5 min	**Meta:** Anime a los participantes a reflexionar sobre el color y la identidad. **Consejo:** Fomenta las respuestas rápidas, sin darle demasiadas vueltas al asunto. Asegúrate de que no haya prejuicios limitando las respuestas únicamente a los colores.
2. Marco teórico / contexto de la	**1. Explique el simbolismo de las manos en la psicología, la arteterapia y la cultura. Diga:** «En psicología y arteterapia, las manos son símbolos poderosos:	1-5 min	**Meta:** Dale sentido al ejercicio antes de empezar.

CC BY 4.0

actividad principal	• ***Acción y capacidad de acción:*** *Las manos crean, construyen y actúan. Representan las cosas que hacemos.* • ***Conexión y comunicación:*** *Un apretón de manos, un saludo con la mano o un toque suave pueden transmitir significado sin palabras.* • ***Expresión del yo interior:*** *Las manos abiertas sugieren apertura y generosidad; los puños cerrados pueden indicar protección o defensa.* • ***Dualidad:*** *Muchas tradiciones consideran que la mano derecha representa la acción, la lógica y el dar, mientras que la mano izquierda simboliza la intuición, la creatividad y el recibir.»* ***Opcional:*** *Si no ha completado previamente la actividad «El color interior», por favor, presente la teoría del color. Si ya la conocen, pase al punto siguiente.* ***Rojo:*** • ***Emoción*** *Pasión, amor, ira* • ***Simbolismo:*** *Energía, peligro, poder, fuerza, guerra* • ***En las culturas:*** *En China, simboliza la suerte y la prosperidad. En Occidente, suele estar relacionado con el amor o el peligro.* • ***Enlace para la entrevista de trabajo:*** *Vestir o usar el color rojo puede hacer que alguien destaque como una persona enérgica, decidida y apasionada, pero demasiado rojo también puede resultar agresivo.* ***Naranja:*** • ***Emoción:*** *Entusiasmo, emoción, calidez* • ***Simbolismo:*** *Creatividad, determinación, éxito, ánimo.* • ***En las culturas:*** *Puede representar una transformación espiritual (como en el hinduismo y el budismo con las túnicas color azafrán).* • ***Enlace para la entrevista de trabajo:*** *Sugiere creatividad, accesibilidad y mucha energía, lo que resulta útil en contextos de lluvia de ideas o de formación de equipos.*		**Consejo:** Que sea sencillo pero intrigante. **Material opcional:** Tarjeta de teoría del color Color / Perceived Qualities in an Interview Blue / Trustworthy, calm, dependable Black / Powerful, professional, authoritative White / Organized, clean, detail-oriented Red / Energetic, assertive, passionate Green / Balanced, stable, approachable Yellow / Optimistic, creative (use sparingly!) Purple / Imaginative, unique (risky in formal roles)

CC BY 4.0

	Amarillo: • ***Emoción:*** *Felicidad, optimismo, alegría* • ***Simbolismo:*** *Intelecto, energía, frescura, cautela* • ***En las culturas:*** *En las culturas occidentales, suele tener una connotación positiva. En algunos contextos (como Japón), puede simbolizar valentía.* • ***Enlace para la entrevista de trabajo:*** *Puede transmitir optimismo y creatividad; este color debe usarse con moderación, aunque puede ser excelente para inspirar a los equipos, si bien en grandes cantidades puede parecer demasiado informal.* ***Verde*** • ***Emoción*** *Calma, armonía* • ***Simbolismo:*** *Naturaleza, crecimiento, fertilidad, salud, riqueza* • ***En las culturas:*** *Asociado con la buena suerte (trébol de cuatro hojas). En el Islam, es un color sagrado que representa el paraíso.* • ***Enlace para la entrevista de trabajo:*** *Transmite equilibrio, estabilidad y accesibilidad, lo cual resulta útil en situaciones de liderazgo o negociación.* ***Azul*** • ***Emoción:*** *Confianza, calma, tristeza* • ***Simbolismo:*** *Estabilidad, lealtad, sabiduría, serenidad* • ***En las culturas*** *En las culturas occidentales, el azul suele representar la confianza y la seguridad. En algunas culturas orientales, el azul se asocia con la inmortalidad.* • ***Enlace para la entrevista de trabajo:*** *Universalmente considerada una persona digna de confianza, tranquila y responsable; se utiliza con frecuencia en la imagen corporativa y resulta útil en las entrevistas de trabajo.* ***Púrpura*** • ***Emoción*** *Lujo, misterio, imaginación* • ***Simbolismo:*** *Realeza, nobleza, espiritualidad, magia*		

CC BY 4.0

	• ***En las culturas:*** *Históricamente, estaba vinculado a la realeza y la riqueza porque el tinte púrpura era raro y caro.* • ***Enlace para la entrevista de trabajo:*** *Puede ser un símbolo de creatividad y singularidad: usar el color morado puede ser útil en puestos de liderazgo donde se valora la innovación, pero puede ser arriesgado en roles formales.* ⚫***Negro*** • ***Emoción*** *Poder, elegancia, misterio, dolor* • ***Simbolismo:*** *Muerte, maldad, formalidad, rebelión* • ***En las culturas:*** *Occidental: a menudo vinculado al luto. Oriental (p. ej., China): puede representar el agua o el cielo.* • ***Enlace para la entrevista de trabajo:*** *Vestir de negro se percibe como un símbolo de poder, profesionalidad y autoridad, y suele elegirse para la vestimenta formal de negocios.* ⚪***Blanco*** • ***Emoción:*** *Pureza, inocencia, sencillez* • ***Simbolismo:*** *Limpieza, paz, humildad* • ***En las culturas:*** *Occidental: bodas, pureza. Oriental (por ejemplo, China): duelo, funerales.* • ***Enlace para la entrevista de trabajo:*** *Vestir de blanco comunica organización, pulcritud y atención al detalle, lo cual es ideal para presentar un nuevo comienzo o ideas innovadoras.*		
3. Punto de conexión	**1. Pregunta:** • *«¿Qué importancia pueden tener los gestos con las manos en entornos profesionales?»* • *«¿Qué ejemplos existen de personas o empresas que utilizan los colores de forma muy eficaz?»* (Dé a los participantes la oportunidad de ofrecerse como voluntarios y luego continúe).	1-3 min	**Meta:** Asegúrese de que los participantes conecten con la idea. **Consejo:** Pida voluntarios, pero mantenga la intervención breve para

CC BY 4.0

			conservar un alto nivel de energía.
4. Experiencia de la actividad principal	**1. Configuración:** Proporcione todos los materiales: bolígrafos, lápices, tijeras, papel para dibujar y colorear. **2. Indique a los participantes que comiencen sus obras de arte. Diga:** *«Ahora vamos a ponerlo en práctica. Dibuja el contorno de tu mano en el papel, recórtala y coloréala con el color que creas que representa tu personalidad en un equipo. Piensa en tus puntos fuertes, en cómo contribuyes y en cómo te perciben los demás.»* **3. Recordatorio para los participantes:** *«No hay respuestas correctas ni incorrectas. Se trata de autoexpresión, no de habilidad artística.»* Permita que los participantes trabajen a su propio ritmo mientras conversan informalmente. Anímelos a decorar aún más la mano con patrones, palabras o símbolos que los representen. **4. Deles 20 minutos para completar su obra de arte.** **5. Después de 20 minutos, diga:** *«Una vez que todos hayamos terminado, juntaremos nuestras manos alrededor del logotipo de nuestro grupo o de una flor en el centro. Esto se convertirá en la huella visual de nuestro equipo, un recordatorio de cómo cada personalidad única contribuye al conjunto.»*	20-25 min	**Meta:** Crear una representación tangible de la identidad grupal. **Consejo:** Fomente la conversación mientras trabajan. Recuérdeles a los participantes que este es un espacio libre de prejuicios. **Materiales:** Papel grande con el diseño de logotipo rt Canva Bolígrafos, lápices, tijeras, papel para dibujar y colorear.
5. Reflexión	**1. Diga:** *«Piensa en cómo puedes usar tu color/mano como recordatorio en situaciones laborales reales. Levanta tu mano y comparte una palabra que resuma lo que representa.»*	5-7 min	**Meta:** Guíe a los participantes para que conecten el simbolismo personal con el

CC BY 4.0

	Los participantes solo podrán compartir información en términos generales o simbólicos, y podrán abstenerse de participar si así lo prefieren. **2. Pregunte:** • *«¿Cómo reflejan estos colores la forma en que las personas abordan las tareas, resuelven problemas o apoyan a sus compañeros?»* • *«¿De qué manera podrían las personas aprovechar mejor sus fortalezas relacionadas con el color en sus trabajos actuales o futuros?»*		comportamiento profesional. **Consejo:** Fomente el uso de ejemplos específicos de la vida real en lugar de rasgos generales.
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Tome una foto de grupo** con la obra de arte terminada.	2-3 min	**Meta:** Finaliza con refuerzo positivo. **Material:** Recompensa

CC BY 4.0

	2. Diga: *«Tu recompensa hoy es esta nueva comprensión de tu trayectoria profesional y de las oportunidades futuras.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. ● Foto grupal impresa ● Copia digital de la obra de arte ● Pegatina motivacional ● Invitación al próximo taller **4. Termine con una cita. Diga:** «Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de *Immanuel Kant* *«La mano es la parte visible del cerebro».»*		

CC BY 4.0

Descubriendo estrategias de recursos humanos

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Descubriendo estrategias de recursos humanos **Subtítulo:** Descubriendo fortalezas y debilidades a través de estrategias de recursos humanos	FutuReg	Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Identificar las trayectorias profesionales con las que los participantes se identifican y explorar las razones que hay detrás de esas conexiones.
• Identificar las fortalezas relevantes y las áreas de desarrollo vinculadas a determinadas cualidades profesionales.
• Comprender cómo se pueden aplicar estratégicamente las fortalezas identificadas en las solicitudes de empleo y en las entrevistas de trabajo.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer las estrategias clave de recursos humanos que dan forma a los procesos de reclutamiento y selección.
  ○ **Comprensión:** Comprender cómo las fortalezas y las
	Enfoque: Desarrollo personal
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de actividad: Actividad principal
	Tipo de habilidad (ESCO): Manage personal professional development, Think analytically, Develop creative ideas, Solving Problems, Prepare for Job Interview, Personal development
	
	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas
	Grupos objetivo secundarios:
	Participantes en educación de personas adultas no formal
	Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...
	Formadores en educación de personas adultas no formal
	Número mínimo y máximo de participantes: 2-25
	
	Duración: 35-50 minutos

CC BY 4.0

áreas de mejora se relacionan con las expectativas del mercado laboral.

- **Aplicación:** Identificar qué fortalezas son relevantes para los currículums, las solicitudes de empleo y las entrevistas.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Identificar las fortalezas y las deficiencias en relación con las estrategias de recursos humanos y las tendencias de contratación.
  - **Resolución de problemas:** Adaptar las fortalezas a los retos del mercado laboral y a las expectativas de recursos humanos.
  - **Adaptación creativa:** Adaptar fortalezas para mejorar la empleabilidad y la imagen personal.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer el papel de las fortalezas y las áreas de mejora en el progreso profesional.
  - **Consideración:** Demostrar apertura hacia la retroalimentación, la reflexión y la mejora continua.
  - **Preferencia:** Valorar el desarrollo personal estratégico y la adaptabilidad en la planificación de la carrera profesional.

Formato de aprendizaje: Presencial / En línea

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Papel tamaño A4 y bolígrafos/rotuladores** (para la actividad de trazado de manos)
  - **Adaptación en línea:** Los participantes pueden utilizar materiales disponibles en casa para dibujar sus manos, tomar una foto de su mano o crear digitalmente el contorno de la mano (por ejemplo, con una herramienta de dibujo o una imagen generada por IA) y anotarlo en un documento.
- **Extras opcionales:**
  - Folleto impreso sobre tendencias de RRHH (desarrollado según la Teoría de la Actividad Principal/Antecedentes)
  - Pizarra de rotafolio o proyector para esbozar las estrategias y ejercicios de recursos humanos.
  - Música ambiental relajante para crear un ambiente de reflexión.
- **Configuración de la sala/equipamiento:**
  - Sillas y mesas listas para la actividad de dibujo.
- **Otros requisitos previos:**
  - El instructor debe estar familiarizado con: estrategias de recursos humanos, el estigma de la "brecha profesional", la

CC BY 4.0

	falta de modalidades de trabajo flexibles, las responsabilidades de cuidado de niños y ancianos, la falta de confianza y la inseguridad, las oportunidades limitadas para establecer contactos, los sesgos en la contratación y selección de personal, las limitaciones financieras, la falta de apoyo y recursos.

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Descubriendo estrategias de recursos humanos - Descubriendo fortalezas y debilidades a través de estrategias de recursos humanos

Objetivo / Resultado esperado:

- Capacitar a los participantes para que identifiquen sus fortalezas y áreas de mejora en relación con las oportunidades profesionales y las expectativas de los empleadores.
- Apoyar la aplicación práctica de los conocimientos sobre estrategia de recursos humanos en las solicitudes de empleo y la preparación para las entrevistas.
- Fomentar la comprensión reflexiva de cómo el análisis centrado en los recursos humanos puede servir de base para la toma de decisiones profesionales y las estrategias de empleabilidad.

Beneficios:

- Favorece una presentación profesional más clara y segura.
- Mejora la comprensión de las fortalezas relevantes para el desarrollo profesional.
- Fortalece el pensamiento estratégico relacionado con la búsqueda de empleo y la planificación de la carrera profesional.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Den la bienvenida a los participantes y digan:** *«¡Bienvenidos! Hoy exploraremos las estrategias de recursos humanos y cómo las personas pueden utilizarlas para identificar sus fortalezas y debilidades y así alcanzar el éxito profesional.»* **2. Pregunte:** *«¿Cuál es la primera palabra que la mayoría de la gente piensa cuando piensa en Recursos Humanos?»* (Hagan una ronda rápida para obtener respuestas de una sola palabra).	3-4 min	**Tono:** Amigable, agradable. **Meta:** Fomente la apertura mental y anime a los participantes a hablar desde el principio.
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Diga:** ***«Empecemos por definir qué son las estrategias de recursos humanos y por qué son importantes en el ámbito profesional y laboral.***	8-10 min	**Consejo:** Mantén las diapositivas o notas visuales concisas. Utiliza ejemplos de los sectores de

CC BY 4.0

	• ***Definición:*** *Las estrategias de recursos humanos son enfoques estructurados que las organizaciones utilizan para reclutar, desarrollar, gestionar y retener a sus empleados. Para quienes buscan empleo, comprender estas estrategias os ayuda a reconocer qué valoran los empleadores, cómo se toman las decisiones y cómo los candidatos pueden presentarse como un buen perfil.»* **2. Explique por qué es relevante el departamento de Recursos Humanos. Diga:** • ***«Por qué es relevante:*** *Cuando quienes buscan empleo comprenden las tendencias y los desafíos a los que se enfrentan los departamentos de recursos humanos, pueden adaptar mejor sus currículums, sus respuestas en las entrevistas y su comportamiento profesional para que se ajusten a las expectativas del empleador.»* **3. A continuación, señale las tendencias y barreras actuales en materia de recursos humanos:** *«A continuación, se presentan algunas tendencias y obstáculos actuales en materia de recursos humanos. Tomad nota, ya que estos desafíos se utilizarán en la siguiente etapa de la actividad:* • ***Contratación basada en habilidades:*** *Los empleadores se centran en las habilidades demostradas, no solo en los títulos académicos.* • ***Escasez de habilidades blandas:*** *La comunicación, el trabajo en equipo y la adaptabilidad son cualidades muy demandadas.* • ***Diversidad e inclusión:*** *Las empresas buscan crear plantillas inclusivas, pero se enfrentan a desafíos relacionados con los prejuicios inconscientes.* • ***Trabajo remoto/híbrido:*** *Los empleadores necesitan empleados adaptables que se sientan cómodos con la colaboración digital.*		los participantes, si es posible. **Material:** Los participantes pueden tomar notas en sus dispositivos/bolígrafo y papel.

CC BY 4.0

	• ***Inteligencia artificial en el reclutamiento:*** *Los sistemas automatizados analizan las solicitudes; la relevancia de las palabras clave es fundamental.* • ***Bienestar de los empleados:*** *La salud mental, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el compromiso son prioridades.* • ***Desafíos de retención:*** *Las empresas invierten más en el desarrollo profesional para retener el talento.* *Estas tendencias pueden servir de guía para que identifiquéis y presentéis vuestras propias fortalezas.»* 4. Permita que los participantes hagan preguntas, si es necesario, pero intente que la duración total no supere los 8-10 minutos.		
3. Punto de conexión	**1.Pregunte:** *«¿En qué situaciones experimentan las personas estos desafíos de recursos humanos en el lugar de trabajo o en el mercado laboral?»* (Una ronda de ejemplos de 1 a 2 minutos). **2. Proporcione un ejemplo (opcional):** *«Por ejemplo, algunas personas se encuentran con entrevistas donde las habilidades importan más que los títulos académicos, o con lugares de trabajo que adoptaron el teletrabajo y lo mantuvieron después de la pandemia. Levantad la mano si estos ejemplos os resultan familiares o son comunes.»* 3. Invite a un rápido «levanten la mano» o cuenten historias breves. Dedique 2 o 3 minutos a escuchar a 2 o 3 participantes y a valorar sus ejemplos.	2-3 min	**Consejo:** Escuche activamente y afirme las respuestas:*Sí, ese es un gran ejemplo.*" Ajuste el énfasis en los pasos posteriores para reflejar las experiencias de los participantes.
4. Experiencia de la actividad principal	**Parte 1 - Dibuja el contorno de tus manos** **1. Diga:** *«Coloca una mano plana sobre una hoja de papel y traza su contorno. En la palma, escribe tu nombre. En cada dedo, escribe una habilidad que tengas y que sea valiosa en el trabajo.* 	12-15 min	**Meta:** Anima a los participantes a usar su creatividad para comprender sus propias habilidades y cómo estas pueden abordar los

CC BY 4.0

	Las habilidades podrían incluir: • *Habilidades técnicas (por ejemplo, programación, introducción de datos, diseño).* • *Habilidades blandas (por ejemplo, liderazgo, adaptabilidad, resolución de problemas, organización de tareas, empatía, atención al cliente).* *Si te resulta difícil identificar tus habilidades, piensa en proyectos que hayas completado con éxito en el pasado o en actividades cotidianas que impliquen organización, comunicación o resolución de problemas.»* **2. Diga:** «En los procesos de selección y solicitud de empleo, las habilidades interpersonales suelen ser más difíciles de demostrar que las habilidades técnicas.» (Los participantes toman **5 minutos** para completar esta parte). **Parte 2 - Análisis de orientación profesional** **1. Diga:** *«Ahora bien, consideremos las tendencias y los desafíos en materia de recursos humanos que se han analizado anteriormente.* *Para cada desafío, identifica:* • *una habilidad mostrada en el contorno de la mano que ayuda a responder al desafío, y* • *un área de habilidades que podría desarrollarse aún más.* • *Por ejemplo, si la IA en la contratación supone un reto, la adaptabilidad puede ser una fortaleza relevante, mientras que las habilidades digitales podrían ser un área que requiera mayor desarrollo.* • *Escribe notas breves alrededor del contorno de la mano.»* **2. Tranquilice a los participantes sobre la privacidad de su información.** **Diga:** *«Este esquema es una herramienta de reflexión diseñada para apoyar*		desafíos de RRHH.desafíos mencionados. **Consejo:** Pasee por el lugar, ayude a los participantes a identificar sus habilidades y mantenga un ambiente positivo y poco personal. **Materiales:** Papel tamaño A4, bolígrafos o marcadores, folleto impreso opcional sobre tendencias de recursos humanos.

CC BY 4.0

	el análisis profesional y el intercambio de conocimientos. La actividad no se evalúa y el intercambio es voluntario.» (Los participantes toman **7-10 minutos** para completar esta parte).		
5. Reflexión	**1. Pregunte:** • *«¿Qué nuevas habilidades podrían sorprender a las personas, especialmente a quienes buscan empleo, al completar esta actividad?»* • *«¿Qué habilidades blandas valoraría más un empleador basándose en las tendencias de recursos humanos que hemos comentado?»* • *«¿Qué habilidades les convendría reforzar a la mayoría de las personas para superar los retos actuales del mercado laboral?»* **2. Reflexión:** Los participantes reflexionan en parejas o con el grupo durante **5-7 minutos**.	5-10 min	**Meta:** Ayudar a los participantes a comprender cómo la actividad se traduce en sus propias habilidades.en el mercado laboral **Consejo:** Para grupos grandes, utilicen la técnica de trabajar en parejas; para grupos pequeños, háganlo en círculo. **Material (opcional):** Obras de arte creadas
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados.

CC BY 4.0

	5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida? *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*		**Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** «Gracias por la energía y la participación de hoy. Esta actividad resalta la importancia de utilizar tus fortalezas estratégicamente en contextos profesionales y de continuar desarrollando habilidades a lo largo del tiempo.» **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. ● Revisión gratuita de currículum ● Consejos de LinkedIn en formato PDF ● Invitación al próximo taller **3. Finalice con una cita. Diga:** «Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de *Mark Twain*: *«Encuentra un trabajo que disfrutes y no tendrás que trabajar ni un solo día de tu vida».»*	2-3 min	**Meta:** Finaliza con refuerzo positivo. **Material:** Premio

CC BY 4.0

Desarrolla habilidades del futuro para tu carrera

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Desarrolla habilidades del futuro para tu carrera **Subtítulo:** Cómo usar la narración de historias para conectar con tu audiencia	FutuReg	Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Introducir la narración de historias y el autoconocimiento como herramientas para el desarrollo profesional.
• Fomentar la comprensión de las habilidades orientadas al futuro que son relevantes para las mujeres en el mercado laboral.
• Fomentar la comunicación eficaz de las fortalezas y la experiencia a través de narrativas estructuradas.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer las competencias clave del futuro y las tendencias del mercado laboral relevantes para las carreras profesionales de las mujeres.
  ○ **Comprensión:** Comprender el modelo de personalidad DISC basado en colores y su relevancia para la
	Enfoque: Desarrollo personal
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de actividad: Actividad principal
	Tipo de habilidad (ESCO): Self-management skills and competences, Use personality tests, Communication, Manage personal professional development
	
	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas
	Grupos objetivo secundarios:
	Participantes en educación de personas adultas no formal
	Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...
	Formadores en educación de personas adultas no formal
	Número mínimo y máximo de participantes: 2+
	
	Duración: 33-55 minutos

CC BY 4.0

comunicación y los estilos de trabajo.

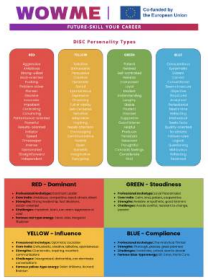
- **Aplicación:** Identificar cómo se puede utilizar la narración de historias para presentar habilidades y experiencia en contextos profesionales.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Identificar patrones de comunicación y fortalezas asociados con los tipos de color DISC.
  - **Exploración:** Descubrir cómo los diferentes enfoques narrativos pueden apoyar las solicitudes de empleo y las entrevistas.
  - **Adaptación creativa:** Adaptar narrativas relacionadas con la carrera profesional a diferentes públicos profesionales.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer el potencial y las fortalezas individuales en un mercado laboral en constante cambio.
  - **Consideración:** Demostrar apertura hacia diferentes estilos de comunicación y preferencias laborales.
  - **Preferencia:** Valorar el aprendizaje continuo, la reflexión y el desarrollo personal.

Formato de aprendizaje: Presencial / En línea

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:** Dispositivos digitales, lápiz y papel
  - **Dispositivo digital** (portátil, tableta, teléfono)/**Pluma y papel** por cada participante
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación** (Formularios de Google/Palabra/PDF)
  - **Datos estadísticos y económicos** (específico del país o del sector)
  - **Información sobre el tipo de personalidad DISC:**
    Module 3 - FUTURE-SKILL Your Career - DISC Personality Typ...



  - **Test de personalidad con IA:** Test de personalidad DISC de 123Test
- **Extras opcionales:**
  - Lista preelaborada de habilidades comunes
  - Música ambiental relajante para crear un ambiente de reflexión
  - Mentimeter (Mentimeter para nube de palabras)

CC BY 4.0

	• **Configuración/equipamiento de la sala:** ○ Sillas dispuestas para facilitar el trabajo en parejas ○ Conexión WiFi estable para cuestionarios o encuestas en línea

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Desarrolla habilidades del futuro para tu carrera - Cómo usar la narración de historias para conectar con tu público

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes identifican un tipo de personalidad según el modelo DISC y lo relacionan con fortalezas relevantes para su carrera profesional.
- Los participantes analizan historias de éxito de mujeres de diversos sectores y países.
- Los participantes comprenden cómo la narración de historias contribuye al posicionamiento profesional en el mercado de trabajo.

Beneficios:

- Mayor claridad en la comprensión de las fortalezas y las áreas de mejora personales.
- Mayor confianza al comunicar sus habilidades a empleadores o clientes.
- Mayor capacidad para adaptar el estilo de comunicación a diferentes tipos de personalidad.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Diga:** *«Ahora, exploraremos cómo la narración de historias y el autoconocimiento pueden contribuir al desarrollo profesional.»* **Pregunte:** *«¿Qué adjetivo describe a una persona con una carrera exitosa?»* (Realice una ronda rápida).	3-5 min	**Meta:** Preparando el terreno para el tema de color/personalidad. **Consejo:** Mantenga un ritmo ágil; procure dar respuestas breves.
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**Configuración:** Muestre una imagen colorida de la rueda de personalidad DISC para despertar interés. **1. Introduzca el concepto. Diga:** • *«Vamos a utilizar el marco de personalidad por colores DISC, una forma sencilla de comprender los estilos de comportamiento y comunicación.* • *Los grupos DISC dividen a las personas en **cuatro colores principales**:* ○ *Rojo*	7-10 min	**Meta:** Entender la teoría del color y su relación con las diferentes habilidades y perfiles profesionales en el mercado laboral.

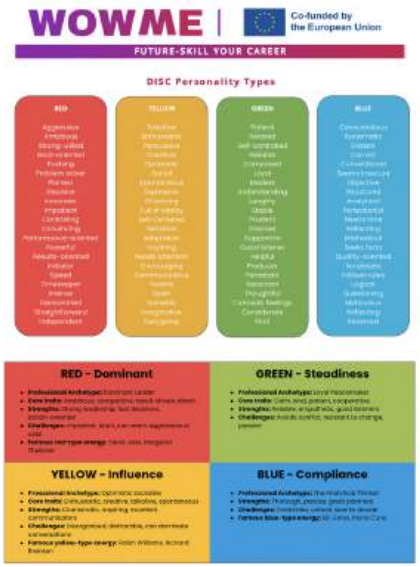
CC BY 4.0

- *Amarillo*
- *Verde*
- *Azul.*

- *Cada color representa diferentes fortalezas, desafíos y formas de trabajar. Comprender estos patrones puede ayudar a las personas a comunicar sus fortalezas de manera más efectiva en las solicitudes de empleo y las entrevistas.»*

2. Explique por qué es importante:

«El mercado laboral está evolucionando: los empleadores buscan adaptabilidad, liderazgo, trabajo en equipo y una buena imagen personal. Comprender tu tipo DISC te ayuda a presentar esas cualidades con mayor claridad.»

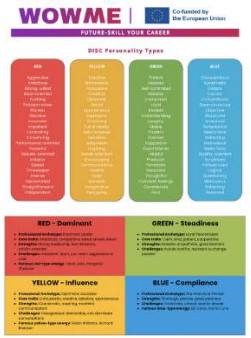


3. Repase los colores:

ROJO - El líder dominante/Dominio

Consejo: Utilice ejemplos relevantes del sector o país del grupo.

Material (opcional): Libro o resumen de Rodeado de idiotas y modelo de color DISC Hoja de referencia creada por el formador - ejemplo:



Module 3 - FUTURE-SKI...

CC BY 4.0

	• **Características principales:** Ambicioso, competitivo, orientado a resultados, directo • **Puntos fuertes:** Liderazgo sólido, decisiones rápidas, orientación a la acción. • **Desafíos:** Impaciente, directo, puede parecer agresivo o frío. • Los rojos son líderes natos. Les gusta tener el control, actúan con rapidez y esperan que los demás les sigan el ritmo. • Valoran la eficiencia y los resultados por encima de las emociones o los detalles. • En un equipo, un jugador del perfil rojo se esforzará por lograr los objetivos, pero puede olvidarse de escuchar. • **Personas famosas con energía roja:** Steve Jobs, Margaret Thatcher AMARILLO - El socializador/influenciador optimista • **Características principales:** Entusiasta, creativo, hablador, espontáneo • **Puntos fuertes:** Carismáticos, inspiradores, excelentes comunicadores. • **Desafíos:** Desorganizado, se distrae fácilmente, puede dominar las conversaciones. • Los amarillos son el alma de la fiesta, o de la reunión de lluvia de ideas. • Les encanta conectar con los demás y recibir atención, y adoran las ideas nuevas. • Los detalles y las rutinas les aburren, pero aportan energía e innovación a los equipos. • **Personas famosas con energía amarilla:** Robin Williams, Richard Branson VERDE - El Pacificador Leal/Constancia • **Características principales:** Tranquilo, amable, paciente, cooperativo • **Puntos fuertes:** Confiables, empáticos, buenos oyentes.		

CC BY 4.0

	• **Desafíos:** Evita el conflicto, se resiste al cambio, es pasivo. • Las personas con energía verde suelen actuar como elemento cohesionador del grupo. • No quieren llamar la atención, pero son increíblemente comprensivos y estables. • Sin embargo, podrían evitar tomar decisiones difíciles o mostrarse reticentes ante el cambio. • **Personas famosas con energía verde:** Mr. Rogers, Mahatma Gandhi AZUL - El pensador analítico/Cumplimiento • **Características principales:** Orientado a los detalles, lógico, perfeccionista, cauteloso • **Puntos fuertes:** Minuciosos, precisos, excelentes planificadores • **Desafíos:** Piensa demasiado, es crítico y tarda en decidir. • Las personas con perfil azul valoran la estructura, las reglas y los hechos. • Quieren que las cosas estén correctas y dedicarán tiempo a asegurarse de que todo se haga a la perfección. • Pueden parecer fríos, pero a menudo simplemente están inmersos en un profundo proceso de análisis. • **Personas famosas con energía azul:** Bill Gates, Marie Curie		
3. Punto de conexión	**1. Diga:** *«¿Existe algún tipo de personalidad asociado a un color que tienda a ser más común? ¡Votemos!* *¿Quién vota por:* **1. ROJO - El líder dominante/Dominio** **2. AMARILLO - El socializador optimista/Influencia** **3. VERDE - El Pacificador Leal/Constancia** **4. AZUL - El pensador analítico/Cumplimiento**"	3-5 min	**Meta:** Esto confirma la comprensión antes de pasar a la autoevaluación. **Consejo:** Recuérdeles que ningún tipo es "mejor" que otro; todos tienen fortalezas y desafíos.

CC BY 4.0

	(Los participantes votan). Opcional: Si hay ti		
4. Experiencia de la actividad principal	**Parte 1 - Test de personalidad (5-10 minutos)** **1. Presentación de la prueba. Diga:** *«Ahora realizaremos una prueba de personalidad de color DISC. Esta prueba utiliza las cuatro dimensiones para describir el comportamiento en lugar de un tipo de persona:* • ***Rojo - Dominio:*** *Describe la forma en que las personas afrontan los problemas, se imponen y controlan las situaciones.* • ***Influencia:*** *Describe la forma en que las personas se relacionan entre sí, la manera en que se comunican y se relacionan con los demás.* • ***Firmeza:*** *Describe el temperamento de alguien: paciencia, persistencia y consideración.* • ***Cumplimiento:*** *Describe cómo una persona aborda y organiza su actividad, procedimientos y responsabilidades.* *Los resultados variarán mucho de una persona a otra. Tenga en cuenta que el enlace ofrece servicios adicionales, pero los resultados generales son gratuitos.»* **2. Configuración:** Comparta el enlace de la encuesta en línea: Test de personalidad DISC de 123Test **3. Diga:** *«Descubramos vuestra personalidad de color. Utilizad el cuestionario: Test de personalidad DISC de 123Test.»* Guíe a los participantes a lo largo de la prueba. **4. Guíe a los participantes para que completen la prueba.** • Ofrezca asistencia si alguien tiene problemas técnicos. • **Adaptación en línea:** permitir que los participantes completen la prueba individualmente en su navegador. **5. Una vez que los participantes sepan su color, dígales:** *«Tomaos un momento para identificar vuestro color principal. Luego, pensad en una mujer*	10-20 min	**Meta:** Ayudar a los participantes a identificar su tipo de color DISC y a relacionar los rasgos de personalidad con ejemplos profesionales del mundo real. **Consejo:** Es importante destacar que la mayoría de las personas muestran una mezcla de colores, incluso si uno de ellos es dominante. **Materiales:** Test de personalidad DISC de 123Test Mentimeter (opcional)

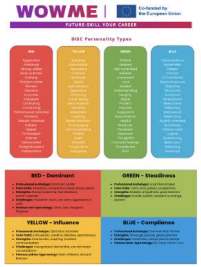
CC BY 4.0

	(o un hombre) exitosa, una figura pública, un emprendedor, un líder o un profesional que muestre rasgos similares. Considerad cómo su historia refleja las fortalezas vinculadas a este color.» **Parte 2 - Desarrollo de habilidades (5-10 minutos)** **1. Configuración:** Emparejar participantes de diferentes países o sectores. **Adaptación en línea:** Cree salas de grupos reducidos (de 2 a 3 participantes por sala, según el tamaño del grupo). **2. Diga:** *«Compartid la historia del modelo a seguir que habéis elegido. Describid brevemente su sector, sus habilidades clave y sus logros. Céntraos en cómo su estilo de comunicación o su comportamiento contribuyen a su éxito.»* **Invite a los participantes a reflexionar sobre las siguientes preguntas:** • *«¿Cómo se aplican estos rasgos y factores de éxito a las diferentes trayectorias profesionales?»* • *«¿Qué habilidades vinculadas a este tipo de color favorecen el desarrollo profesional?»* **3. Configuración (Opcional):** *Usar Mentimeter, para recopilar las habilidades de todos los participantes y crear una nube de palabras en tiempo real.*		
5. Reflexión	**1. Diga:** *«Gracias por completar el test de personalidad de color e identificar los rasgos principales y los factores de éxito para cada tipo de personalidad.»* **2. Pregunte:** Formule las siguientes preguntas y dales a los estudiantes un minuto entre cada una para que escriban las respuestas: • *«¿Qué habilidades han aparecido con mayor frecuencia para cada tipo de color DISC en vuestras discusiones?»* • *«¿Qué similitudes o diferencias podéis observar entre los distintos tipos de color en cuanto a habilidades de comunicación, liderazgo o colaboración?»*	5-7 min	**Meta:** Consolida el aprendizaje analizando los patrones de habilidades vinculados a los tipos de color DISC y su relevancia en el mercado laboral. **Consejo:** Recalque que todos los tipos de personalidad según el color tienen fortalezas y

CC BY 4.0

	Dé a todos los voluntarios la oportunidad de responder. **3. Para finalizar, diga:** *«Esta reflexión muestra cómo los distintos estilos de personalidad están vinculados a diferentes conjuntos de habilidades. Comprender estos patrones puede ayudaros a comunicar vuestras fortalezas con mayor claridad en contextos profesionales, sin cambiar vuestra esencia.»*		desafíos, y que ninguno es superior a los demás.
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tomaos un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«Comprender los tipos de personalidad asociados a los colores puede ayudaros a comunicar vuestros puntos fuertes de forma más eficaz en las solicitudes de empleo y en las entrevistas.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. • Module 3 - FUTURE-SKILL Your Career - DISC Personality Types.pdf	2-3 min	**Meta:** Finaliza con refuerzo positivo. **Material:** Recompensa, Ejemplo:

CC BY 4.0

	• Revisión gratuita de currículum • Enlace a los recursos de DISC • Invitación a la sesión de mentoría • Lista de plataformas de solicitud de empleo seleccionadas **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de Joseph Campbell «El mayor privilegio de toda una vida es llegar a ser quien realmente eres».»*		Module 3 - FUTURE-SK... 

CC BY 4.0

Estrategias de RRHH - Actividades principales

Método STAR - narrativa de experiencias profesionales

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Método STAR - narrativa de experiencias profesionales **Subtítulo:** Cómo planificar tu narrativa personal para las entrevistas de trabajo	FutuReg	Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Ayudar a los participantes a comprender y aplicar el método STAR a sus propias experiencias profesionales.
• Utilizar la narración de historias para presentar los logros profesionales de forma eficaz en entrevistas de trabajo.
• Reflexionar sobre el crecimiento y la transformación personal utilizando los marcos del método STAR y del Viaje del Héroe.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer la importancia de la narración estructurada en las entrevistas y en la comunicación profesional.
  ○ **Comprensión:** Comprender el método STAR (Situación,
	Enfoque: Estrategias de recursos humanos
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de actividad: Actividad principal
	Tipo de habilidad (ESCO): Self-management skills and competences, Personal development, Manage personal professional development, Prepare for job interview, Manage personal progression
	
	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas
	Grupos objetivo secundarios:
	Participantes en educación de personas adultas no formal
	Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...
	Formadores en educación de personas adultas no formal
	Número mínimo y máximo de participantes: 4-20

CC BY 4.0

Tarea, Acción, Resultado) y cómo este clarifica los logros profesionales.

- **Aplicación:** Identificar cómo los elementos del Viaje del Héroe pueden utilizarse para enmarcar experiencias de crecimiento personal o profesional en narrativas de entrevista.

- **Habilidades:**
  - **Práctica autónoma:** Estructurar experiencias profesionales utilizando el método STAR para producir narrativas claras para entrevistas.
  - **Resolución de problemas:** Adaptar las historias a diferentes contextos de entrevista y expectativas de los empleadores.
  - **Adaptación creativa:** Conectar los desafíos, las acciones y los resultados con los momentos de aprendizaje y el desarrollo profesional mediante el uso de técnicas narrativas.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer cómo la autorreflexión estructurada puede revelar fortalezas, momentos de aprendizaje y valor profesional.
  - **Consideración:** Demuestra una actitud abierta para considerar los desafíos como partes significativas de tu trayectoria de desarrollo profesional.
  - **Preferencia:** Transformar experiencias personales en

Duración: 32-53 minutos

Formato de aprendizaje: Presencial / En línea

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
- **Extras opcionales**:
  - Plantilla del método STAR (impresa o proyectada)
  - Pizarra blanca
  - Proyector
  - Música ambiental relajante para crear un ambiente de reflexión
  - Código QR o enlace a la actividad de resolución de problemas
  - Folleto o diapositiva sobre las etapas del Viaje del Héroe
- **Configuración de la sala/equipamiento:**
  - Sillas dispuestas en círculo o en grupos pequeños
  - Proyector o pantalla para mostrar ejemplos

CC BY 4.0

narrativas profesionales significativas utilizando marcos de storytelling (STAR + Viaje del Héroe).	

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Método STAR - narrativa de experiencias profesionales - Cómo planificar tu narración personal para entrevistas de trabajo

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes estructuran sus experiencias profesionales utilizando el método STAR.
- Los participantes identifican momentos clave de aprendizaje e hitos utilizando etapas seleccionadas del Viaje del Héroe.
- Los participantes aprenden a utilizar enfoques narrativos para aumentar la confianza al presentar sus fortalezas durante las entrevistas de trabajo.

Beneficios:

- Hace que las respuestas en las entrevistas sean claras, concisas y fáciles de recordar.
- Destaca la capacidad de resolución de problemas y la adaptabilidad.
- Conecta la transformación personal con los objetivos profesionales.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Diga:** *«En esta actividad, aprenderemos a convertir las experiencias profesionales en historias claras y convincentes para las entrevistas de trabajo utilizando el método STAR.»* **2. Pregunte:** *«¿Cuál es una respuesta de una sola frase que un entrevistador buscaría en una entrevista?»* (Realice una ronda rápida). Todos los voluntarios podrán dar su respuesta de una sola frase. ***3. Opcional - Configuración:*** *Escriba «Situación, Tarea, Acción, Resultado» en la pizarra.*	1-3 min	**Tono:**Tono ligero y amigable. **Consejo:** Mantenga las respuestas breves para activar al grupo. **Materiales:**Pizarra blanca (opcional)
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**Introducción 1 - Método STAR (3-5 min)** **1.Diga:** *«STAR significa Situación, Tarea, Acción, Resultado: un método para que vuestras respuestas en las entrevistas sean estructuradas y convincentes.»*	5-8 min	**Meta:** Breve introducción al método STAR. **Consejo:** Utilice un ejemplo sencillo y cercano que los

CC BY 4.0

	• ***Situación:*** *Existe un desafío o una situación que necesita solución.* • ***Tarea:*** *Existe una tarea (meta) para superar el desafío o mejorar la situación.* • ***Acción:*** *Alguien ejecuta la tarea que conduce a un resultado positivo.* • ***Resultado:*** *Este es el resultado final de la acción.* **3. Configuración (Opcional):** Muestre una diapositiva o un folleto con el marco STAR. **Comparta estos consejos para dominar la narración de historias. Diga:** *«A continuación, os ofrezco algunos consejos para dominar la narración de historias en las entrevistas:* ✔ *Sé conciso: 1-2 minutos por historia.* ✔ *Utilice un lenguaje vívido pero profesional: haga que el entrevistador visualice su función.* ✔ *Resalte el impacto: muestre resultados con cifras o testimonios.* ✔ *Adapta tu historia: alinéala con la descripción del puesto.»* **Introducción 2 - El viaje del héroe (7-8 min)** Nota importante: Si los participantes ya realizaron la actividad «El viaje del héroe» en el Módulo 2, usted puede omitir esta parte. **Explique brevemente las 9 etapas principales con ejemplos opcionales.** **Diga:** *«Originalmente, el Viaje del Héroe de Joseph Campbell consta de 17 etapas. Para esta actividad, utilizaremos las 9 etapas principales que resumen los puntos clave de su viaje:* ***Etapa 1 - Llamada a la aventura:*** *La vida cotidiana del héroe o de la heroína se ve interrumpida por un desafío, un problema o una invitación. Ocurre algo que le impulsa a salir de su zona de confort y comenzar un viaje.*		participantes puedan seguir fácilmente. **Materiales (opcional):** Método STAR Esquema del viaje del héroe

CC BY 4.0

	○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Luke Skywalker descubre el mensaje de la Princesa Leia: «Ayúdame, Obi-Wan Kenobi. Eres mi única esperanza».* ***Etapa 2 - Ayuda sobrenatural:*** *Aparece un guía, mentor o ayudante mágico que apoya al héroe o a la heroína. Le proporciona sabiduría, protección o herramientas necesarias para el viaje.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Obi-Wan le entrega a Luke el sable de luz y le dice: «La Fuerza estará contigo. Siempre».* ***Etapa 3 - Umbral (Inicio de la transformación):*** *El héroe o la heroína cruza el límite entre el mundo conocido y lo desconocido. A menudo aparece un mentor o ayudante que le guía en este paso.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Tras la muerte de sus tíos, Luke abandona Tatooine junto a Obi-Wan, comprometiéndose con el camino de la aventura sin posibilidad de dar marcha atrás.* ***Etapa 4 - Desafíos y tentaciones:*** *El héroe o la heroína se enfrenta a pruebas, aliados y enemigos. Estos desafíos revelan debilidades, impulsan el crecimiento y fortalecen. Las tentaciones pueden distraerlo o retrasar su progreso.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Luke se enfrenta a los soldados de asalto, se une a Han y Leia, y resiste la atracción del miedo mientras sortea los peligros dentro de la Estrella de la Muerte.* ***Etapa 5 - Abismo (Muerte y Renacimiento):*** *Este es el momento más oscuro y difícil del viaje del héroe o la heroína. Parece enfrentarse a la destrucción, la pérdida o el fracaso definitivo. Pero de esta «muerte» surge el renacimiento.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Obi-Wan se sacrifica en la batalla contra Darth Vader. Luke sufre una profunda pérdida, pero al escapar encuentra una nueva fuerza interior.*		

CC BY 4.0

	Etapa 6 - Transformación: *A través de la dura prueba, el héroe se transforma. Adquiere una nueva perspectiva, fuerza o sabiduría que cambia su esencia.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Luke comienza a confiar en la Fuerza, asumiendo su papel de Jedi en entrenamiento en lugar de ser simplemente un chico de granja.* ***Etapa 7 - Expiación:*** *El héroe se reconcilia consigo mismo, con su destino o con los demás. Alcanza el equilibrio y acepta plenamente su papel.* ○ ***Ejemplo de Star Wars*** *En la base rebelde, Luke integra su entrenamiento, responsabilidad y valentía, preparándose para afrontar la prueba final.* ***Etapa 8 - El regalo de la diosa:*** *El héroe recibe una recompensa, una bendición o una herramienta poderosa. Esto simboliza el beneficio de su transformación y le da el poder para completar su viaje.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Luke recibe la confianza de la Alianza Rebelde y el "don" de la fe en la Fuerza, lo que le permite realizar el disparo imposible.* ***Etapa 9 - Regreso:*** *El héroe regresa al mundo ordinario, pero transformado. Trae consigo sabiduría, fuerza o un don que beneficia tanto a sí mismo como a su comunidad.* ○ ***Ejemplo de Star Wars:*** *Guiado por la Fuerza, Luke destruye la Estrella de la Muerte. Regresa no como un simple granjero, sino como un héroe que trae esperanza a toda la Rebelión..»*		
3. Punto de conexión	**1. Diga:** *«Cuando alguien aplica la narración de historias con el método STAR, las respuestas pueden ser similares a esta:* ● **S:** *En mi trabajo anterior, la empresa tenía problemas para retener a los clientes (Situación).* ● **T:** *Como representante de ventas sénior, identifiqué deficiencias en el servicio al cliente y propuse una nueva estrategia de seguimiento (Task).*	2-5 min	**Meta:** Mantiene a los participantes interesados antes de que comiencen a elaborar sus propios mapas.

CC BY 4.0

	• **A:** *Lideré un pequeño equipo para crear campañas de correo electrónico personalizadas y seguimientos posteriores a la compra (Acción).* • **R:** *En seis meses, la retención de clientes aumentó un 30% y nuestro departamento recibió el reconocimiento de la alta dirección (Resultado).»* **2. Pregunte:** *«¿Cuál sería otra forma de aplicar el método STAR?»* Dé la oportunidad a 1 o 2 voluntarios de responder.		
4. Experiencia de la actividad principal	**Etapa 1 - Método STAR (10 min)** **1. Diga:** *«Ahora, cada uno trazará su propia historia. Pensad en un reto o un logro profesional.»* **2. Guíelos. Diga:** *«1) Anota la situación (contexto y desafío).* *2) Redacta la tarea (tu responsabilidad).* *3) Enumera las acciones (pasos que realizaste).* *4) Anote el resultado (impacto, cifras si es posible).»* **4. Configuración:** Dedique 5 minutos a la escritura individual. Recorra la sala para responder preguntas. **Etapa 2 - El viaje del héroe (10 min)** **5. Diga:** *«Ahora, por favor, relaciona 2 o 3 etapas de tu Viaje del Héroe con tu historia STAR, dependiendo de en qué punto del Viaje del Héroe te encuentres actualmente.»* **6. Pregunte:** *«¿En qué etapa te encuentras actualmente? ¿Cómo influye esto en tu historia?»* **7. Configuración:** Concede a los participantes 5 minutos para tomar notas sobre el viaje de su héroe.	25-30 min	**Meta:** Los participantes elaboran un mapa de sus historias profesionales utilizando el método STAR. Luego aplican el Viaje del Héroe a sus historias profesionales. **Consejo:** Fomente la especificidad, especialmente en la sección de Resultados. Recuerde a los participantes que proporcionen comentarios constructivos. **Materiales:** Ordenadores portátiles/bolígrafo y papel

CC BY 4.0

5. Reflexión	**1. Diga:** *«Antes de terminar, reflexionemos sobre qué logra la narración estructurada: no sobre quiénes somos, sino sobre cómo funcionan las historias en las entrevistas.»* **2. Pregunte:** • *«¿Cómo cambia la claridad de una respuesta en una entrevista, en comparación con una respuesta no estructurada, al utilizar el método STAR?»* • *«¿Cómo fortalece o profundiza una respuesta basada en el método STAR la incorporación de una etapa del Viaje del Héroe (desafío, transformación, regreso)?»* Dé a los voluntarios la oportunidad de responder. **3. Para finalizar, diga:** *«Esta reflexión demuestra que las respuestas eficaces en una entrevista no consisten en contar historias largas, sino en contarlas con claridad. El método STAR proporciona estructura y el Viaje del Héroe añade significado. Juntos ayudan a comunicar el valor profesional con claridad.»*	5-7 min	**Meta:** Consolida el aprendizaje centrándose en la estructura, la claridad y la adaptabilidad al narrar historias en entrevistas. **Consejo:** Si la participación es baja, resuma usted mismo las respuestas utilizando ejemplos escuchados durante la actividad.
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados.

CC BY 4.0

	5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida? *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*		**Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«Tu historia es tu superpoder: hazla tuya en cada entrevista.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. ● Plantilla STAR en PDF ● Guía de consejos para entrevistas ● Sesión gratuita de revisión de currículum. **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de Steve Jobs: «La persona más poderosa del mundo es el narrador de historias».»*	2-3 min	**Meta:** Finaliza con refuerzo positivo. **Material:** Recompensa

CC BY 4.0

IKIGAI - narrativa práctica para el desarrollo profesional

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: IKIGAI - narrativa práctica para el desarrollo profesional **Subtítulo:** Creando tu marca personal orientada a un propósito	FutuReg	Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Comprender la narración de historias como una herramienta para crear relatos profesionales claros y convincentes.
• Aplicar el marco IKIGAI a la marca personal y a la comunicación profesional.
• Mejorar la comunicación alineando los mensajes de la marca personal con los valores y necesidades de la audiencia.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer el marco IKIGAI como una herramienta para comprender el propósito, la motivación y la orientación profesional.
  ○ **Comprensión:** Comprender los cuatro elementos básicos del IKIGAI (lo que te apasiona, en qué eres
	Enfoque: Estrategias de recursos humanos
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de actividad : Actividad de activación
	Tipo de habilidad (ESCO): Self-management skills and competences, Tell a story, Personal skills and development, Define brand identity, Manage personal progression, Manage personal professional development
	
	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas
	Grupos objetivo secundarios:
	Participantes en educación de personas adultas no formal
	Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...
	Formadores en educación de personas adultas no formal
	Número mínimo y máximo de participantes: 2+
	
	Duración: 53-67 minutos

CC BY 4.0

bueno/a, qué necesita el mundo y por qué te pueden pagar).

- **Aplicación:** Identificar cómo puede aplicarse el IKIGAI a la comunicación profesional, la marca personal y la planificación de la carrera profesional.

- **Habilidades:**
  - **Exploración:** Explorar intereses, fortalezas y oportunidades profesionales mediante el mapeo IKIGAI y la reflexión guiada.
  - **Práctica guiada:** Crear un borrador de la declaración de marca personal y un discurso breve y conciso con la guía de un facilitador y la retroalimentación de los compañeros.
  - **Adaptación creativa:** Adaptar las ideas de IKIGAI para crear una presentación profesional clara y centrada en el público objetivo, destinada a la búsqueda de empleo o la comunicación sobre la trayectoria profesional.
- **Actitudes:**
  - **Consideración:** Mostrar apertura hacia el uso de marcos orientados al propósito para reflexionar sobre la dirección de tu carrera profesional y tu comunicación profesional.
  - **Autoidentificación:** Reconocer las fortalezas e intereses personales como parte de una identidad profesional en evolución.

Formato de aprendizaje: Presencial / En línea

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (portátil, tableta, teléfono)/**Pluma y papel** por cada participante
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación** (Formularios de Google/Palabra/PDF)
  - Test de personalidad IKIGAI
  - **Folleto IKIGAI:** Module 3 - IKIGAI - Practical Storytelling.pdf (Puede utilizarse como recompensa)
- **Extras opcionales:**
  - Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión
  - Representación visual de IKIGAI (en línea o en papel; **Fuente:** Héctor García & Francesc Miralles: The Japanese Secret to a Long and Happy Life ISBN-13: 978-0143130727; ISBN-10: 0143130722)

  - Proyector para mostrar ejemplos y marcos conceptuales.
- **Configuración/equipamiento de la sala:**
  - Accesibilidad

CC BY 4.0

○ **Preferencia:** Valorar la claridad, la autenticidad y la toma de decisiones orientada al propósito en la construcción de la marca personal y el desarrollo profesional.	○ Espacio para el trabajo en parejas y la discusión en grupo.

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: IKIGAI - narrativa práctica para el desarrollo profesional - Creando tu marca personal con propósito

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes crean un borrador de su mapa IKIGAI, vinculado a sus intereses profesionales o ideas de negocio.
- Los participantes relacionan los conocimientos sobre IKIGAI con estrategias profesionales de marca y comunicación.
- Los participantes desarrollan un discurso breve, claro y conciso, centrado en el público objetivo, para la búsqueda de empleo o para contextos profesionales.

Beneficios:

- Mejora la claridad y la coherencia de los mensajes de marca profesional.
- Genera confianza en situaciones de networking, entrevistas y conversaciones sobre la trayectoria profesional.
- Favorece una planificación y toma de decisiones profesionales más informadas y orientadas a un propósito.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Diga:** *«Hoy vamos a aprender sobre propósito, pasión y profesión a través del marco IKIGAI. Comenzaremos con un divertido juego de mímica IKIGAI.»* **2. Pregunte:** *«¿Cuál es una actividad que le encanta hacer a la mayoría de la gente? En lugar de decirlo, represéntala sin usar palabras.»* **3. Haga:** Dé 1 minuto a los participantes para pensar y adoptar sus poses. Luego, dependiendo del número de participantes. **4. Pregunte:** *«¿Qué representaba tu pose? Por favor, dinos en 2-3 palabras.».* Cada participante comparte sus respuestas. Conceda 5 minutos para responder. **Adaptación en línea:** En lugar de poses, los participantes deberían compartir emojis o memes para describir algo que le guste a la mayoría de la gente.	1-3 min	**Meta:** Genera energía, despierta la curiosidad sobre IKIGAI y consigue que los participantes interactúen de inmediato. **Consejo:** Seleccione voluntarios rápidamente para mantener el ritmo. **Tono:** Mantenga un tono ligero y humorístico.
2. Marco teórico / contexto de la	**1. Diga:** *«IKIGAI (生き甲斐) es un concepto japonés que significa «una razón de ser». Se encuentra en la intersección de cuatro elementos clave:*	8-10 min	**Meta:** Presentar el marco IKIGAI y sus principales beneficios para la

CC BY 4.0

actividad principal	• *Lo que te gusta* • *En qué eres bueno* • *Lo que el mundo necesita* • *Por lo que te pueden pagar»* **2. Configuración opcional:** Mostrar Module 3 - IKIGAI - Practical Storytelling.pdf **3. Explique los beneficios en las carreras profesionales y el emprendimiento. Diga:** *«Algunos de los beneficios clave de comprender el IKIGAI incluyen:* • ***Dirección más clara:*** *IKIGAI ayuda a las personas a comprender qué les gusta, en qué son buenas y cómo esto puede encajar en su vida laboral.* • ***Más motivación:*** *Cuando las personas saben por qué hacen algo, se sienten más comprometidas y están mejor preparadas para afrontar retos o cambios.* ***Solicitudes de empleo más sólidas:*** *IKIGAI facilita la explicación clara de habilidades, fortalezas y objetivos en currículos, entrevistas y perfiles en línea.* • ***Mejores opciones profesionales:*** *ayuda a las personas a considerar opciones laborales basadas en el significado y la afinidad, no solo en el salario o el puesto.*		orientación profesional y la marca personal. **Materiales (opcional):** Visualización IKIGAI **Folleto IKIGAI:** Module 3 - IKIGAI - Pr...

CC BY 4.0

	• ***Apoyo al autoempleo:*** *IKIGAI ayuda a las personas a desarrollar ideas, proyectos o negocios que resuelvan problemas reales y les resulten significativos.*
	• ***Mejor conexión con los demás:*** *Cuando las personas hablan con claridad sobre lo que les importa, los empleadores, los clientes y los compañeros de trabajo las comprenden mejor.»*
	4. Muestre ejemplos de IKIGAI aplicados a una carrera real. Diga:
	«El IKIGAI puede tener muchos beneficios en entornos profesionales:
	• ***Claridad y realización profesional:*** *IKIGAI ayuda a los profesionales a elegir carreras que no solo sean rentables, sino también significativas y motivadoras. Guía a las personas hacia roles donde: se sienten personalmente involucradas y utilizan sus verdaderas fortalezas; crean valor real. Esto suele traducirse en mayor compromiso, menor agotamiento y mejor desempeño.*
	• ***Cambios de carrera inteligentes:*** *En un mercado laboral cambiante, el IKIGAI actúa como una brújula. En lugar de perseguir tendencias o solo el salario, las personas lo utilizan para reorientarse hacia su propósito, tomando decisiones profesionales más inteligentes y gratificantes.*
	• ***Atractivo para el empleador:*** *Las personas con un IKIGAI claro suelen demostrar confianza, claridad y pasión, cualidades que destacan en las entrevistas y en el networking. Aportan más energía y cohesión a los equipos.*
	• ***IKIGAI en el emprendimiento: negocios impulsados por un propósito:*** *Los emprendedores que construyen negocios en torno a su IKIGAI tienen más probabilidades de:*
	  ○ *Mantenerse firme ante los desafíos.*
	  ○ *Inspirar a los demás (clientes, empleados, inversores).*
	  ○ *Crear marcas con autenticidad y visión.*
	• ***Innovación con significado:*** *Dado que el IKIGAI incluye "lo que el mundo necesita", anima a los emprendedores a resolver problemas reales, no*		

CC BY 4.0

	solo a perseguir el dinero, lo que conduce a una innovación impactante y sostenible. • ***Éxito equilibrado:*** *El concepto de IKIGAI recuerda a los emprendedores la importancia de equilibrar la pasión, las ganancias y el propósito, reduciendo así el riesgo de agotamiento.* • ***Conexión con el cliente:*** *Los clientes suelen percibir la intención y conectar emocionalmente con la marca, lo que genera lealtad y confianza.*		
3. Punto de conexión	**1. Diga:** *«Levanten la mano quienes hayan oído hablar de IKIGAI anteriormente.»* (Realicen una ronda rápida de manos alzadas). **2. Pregunte:** *«¿Cuál de los cuatro círculos es más fácil de responder para la mayoría de la gente?»* **3. Configuración:** Anime a 2 o 3 voluntarios a compartir algunas reflexiones breves antes de continuar.	1-2 min	**Meta:** Mantiene a los participantes interesados antes de comenzar su propio mapeo. Materiales (opcional): IKIGAI visual
4. Experiencia de la actividad principal	**Paso 1 - Mapea tu IKIGAI (8-10 min)** **1. Diga:** *«Ahora vamos a crear vuestro propio IKIGAI. Escribid las respuestas para cada círculo:* *1) Lo que te gusta,* *2) En qué eres bueno,* *3) Lo que el mundo necesita,* *4) Por qué te pueden pagar.»* Dedica entre 8 y 10 min a la supervisión de la elaboración del mapa. **Paso 2 - Test de personalidad IKIGAI (20-25 min)** **1. Configuración:** Comparta el enlace del test de personalidad IKIGAI (Test de personalidad IKIGAI).	33-37 min	**Meta:** Los participantes aplican el concepto IKIGAI a su propia vida profesional y comprenden mejor cómo pueden desenvolverse en el mercado laboral. **Consejo:** Fomente un ritmo pausado; este es un momento de reflexión, no una prueba de velocidad. Recorra el lugar para ofrecer indicaciones y

CC BY 4.0

	Código QR: Module 3 - IKIGAI - Practical Storytelling.pdf **Diga:** *«Ahora utilizaremos un test de personalidad IKIGAI gratuito para compararlo con lo que acabáis de describir. No se trata de un diagnóstico ni de una respuesta definitiva, sino de una herramienta de reflexión que puede serviros de inspiración. El test dura unos 20 minutos.»* **Conclusión de la prueba IKIGAI: Después de 20 min, diga:** *«¿Habéis respondido todos al test IKIGAI? Por favor, guardad las respuestas y descargad la imagen.»* **Paso 3 - Declaración de marca personal (5-7 min)** **1. Diga:** *«Ahora, escribamos una breve declaración de marca personal que vincule los elementos que habéis creado al mapear vuestro propio IKIGAI y cualquier elemento que deseéis agregar de los resultados del test. Podéis usar lo siguiente como plantilla:* «Utilizo mis habilidades en [lo que se te da bien] para crear [lo que te apasiona] que satisfaga [las necesidades del mundo] y aporte valor por el que las organizaciones/clientes estén dispuestos a pagar [por lo que se te puede pagar]».»		ayudar a los participantes que se atasquen. **Materiales:** Ordenadores portátiles/bolígrafo y papel Test de personalidad IKIGAI Module 3 - IKIGAI - Pr... **Opcional:** La IA como herramienta para la creación de marca personal.

CC BY 4.0

	Adaptación en línea: Pega el texto de la plantilla en el chat para que los participantes puedan pegarlo. **Opcional:** Los participantes utilizan IA para ayudar con la Declaración de Marca Personal. **3. Utilice el siguiente ejemplo o un ejemplo personalizado. Diga (utilice este ejemplo):** *«Por ejemplo, una declaración de marca personal podría ser: «Utilizo mis habilidades docentes para crear experiencias educativas atractivas que satisfagan la necesidad mundial de formación personalizada en la búsqueda de empleo, y las imparto a través de cursos de formación en grupo que aportan valor tanto a los participantes como a los empleadores».»* Conceda a los participants entre 5 y 10 min para completar su declaración.		
5. Reflexión	**1. Diga:** *«Tomaos un momento para reflexionar sobre lo que habéis descubierto a través del mapeo IKIGAI y el test de personalidad.»* **2. Configuración:** Pida a los participantes que formen parejas y practiquen una breve presentación profesional basada en sus resultados. Fomente la retroalimentación entre ellos sobre la claridad y el impacto. Invite a 2 o 3 personas a compartir sus experiencias con todo el grupo. **3. Pregunte:** ● *«¿Cómo puede la comprensión del propio IKIGAI ayudar con la motivación y la orientación profesional a largo plazo?»* ● *«¿Cómo puede el IKIGAI mejorar la claridad y la coherencia en una declaración de marca personal o en una solicitud de empleo?»*	5-7 min	**Meta:** Ayudar a los participantes a consolidar los conocimientos de IKIGAI en una presentación breve, clara y convincente, e identificar una acción práctica que puedan aplicar en su búsqueda de empleo o comunicación profesional. **Consejo:** Anime a los participantes a centrarse en la claridad en lugar de la perfección. Haga hincapié en que IKIGAI es una herramienta flexible que puede evolucionar

CC BY 4.0

			con el tiempo y adaptarse a diferentes contextos profesionales.
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«Aquí tenéis algunos recursos que podéis utilizar para seguir trabajando en vuestra marca personal o para ayudar a otros a construir la suya después de la actividad de IKIGAI de hoy.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. • **Folleto IKIGAI:** Module 3 - IKIGAI - Practical Storytelling.pdf • Lista de verificación del perfil de LinkedIn	2-3 min	**Meta:** Finaliza con refuerzo positivo. **Material:** Premio **Folleto IKIGAI:** Module 3 - IKIGAI - Pr...

CC BY 4.0

	• Resultado impreso de la prueba IKIGAI por persona (si pueden compartir la imagen en línea). • Sesión gratuita de revisión de marca personal. **3. Finalice con una cita. Diga:** *"«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de Howard Thurman «No te preguntes qué necesita el mundo. Pregúntate qué te apasiona y hazlo. Porque lo que el mundo necesita es gente apasionada»».*		

CC BY 4.0

Método de coaching GROW

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Método de coaching GROW **Subtítulo:** Uso de currículums y hojas de trabajo de GROW Coaching para la planificación de la carrera profesional.	FutuReg	Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Ayudar a los participantes a reflexionar sobre cómo los currículums y los perfiles digitales comunican una historia profesional.
• Presentar los documentos profesionales como narrativas que pueden estructurarse y moldearse intencionalmente.
• Identificar oportunidades concretas para mejorar la claridad, la coherencia y el impacto de la narrativa profesional.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer cómo los currículums y los perfiles digitales comunican una narrativa profesional y una dirección profesional.
  ○ **Comprensión:** Comprender el método GROW (Objetivo,
	Enfoque: Estrategias de recursos humanos
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de actividad: Actividad de activación
	Tipo de habilidad (ESCO): Self-management skills and competences, Personal skills and development, Define brand identity, Manage personal progression, Manage personal professional development
	
	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas
	Grupos objetivo secundarios:
	Participantes en educación de personas adultas no formal
	Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...
	Formadores en educación de personas adultas no formal
	Número mínimo y máximo de participantes: 4-20
	
	Duración: 36-50 minutos

CC BY 4.0

Realidad, Opciones, Voluntad) y su aplicación en contextos de planificación profesional.

- **Aplicación:** Aplicar el marco GROW para revisar un currículum o perfil digital e identificar mejoras alineadas con los objetivos profesionales.

- **Habilidades:**
  - **Exploración:** Analizar cómo los currículums o perfiles en línea reflejan la trayectoria profesional actual y las oportunidades futuras.
  - **Práctica guiada:** Completar una hoja de trabajo GROW con orientación para definir objetivos, opciones y próximos pasos.
  - **Resolución de problemas:** Identificar acciones y soluciones realistas que permitan partir de la realidad actual y alcanzar un objetivo profesional definido.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer el desarrollo profesional como un proceso estructurado y continuo.
  - **Consideración:** Demostrar apertura para reflexionar sobre los documentos profesionales y ajustarlos en función de los comentarios y los objetivos.
  - **Autoidentificación:** Considerarse a uno mismo como un agente activo en la configuración de la trayectoria profesional y el propio desarrollo profesional.

Formato de aprendizaje: Presencial / En línea

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Currículos y/o perfiles en redes sociales de los participantes**
  - **Hojas de trabajo** con preguntas de coaching de GROW
- **Extras opcionales**:
  - Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión
  - Proyector para compartir ideas y realizar sesiones de lluvia de ideas en grupo
  - Ejemplo de hoja de trabajo GROW
  - Ejemplos de objetivos profesionales predefinidos como referencia
- **Configuración de la sala/equipamiento:**
  - Mesas organizadas para trabajar en parejas o en grupos pequeños
  - Proyector o pantalla para compartir imágenes, si está disponible.
- **Otros requisitos previos:**
  - Los participantes disponen de su CV o perfil de LinkedIn, o

CC BY 4.0

	pueden acceder a ellos ○ Conocimiento básico de su propia trayectoria profesional

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Método de coaching GROW: uso de currículums y hojas de trabajo de coaching GROW para la planificación de la carrera profesional.

Objetivo / Resultado esperado:

- Los participantes definen un objetivo profesional específico utilizando el método de coaching GROW.
- Los participantes vinculan este objetivo con sus currículos o perfiles digitales existentes.
- Los participantes identifican opciones realistas y definen próximos pasos claros para el desarrollo de su carrera profesional.

Beneficios:

- Mejora la claridad y la estructura en el establecimiento de objetivos y la planificación de la carrera profesional.
- Fortalece la capacidad de vincular los documentos profesionales con objetivos profesionales concretos.
- Fomenta la toma de decisiones prácticas con sentido de responsabilidad y orientación a la acción.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Diga:** *«En los próximos 35 a 45 minutos, aprenderéis a utilizar el modelo de coaching GROW para mejorar los currículums o los perfiles profesionales en línea y establecer objetivos profesionales.»* **2. Pregunte:** *«Para empezar, pensad en una canción que pueda representar una trayectoria vital o profesional típica.»* (Realice una ronda rápida). Usted debe darles un minuto para que piensen en la canción. **3. Diga:** *«Por favor, compartid con nosotros vuestra canción.»* **Nota humorística:** Si los participantes no conocen el título, usted puede decir: *«Si no recordáis el nombre de la canción, podéis compartirla cantando un fragmento. ¡Podemos adivinar cuál es!».* Dé al grupo 5 minutos para compartir todas sus canciones. **4. Adaptación en línea:** Los participantes también pueden compartir un enlace a la canción en el chat.	5-6 min	**Meta:** Energízate con respuestas rápidas. **Consejo:** Utiliza el humor para amenizar la jornada de actividad/entrenamiento.

CC BY 4.0

2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Configuración:** Muestre el acrónimo GROW en una pizarra, diapositiva o pizarrón blanco.
	2. Diga: «*GROW* *significa* *Goal* (*Meta*), *Reality* (*Realidad*), *Options* (*Opciones*) *y* *Will* (*Voluntad/Compromiso*). *Es una herramienta de coaching sencilla para estructurar la toma de decisiones.*»
	3. Explique cada término con ejemplos. Diga:
	«Veamos qué significan estos términos:
	• ***Meta*** *(Goal): El resultado que alguien quiere lograr.*
	  ○ ***Ejemplo:*** *Asumir un rol de liderazgo en el próximo año.*
	• ***Realidad*** *(Reality): La situación actual o punto de partida.*
	  ○ ***Ejemplo****: Tener experiencia en gestión pero no contar con formación formal en liderazgo.*
	• ***Opciones*** *(Options): Posibles caminos a seguir.*
	  ○ ***Ejemplo****: Realizar un curso de liderazgo, encontrar un mentor o liderar un proyecto de voluntariado.*
	• ***Voluntad*** *(Will): Las acciones y compromisos concretos seleccionados.*
	  ○ ***Ejemplo****: Inscribirse en un curso de liderazgo este mes y solicitar oportunidades de liderazgo a un responsable.»*
	4. Diga: *«Hoy utilizaremos este modelo para convertir vuestros documentos profesionales -currículums y/o perfiles en línea- en historias sólidas y orientadas a objetivos.»*
	5. Instrucciones. Diga:
	«Ahora, por favor, cread un ejemplo de GROW basado en vuestro propio perfil profesional o en un perfil ficticio. Este ejercicio puede ayudaros a alcanzar vuestros objetivos y también a practicar cómo orientar a otras personas. Dediquemos 10 minutos a tomar notas.»
	Los participantes crean un ejemplo de GROW basado en su propio perfil o en un perfil de muestra, según el objetivo de aprendizaje.
		10-12 min	**Consejo:** Apoye a los participantes que necesiten ayuda para formular sus objetivos o identificar opciones realistas.
			Materiales (opcional): Representación visual del modelo GROW en diapositivas o en formato impreso (un recordatorio visual ayuda a afianzar el marco).

CC BY 4.0

	6. Los participantes completan los perfiles GROW. Conceda 10–12 minutos para completar el ejercicio.		
3. Punto de conexión	**1. Diga** *«¿Qué paso es el más fácil de completar para la mayoría de las personas? ¿Qué paso requiere más tiempo?»* **2. Haga:** Recoja 2 o 3 respuestas rápidas de los voluntarios.	1-2 min	**Meta:** Confirmar la comprensión del concepto antes del ejercicio principal. **Consejo:** Responda con brevedad para mantener el ritmo.
4. Experiencia de la actividad principal	**1. Diga:** *«Ahora, por favor, abrid vuestro currículum o perfil en línea, ya sea el vuestro, el de un personaje ficticio o el de otra persona, e identificad un objetivo profesional para hoy.»* 2. **Haga:** Muestre la descripción de GROW, distribuya folletos o comparta el archivo en línea. 3. **Guíe a los participantes a través de cada paso. Diga:** ● ***Meta:*** *Escribid el resultado profesional específico que deseáis alcanzar.* ● ***Realidad:*** *Describid la situación actual tal como se refleja en el CV o perfil.* ● ***Opciones:*** *Pensad en 3 a 5 posibles estrategias o acciones para avanzar.* ● ***Voluntad:*** *Seleccionad la opción más realista y definid un siguiente paso claro con un plazo concreto.* **4. Diga:** *«Recuerda: tú eres el director de proyecto de tu propia trayectoria profesional. Piensa en esto como si estuvieras diseñando tu próximo capítulo.»* **5. Haga:** *¡Circule por el aula para apoyar a cualquier persona que necesite ayuda para formular objetivos o identificar opciones. Prevea unos 10–12 minutos para completar esta parte.*	10-12 min	**Meta:** Los participantes utilizan el método GROW para trabajar en sus currículums. **Materiales:** Ordenadores portátiles/bolígrafo y papel, hojas de trabajo GROW

CC BY 4.0

5. Reflexión	**1. Diga:** *«Ahora, dirigíos a un compañero y compartid con él vuestros objetivos GROW y los próximos pasos.»* **2. Configuración:** Formen parejas y conceda 5 minutos para que ambos intercambien retroalimentación. **3. Pregunte:** • *«¿Cómo puede la aplicación del método GROW ayudar a alguien a descubrir sus próximos pasos profesionales?»* • *«¿Qué parte del método GROW podría resultar más difícil y cuál más fácil de aplicar?»* **4. Haga:** *Invite a los participantes a compartir estas ideas con el grupo de forma voluntaria.*	5-10 min	**Meta:** Fomentar el aprendizaje entre pares y ampliar las perspectivas.
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF

CC BY 4.0

7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«Tu plan de carrera comienza con un paso intencional, ¡y hoy lo has dado!»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. ● Una plantilla con más ejemplos de GROW ● Revisión gratuita de CV/perfil ● Invitación a una sesión de seguimiento para establecer objetivos. **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de Peter Drucker*: «La mejor manera de predecir el futuro es creándolo»».	2-3 min	**Meta:** Finaliza con refuerzo positivo. **Material:** Premio

CC BY 4.0

Noruega - Design Thinking para la empleabilidad

Búsqueda del tesoro para el empoderamiento de las mujeres

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Búsqueda del tesoro para el empoderamiento de las mujeres **Subtítulo:** Creación de equipos de apoyo con mujeres	NorSensus MEDIAFORUM	Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje

Objetivos y descripción general de la actividad:
• Fomentar el trabajo en equipo y la creatividad mediante un formato lúdico y exploratorio.
• Promover narrativas de empoderamiento.
• Fomentar habilidades digitales mediante el uso de aplicaciones y la creación de vídeos.
Resultados del aprendizaje:
• **Conocimiento:**
  ○ **Conciencia:** Reconocer ideas clave relacionadas con el empoderamiento de las mujeres.
  ○ **Comprensión:** Comprender cómo los espacios y recursos locales apoyan el aprendizaje y el empoderamiento.
	Enfoque: Design Thinking para la empleabilidad
	Método educativo: Actividad no formal
	Tipo de actividad: Actividad de activación, Actividad principal
	Tipo de habilidad (ESCO): Communication, Communication, collaboration and creativity, Teaching digital literacy, Tell a story
	
	Grupo objetivo principal: mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas
	Grupos objetivo secundarios:
	Participantes en educación de personas adultas no formal
	Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...
	Formadores en educación de personas adultas no formal
	Número mínimo y máximo de participantes:4-30

CC BY 4.0

- **Aplicación:** Identificar elementos básicos de empoderamiento en relatos breves o materiales visuales.

- **Habilidades:**
  - **Observación**: Observar elementos relacionados con el empoderamiento en el entorno y en las tareas.
  - **Exploración:** Explorar lugares, pistas y estímulos creativos en grupo.
  - **Práctica guiada:** Crear resultados breves con el apoyo del facilitador.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer el empoderamiento como una experiencia compartida en grupo.
  - **Consideración:** Considerar diferentes perspectivas e ideas dentro del equipo.
  - **Imitación:** Seguir comportamientos positivos de colaboración observados durante la actividad.

Duración: 73 - 100 min

Formato de aprendizaje: Presencial

Preparación de la sesión:

1. **Configurar la aplicación de búsqueda del tesoro antes de la sesión:**
   1. **Instalar una aplicación de búsqueda del tesoro:**
   - **Recomendado:** Aplicación Deckle (gratuito, participantes ilimitados)
   - **Otras opciones:** Actionbound (planes de pago), GooseChase (plan básico gratuito), Navicup (gratuito hasta 10 usuarios)
   2. **Configurar la búsqueda del tesoro sobre el empoderamiento de las mujeres con preguntas o actividades como:**
   - **Misión 1 - Identidad/Nombre del equipo (calentamiento):** Elegir un nombre para el grupo y grabar un breve vídeo de presentación (máx. 1 minuto) en un lugar de la ciudad relacionado con el empoderamiento de las mujeres.
   - **Misión 2 - Explorar la ciudad:** Encontrar un lugar emblemático de la ciudad y tomar una foto grupal frente a él.
   - **Misión 3 - Empoderamiento de la biblioteca**
     - **Parte1: Exploración de la biblioteca:** Visitar la biblioteca más cercana. Encontrar un libro en el idioma original del participante (o un libro que resulte interesante). Tomar una foto del libro. **Consejo:** Si no hay una biblioteca cerca, se pueden buscar libros en línea.
     - **Parte 2: Libro sobre el empoderamiento de la mujer:** Buscar un libro sobre el empoderamiento de las mujeres.

	Elegir uno en grupo y grabar un vídeo breve (1 minuto) explicando por qué otras personas deberían leerlo. ○ **Misión 4 - Historia de empoderamiento:** Escribir un relato breve (3–5 frases) sobre una mujer que consigue el trabajo de sus sueños. Subir el texto o un vídeo a la aplicación. ○ **Misión 5 - Vídeo de reflexión**: Grabar un vídeo grupal final en el que cada participante comparta lo que ha aprendido sobre el empoderamiento de las mujeres. **2. Configura las actividades en la aplicación antes del entrenamiento:** ● **Materiales necesarios:** ○ **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**) ○ **Formulario de evaluación** (Formularios de Google/Palabra/PDF) ○ Smartphones con la aplicación seleccionada instalada y acceso Wi-Fi (al menos un dispositivo por grupo). ○ Zapatos cómodos adecuados para caminar por la ciudad. ● **Extras opcionales:** ○ Proyector y altavoces para presentar los resultados de la cacería. ○ Pequeños premios simbólicos (pegatinas, marcapáginas, chocolate, frases motivadoras). ● **Configuración/equipamiento de la sala:** ○ Sillas dispuestas en círculo o semicírculo (resultados grupales) ● **Otros requisitos previos:** ○ Los participantes están dispuestos a explorar la ciudad y colaborar en equipo.

CC BY 4.0

	○ Todos los lugares utilizados deben ser accesibles (aptos para sillas de ruedas y cochecitos de bebé).

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Búsqueda del tesoro para el empoderamiento de las mujeres - Creación de equipos de apoyo con mujeres

Objetivo / Resultado esperado:

- Fomentar la colaboración y la creatividad digital mediante una búsqueda del tesoro centrada en el empoderamiento.
- Cada grupo completa las misiones y produce vídeos, relatos y fotografías que reflejan el trabajo en equipo y el empoderamiento.

Beneficios:

- Fortalecimiento del trabajo en equipo mediante la exploración compartida.
- Práctica creativa de narración de historias y expresión digital.
- Mayor sensibilización sobre el empoderamiento y sobre los recursos públicos disponibles (por ejemplo, bibliotecas).

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Diga:** *«¡Bienvenidos! Hoy vamos a explorar [nombre de ciudad] con una divertida búsqueda del tesoro. Pero primero, ¡vamos a jugar a un juego de nombres! ¡Pongámonos todos en círculo!»* **2. Haga:** Pida a los participantes que se coloquen en círculo y esperen hasta que todos estén listos. **Ronda 1: Compartir los nombres y realizar una pose empoderadora.** **3. Diga:** *«Ahora, compartamos todos nuestro nombre y adoptemos una pose que nos empodere.»* **4. Haga:** Ahora, di tu nombre y por qué esta postura es empoderadora diciendo: • *«Me llamo [nombre].»* • *«Entonces, adopta una postura empoderadora.»* • *«Esta postura es empoderadora porque [aspecto empoderador de la postura].»* (Realice una ronda con todos los participantes).	5-7 min	**Meta:** Motivar y recordar a los participantes su misión en la sociedad. **Consejo:** Comienza el círculo con tu nombre, tu postura y por qué esa postura te empodera. Mantén la energía alta, fomenta las ideas audaces. **Recordar:** Esta es simplemente una actividad divertida para conocernos mejor.

CC BY 4.0

	Ronda 2: Los participantes repiten los nombres y hacen las poses de sus compañeros. **5. Diga:** *«Ahora, vamos a repasar toda la ronda y repetir el nombre de cada persona, así como su postura empoderadora.»* Todos los participantes repiten las afirmaciones y las posturas que el grupo ha seleccionado. Dé a los participantes unos minutos para socializar antes de continuar.		
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Diga:** *«Ahora vamos a emprender una búsqueda del tesoro para conocernos mejor, descubrir la ciudad y aprender sobre el empoderamiento de la mujer.»* **2.** Divida a los participantes en grupos de 2 a 6 personas, dependiendo del tamaño total del grupo. **3. Explique:** *«Ahora realizaréis una búsqueda del tesoro con los miembros de vuestro grupo. Elegid a un miembro del grupo que descargará la aplicación [nombre de la aplicación] e ingresará el nombre de la actividad [nombre de la búsqueda del tesoro].»* **4. Configuración:** *«Asegurémonos de que todos lleváis zapatos cómodos y preparaos para caminar por la ciudad con seguridad.»*	2-3 min	**Meta:** Presentar el propósito y las reglas. **Consejo:** Que sea breve, sencillo y optimista. **Material:** Proporcione el nombre y el enlace a la aplicación de búsqueda del tesoro (por ejemplo, Aplicación Deckle), 1 o más participantes por grupo necesitan su teléfono + conexión WiFi
3. Punto de conexión	**1. Diga:** *«¿Cada grupo tiene acceso a la aplicación? ¿Todos los grupos saben cómo iniciar la búsqueda del tesoro?»* (Dé tiempo a los participantes para hacer preguntas). **2. Impulso motivacional. Diga:** *«Recordad que no se trata de ser perfectos, sino de creatividad, trabajo en equipo y disfrute.!»* **3. Intercambio de información:** Proporcione a todos los participantes y grupos una forma de ponerse en contacto con los formadores, en caso de	1-2 min	**Meta:** Reducir el miedo a "no ser creativo". Enfatizar la inclusión. **Consejo:** Comparte tu información de contacto con los miembros del grupo para ayudarles en caso de que necesiten

CC BY 4.0

	que no puedan encontrar la biblioteca local u otros lugares que formen parte de la búsqueda del tesoro.		encontrar un lugar (por ejemplo, una biblioteca).
4. Experiencia de la actividad principal	**1. Diga:** *«La misión de cada grupo hoy es completar 5 retos por la ciudad. Cada reto está relacionado con el empoderamiento, el trabajo en equipo y la creatividad. ¡Trabajad juntos, sed creativos y divertíos! Al menos un miembro del grupo debe tener la aplicación abierta para subir los resultados.»* **2. Explica las misiones (ya preparadas en la aplicación):** Explica brevemente las misiones (si es necesario). Las siguientes instrucciones deberán adaptarse según las actividades finales de la búsqueda del tesoro. **3. Diga:** *«Las 5 misiones son fáciles de completar. Completad las siguientes 5 misiones*: **Misión 1 - Identidad del equipo:** Elegid un nombre para vuestro equipo y grabad un vídeo de presentación de 1 minuto frente a un lugar emblemático de la ciudad. **Misión 2 - Explorar la ciudad:** Tomad una foto grupal frente a un lugar emblemático de la zona. **Misión 3 - Empoderamiento de la biblioteca:** Buscad un libro en tu idioma original (o uno que la mayoría de la gente pueda encontrar interesante) y tómale una foto. **Misión 4 - Libro sobre el empoderamiento de la mujer:** Buscad un libro sobre el empoderamiento de la mujer y graba un vídeo promocional de 1 minuto explicando por qué debería leerse. **Misión 5 - Historia de empoderamiento:** Escribid una historia corta (de 3 a 5 frases) sobre una mujer que consigue el trabajo de sus sueños y súbela.» *Anime a los grupos a dispersarse, explorar de forma segura y regresar a la hora acordada.*	45-60min	**Meta:** Exploración práctica del trabajo en equipo y el empoderamiento. **Consejo:** Fomenta la creatividad, no la perfección. Verifica la inclusión y la seguridad. Establezca una hora de regreso específica (por ejemplo, después de 1 hora) para garantizar que haya tiempo suficiente para las presentaciones. **Materiales:**Smartphones con la aplicación instalada, conexión a internet y, opcionalmente, papel o bolígrafo.

CC BY 4.0

5. Reflexión	**Etapa 1 - Reflexión sobre la Misión 1 - Identidad/Nombre del equipo:** **1. Diga:** *«Ahora, reflexionemos sobre la búsqueda del tesoro por la ciudad.»* **2. Haga:** Muestre el vídeo de presentación de cada equipo. **3. Pregunte:** ● *«¿Por qué vuestro grupo eligió este nombre?»* ● *«¿Cómo representa esto el empoderamiento de las mujeres?»* (Repasen rápidamente cada grupo. Intente que no supere los 3-4 minutos). **Etapa 2 - Reflexión sobre la Misión 2 - Explorar la ciudad:** **1. Haga:** Muestra la segunda misión de cada grupo. **2. Pregunte:** *«¿Qué es lo que más le gusta a las personas de este lugar emblemático?»* (Repase rápidamente cada grupo. Intenten que no supere los 3-4 minutos). **Etapa 3 - Reflexión sobre la Misión 3 - Empoderamiento de la Biblioteca:** **1. Haga:** Muéstrale al grupo las fotos tomadas en la tercera misión. **2. Pregunte:** ● *«¿Qué les gustaría a las personas de estos libros?»* ● *«¿Cómo refleja el segundo libro el empoderamiento de la mujer?»* (Repasen rápidamente cada grupo. Intente que no supere los 3-4 minutos). **Etapa 4 - Reflexión sobre la Misión 4 - Historia de Empoderamiento:** **1. Haga:** Muestre las historias de empoderamiento al grupo. Una persona por grupo puede leer la historia (si está escrita); de lo contrario, presente el vídeo. **2. Pregunte:** ● *«¿Cómo surgió esta historia en el grupo?»* ● *«¿Cómo logró esta mujer el éxito?»* (Repasen rápidamente cada grupo. Intente que no supere los 3-4 minutos).	15-20min	**Meta:**Vincular los resultados con los temas de empoderamiento. **Consejo:**Limitar el tiempo por grupo; fomentar la retroalimentación positiva. **Materiales:**Proyector opcional; indicaciones para la reflexión.

CC BY 4.0

	Etapa 5 - Reflexión sobre la Misión 5 - Vídeo de reflexión: **1. Haga:** Muestre al grupo el vídeo de reflexión final. **2. Pregunte:** • *«¿Qué pueden aprender las personas sobre el empoderamiento de la mujer a través de esta búsqueda del tesoro?»* • *«¿Qué es lo que más podría gustar a las personas de una búsqueda del tesoro como la que realizamos hoy?»* (Repasen rápidamente cada grupo. Intente que no supere los 3-4 minutos).		
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF

CC BY 4.0

7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«Nuestra recompensa hoy es esta nueva conciencia sobre esta ciudad, el conocernos mejor y el empoderamiento de las mujeres.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. • Material de apoyo/enlace compartido con fotos/vídeos de la búsqueda del tesoro. • Lista de lugares de interés en la ciudad relacionados con el empoderamiento de la mujer. **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con la siguiente cita de Michelle Obama: «No hay límites para lo que nosotras, como mujeres, podemos lograr»».*	2-3 min	**Meta:**Finaliza con refuerzo positivo. **Material:** Premio

CC BY 4.0

Introducción a Design Thinking y mapas de empatía

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Introducción a Design Thinking y mapas de empatía **Subtítulo:** Considerar a los empleadores como "usuarios" en tu trayectoria laboral.	NorSensus MEDIAFORUM	Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje
Objetivos y descripción general de la actividad: • Introducir el pensamiento de diseño como una forma estructurada de resolver problemas. • Explica por qué la empatía es el primer paso y cómo se aplica a la búsqueda de empleo en general. • Ayudar a los participantes a reflexionar sobre los empleadores como personas con necesidades, valores y desafíos. • Prepare a los participantes para la siguiente actividad (Empoderando a las mujeres a través del pensamiento de diseño, la narración de historias y el emprendimiento social.). **Resultados del aprendizaje:** • **Conocimiento:** ○ **Conciencia:** Reconocer el pensamiento de diseño como	**Enfoque:** Design Thinking para la empleabilidad **Método educativo:** Actividad no formal **Tipo de actividad:** Actividad de activación **Tipo de habilidad (ESCO):** Design thinking, Prepare for Job Interview, Show Empathy, Solving Problems **Grupo objetivo principal:** mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas **Grupos objetivo secundarios:** **Participantes en educación de personas adultas no formal** **Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...** **Formadores en educación de personas adultas no formal** **Número mínimo y máximo de participantes:** 2+ **Duración:** 53-66 minutos **Formato de aprendizaje:** Presencial En línea

CC BY 4.0

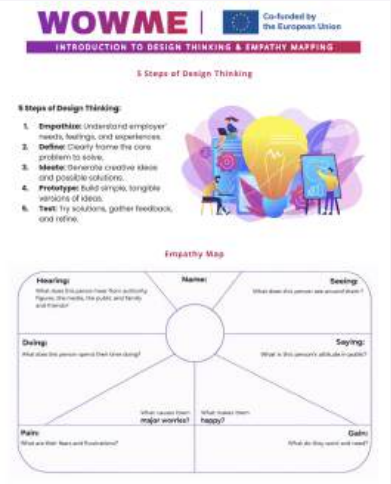
un enfoque estructurado y centrado en el ser humano para la resolución de problemas.

- **Comprensión:** Comprender las 5 etapas del pensamiento de diseño (empatizar, definir, idear, prototipar, probar).
- **Aplicación:** Identificar formas básicas en que el Design Thinking puede aplicarse a la empleabilidad y a contextos profesionales.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Observar los elementos clave de las perspectivas de los usuarios utilizando mapas de empatía (pensar, sentir, decir, hacer).
  - **Exploración:** Explorar retos y oportunidades de forma colaborativa mediante actividades de mapeo de empatía.
  - **Práctica guiada:** Crear un mapa de empatía sencillo basado en un personaje ficticio o impersonal con apoyo del facilitador.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Crear un mapa de empatía sencillo basado en un personaje ficticio o impersonal con apoyo del facilitador.
  - **Consideración:** Demostrar apertura para comprender las diversas perspectivas de los empleadores y las

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Introducción al pensamiento de diseño digital/impreso y mapa de empatía**
    - Module 4 - Introduction to Design Thinking & Empathy ...
    - Module 4 - Introduction to Design Thinking & Empathy ...



- **Extras opcionales:**
  - Mentimeter para Bienvenida y actividad breve de activación (Mentimeter)
  - Proyector para imágenes

CC BY 4.0

culturas laborales. ○ **Imitación:** Demostrar capacidad para resolver problemas de forma constructiva y mostrar empatía.	○ Materiales para la creación de prototipos (papel, rotafolios, tijeras, marcadores) ○ Minutero ○ Música de fondo relajante para crear un ambiente propicio para la reflexión • **Configuración de la sala/equipamiento:** ○ Sillas y mesas dispuestas para facilitar un mapeo de empatía enfocado. ○ **En línea:** Preparar salas de trabajo en grupo en Zoom o en otra plataforma de videollamadas. • **Otros requisitos previos:** • **Los formadores están familiarizados con el Design Thinking:** ■ Introducción al pensamiento de diseño: Design Thinking - Interaction Design Foundation ■ Mapeo de la empatía: Empathy Mapping: The First Step in Design Thinking - Sarah Gibbons (Nielsen Norman Group)

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Introducción a Design Thinking y mapas de empatía: Ver a los empleadores como "usuarios" en tu trayectoria laboral.

Objetivo / Resultado esperado:

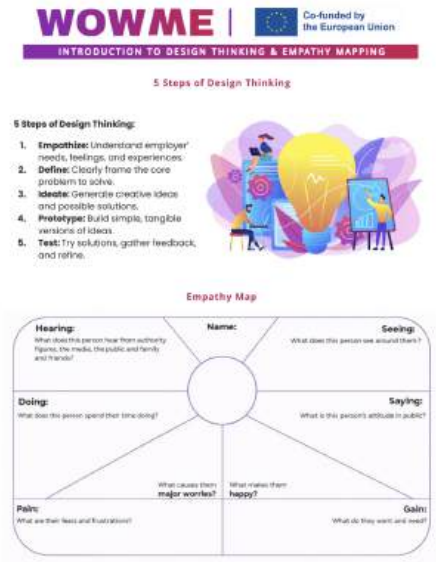
- Los participantes comprenden los fundamentos del pensamiento de diseño.
- Los participantes reconocen por qué la empatía es la base de la resolución de problemas.
- Los participantes comienzan a cambiar su perspectiva y a ver a los empleadores como personas con necesidades, preocupaciones y metas.
- Los participantes están preparados para la siguiente actividad: Mapeo de perfiles de empleadores.

Beneficios:

- Fomenta una mentalidad centrada en el usuario durante la búsqueda de empleo.
- Genera conciencia de que los empleadores también tienen valores y desafíos.
- Prepara el terreno para un análisis más profundo de la empatía en la próxima sesión.

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	**1. Diga:** *«¡Bienvenidos! Hoy vamos a explorar el Design Thinking, una forma de resolver problemas partiendo de las personas. Para nosotros, eso significa empezar por los empleadores.»* **2. Pregunte:** *«¿Cuál es una palabra que la gente suele asociar con los empleadores?»* Opcional: Usted puede recopilar las notas adhesivas en un rotafolio o Mentimeter. **3. Haga - Energizante rápido:** *«Dirígete a una persona cercana y comparte una experiencia positiva que hayas tenido con un empleador.»*	1-3 min	**Meta:** Crear un ambiente de confianza, identificar ideas preconcebidas sobre los empleadores y establecer un tono positivo. **Consejo:** Mantén un ambiente ligero e inclusivo. Fomenta el intercambio abierto sin prejuicios.

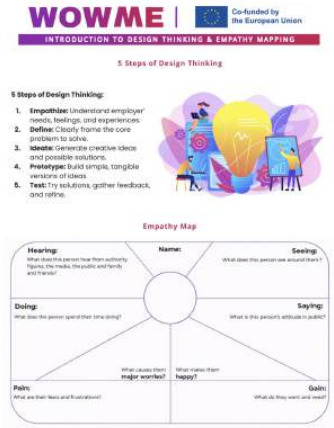
CC BY 4.0

			Materiales: Notas adhesivas, marcadores, rotafolio. Opcional: Mentimeter
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Configuración:** Presenta las 5 etapas del Design Thinking. **2. Diga:** *«El Design Thinking consta de 5 etapas: Empatizar, Definir, Idear, Prototipar y Probar. En esta actividad, nos centramos en la primera: la empatía.»* **2.Configuración:** Muestre un diagrama sencillo de las 5 etapas. Explique brevemente con un ejemplo (por ejemplo, el diseño de un programa de capacitación laboral para mujeres que se reincorporan al trabajo).  	3-4 min	**Meta:** Presentar las 5 etapas del Design Thinking con ejemplos sencillos y cercanos; destacar la empatía como base. **Consejo:** Utilice ejemplos relacionados con el trabajo (por ejemplo, la contratación) para que los participantes conecten la teoría con sus propias vidas. **Materiales:** Module 4 - Introducti... Module 4 - Introducti...

CC BY 4.0

3. Diga: *«El Design Thinking es un proceso para diseñar soluciones que respondan a necesidades humanas reales. Consta de 5 etapas que no siempre se realizan en el mismo orden:*

1. ***Empatizar:*** *→ En lugar de basarnos en suposiciones, intentamos comprender realmente a las personas para las que diseñamos.*
   - **Ejemplo:** *Una ONG quería proporcionar agua potable a mujeres en África. Al principio, asumieron que el problema era únicamente la salud. Tras escuchar y observar, descubrieron que la recogida de agua también era un evento social. Cualquier solución debía respetar ese contexto.*
   - *La empatía consiste en formular preguntas amplias:*
     - *i. ¿Qué oyen, ven, hacen y dicen las personas?*
     - *ii. ¿Qué les preocupa?*
     - *iii. ¿Qué les hace sentirse seguras o satisfechas?*
2. ***Definir:*** *→* ***A partir de la empatía, definimos el problema con claridad.***
   - **Ejemplo:** *En lugar de decir «la gente necesita agua», el problema es «las mujeres necesitan agua potable preservando sus reuniones comunitarias».*
   - *En la búsqueda de empleo, en lugar de «necesito un trabajo», el problema puede definirse como «los empleadores necesitan profesionales fiables que se ajusten a sus valores».*
3. ***Idear:*** *→ Genera tantas ideas como sea posible, sin juzgar.*
   - *Ejemplo: Si el problema es que «los empleadores desean entornos laborales inclusivos», algunas ideas podrían incluir horarios flexibles o programas de mentoría.*
4. ***Prototipar:*** *→ Construir una versión pequeña y de bajo coste de una idea. El prototipo debe probarse en la etapa 5. Es habitual realizar varias rondas de prototipado.*
   - *Ejemplo: Un boceto rápido, una simulación de entrevista o un borrador de currículum. El objetivo es concretar las ideas rápidamente.*
   - *El objetivo es concretar las ideas rápidamente.*



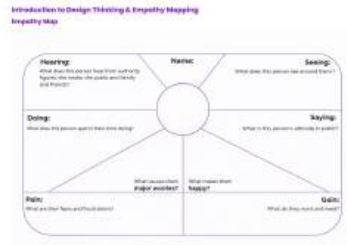
Opcional:

- Introducción al pensamiento de diseño: [Pensamiento de diseño - Fundamentos del diseño de interacción]
- Mapeo de la empatía: [Mapeo de la empatía: El primer paso en el pensamiento de diseño - Sarah Gibbons (Nielsen Norman Group)]

CC BY 4.0

	5. Probar *→ Probar el prototipo con personas reales, obtener retroalimentación y mejorar.* ○ *Ejemplo: Ejemplo: Mostrar un borrador de currículum a un mentor y preguntar:* ○ *«¿Qué funciona bien? ¿Qué podría mejorarse?»* ○ *Las pruebas sirven para aprender, no para demostrar que una suposición es correcta.»*		
3. Punto de conexión	**1. Diga:** *«¿Tiene sentido esta idea de partir de la empatía?»* **2. Pregunte:** *«¿Qué ejemplo podría permitir comprender realmente a alguien para resolver un problema?»* **3. Configuración:** Pida a 2 o 3 voluntarios que compartan sus ideas rápidamente.	1-2 min	**Meta:** Asegúrese de que los participantes comprendan el valor de la empatía; fomente las conexiones personales. **Consejo:** Responda brevemente para no exceder el tiempo previsto.
4. Experiencia de la actividad principal	**1. Diga:** *«Ahora practicaremos la primera etapa: Empatizar y crear un Mapa de Empatía para una persona que busca trabajo.»* **2. Configuración:** ● **En persona:** Divida a los participantes en grupos de 2 o 3 personas. ● **En línea:** Preparen salas separadas para el trabajo en equipo. **3. Explique la estructura del mapa de empatía:** *«Pensad en una persona que busca un trabajo específico.* *¿A qué empresa podría postular?* *¿Quién podría entrevistar a esta persona?»*	30-32 min	**Meta:** Fomente la empatía con los empleadores investigando y analizando lo que ven, oyen, dicen, hacen, temen y valoran. **Consejo:** Recorre el lugar y guía a los participantes con preguntas orientadoras («¿Qué podrían publicar en LinkedIn?», «¿Qué valores

CC BY 4.0

	4. Diga: *«Por favor, investigad sobre la empresa y la persona que entrevistará a este candidato. Intentad responder a todas las preguntas:* ***1. Oír:*** *¿Qué información recibe este empleador de colegas, del sector, de los medios, de sus empleados o de su red?* ***2. Ver:*** *¿Qué observa en su entorno laboral, en el mercado o en la competencia? ¿Qué observa en los currículos de los candidatos?* ***3. Decir:*** *¿Qué comunica públicamente (entrevistas, ofertas de empleo, publicaciones en LinkedIn)? ¿Cuál es su tono?* ***4. Hacer:*** *¿En qué invierte su tiempo en el trabajo? ¿Reclutamiento, gestión, resolución de problemas? ¿Cuáles podrían ser sus intereses o motivaciones?* ***5. Dolor:*** *¿Cuáles son sus mayores preocupaciones o frustraciones al contratar personal (por ejemplo, falta de fiabilidad, mala adaptación, costes elevados)?* ***6. Ganancia:*** *¿Qué busca realmente en un empleado (habilidades, actitud, valores)? ¿Qué le genera confianza en su decisión de contratación?* *No es posible preguntar directamente, por lo que se intenta observar con la mayor objetividad posible y evitar suposiciones excesivas.»* **4. Instrucciones:** *«Ahora disponéis de aproximadamente 30 minutos para crear el mapa de empatía del empleador. Ayudaos mutuamente durante la investigación. Cada grupo puede presentar su trabajo en el formato que prefiera: dibujo, presentación oral, mapa mental, simulación de entrevista u otro formato creativo. Podéis utilizar una herramienta de IA, como Gemini o ChatGPT, si lo deseáis.»* (Los participantes disponen de 30 minutos para investigar).		percibes en su comunicación?», «¿Qué preocupaciones podrían tener sobre las nuevas contrataciones?»). Fomenta la creatividad en la presentación de mapas (dibujos, juegos de rol, mapas mentales). **Materiales:** Module 4 - Introducti...  Ordenadores portátiles/teléfonos para la investigación, folleto sobre las etapas del Design Thinking, rotuladores/papel.
5. Reflexión	**1. Diga:** *«Ahora, escuchemos a cada grupo. Por favor, dedicad unos 5 minutos a presentar el mapa de empatía para el perfil de empleador que vuestro grupo seleccionó.»*	15-20 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre cómo el mapa de empatía ayuda

CC BY 4.0

	2. Configuración: • Cada grupo presenta su mapa de empatía. • Limita el tiempo total de reflexión a 15-20 minutos (ajusta el tiempo por grupo según el tamaño del mismo). *Después de cada uno, pregunta:* • *«¿Qué podría aprender una persona sobre un empleador a partir de esta actividad?»* • *«¿Cómo puede la empatía cambiar la forma en que se percibe a un empleador al que se desea postular?»* • *«¿Podría esto influir en la preparación para una futura entrevista de trabajo?»*		a comprender mejor las perspectivas de los empleadores en procesos de contratación. **Consejo:** Comprender la efectividad de la actividad. **Material:** Formulario de evaluación (en formato Google Docs o impreso)
6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF

CC BY 4.0

7. Recursos y reconocimiento	**1. Diga:** *«Ahora disponéis de una herramienta utilizada por profesionales de la innovación en todo el mundo.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. • Material didáctico sobre pensamiento de diseño: Module 4 - Introduction to Design Thinking & Empathy Mapping - Emp... • Revisión gratuita de la solicitud de empleo • Revisión gratuita del perfil del empleador (por ejemplo, LinkedIn) **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría compartir esta cita del novelista Mohsin Hamid: «La empatía consiste en encontrar en uno mismo reflejos de otra persona»».*	2-3 min	**Meta:**Finaliza con refuerzo positivo. **Material:** Recompensa (p. ej. Module 4 - Introductio...)

CC BY 4.0

Empoderamiento de las mujeres mediante Design Thinking, narrativa y emprendimiento social

Descripción general de la actividad

Título de la actividad: Empoderamiento de las mujeres mediante Design Thinking, narrativa y emprendimiento social **Subtítulo:** Desde perfiles de empleadores hasta solicitudes de empleo y presentaciones personalizadas.	NorSensus MEDIAFORUM	Cursos en ICARUS AI

Detalles pedagógicos	Logística y montaje
Objetivos y descripción general de la actividad: • Utilizar los resultados de los mapas de empatía del empleador (Introducción a Design Thinking y al mapeo de la empatía) para adaptar las solicitudes de empleo y las entrevistas. • Ayudar a los participantes a conectar sus fortalezas e historias personales con las necesidades de los empleadores. • Practicar la narración de historias y los discursos de presentación que respondan a los "dolores" y las "ganancias" de los empleadores. **Resultados del aprendizaje:** • **Conocimiento:** ○ **Conciencia:** Reconocer cómo las necesidades,	**Enfoque:** Design Thinking para la empleabilidad **Método educativo:** Actividad no formal **Tipo de actividad:** Actividad principal **Tipo de habilidad (ESCO):** Design thinking, Communication, Self-management skills and competences, Tell a story **Grupo objetivo principal:** mujeres que se reincorporan al mercado laboral, en particular aquellas que se enfrentan a desventajas o tienen oportunidades limitadas **Grupos objetivo secundarios:** **Participantes en educación de personas adultas no formal** **Miembros de organizaciones de educación de personas adultas ...** **Formadores en educación de personas adultas no formal** **Número mínimo y máximo de participantes:** 2+

motivaciones y desafíos de los empleadores influyen en las decisiones relacionadas con la solicitud de empleo.

- **Comprensión:** Comprender cómo adaptar los currículums, las cartas de presentación y las propuestas para reflejar las expectativas y los valores del empleador.
- **Aplicación:** Utilizar la información obtenida de los mapas de empatía del empleador para conectar fortalezas e historias personales con los dolores y las ganancias del empleador.

- **Habilidades:**
  - **Observación:** Identificar necesidades, expectativas y desafíos de los empleadores utilizando mapas de empatía.
  - **Exploración:** Explorar maneras de conectar historias y fortalezas personales con los dolores y las ganancias del empleador.
  - **Práctica guiada:** Desarrollar y practicar un discurso de presentación o una historia de solicitud personalizada con el apoyo del facilitador.
- **Actitudes:**
  - **Toma de conciencia:** Reconocer que las fortalezas y experiencias personales pueden traducirse en valor para los empleadores.
  - **Consideración:** Tener en cuenta las perspectivas,

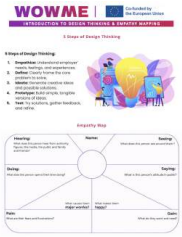
Duración: 40-55 minutos

Formato de aprendizaje: Presencial / En línea

Preparación de la sesión:

- **Materiales necesarios:**
  - **Dispositivo digital** (ordenador portátil, tableta o teléfono móvil) o **bolígrafo y papel** para cada participante (recomendado para tomar notas)
  - **Premio** (Sugerido en **7. Recursos y reconocimiento**)
  - **Formulario de evaluación:** (Formularios de Google/Word/PDF)
  - **Estructura de narración digital/impresa y mapa de empatía**
    - **WOW-ME Hoja de Trabajo:**
      Module 4 - Empowering Women through Design Thinkin...

    - **Empatía Mapa** desarrollado en actividad previa (Introducción a Design Thinking y al mapeo de la empatía)



CC BY 4.0

expectativas y valores del empleador al elaborar historias personales y solicitudes de empleo. ○ **Imitación:Mostrar comportamientos comunicativos seguros, estructurados y empáticos, modelados a través de ejemplos y práctica entre pares.**	• **Extras opcionales:** ○ Proyector para imágenes ○ Mentimeter ○ Materiales para la creación de prototipos (papel, rotafolios, tijeras, marcadores) ○ Minutero ○ Música ambiental relajante para crear un ambiente de reflexión. ○ Ejemplos sencillos de narración de historias ○ Lista de verificación de retroalimentación entre pares ○ Materiales de apoyo: ■ Introducción al pensamiento de diseño: Design Thinking - Interaction Design Foundation ■ Mapeo de la empatía: Empathy Mapping: The First Step in Design Thinking - Sarah Gibbons (Nielsen Norman Group) ■ ABOUT STORYTELLING HANDBOOK FOR NGOS CAPACITY BUILDING - FEC • **Configuración de la sala/equipamiento:** ○ Accesibilidad ○ Sillas y mesas dispuestas para una mejor concentracióntrabajar

CC BY 4.0

Instrucciones de la actividad

Tema: Empoderamiento de las mujeres mediante Design Thinking, narrativa y emprendimiento social - Desde perfiles de empleadores hasta solicitudes de empleo y presentaciones personalizadas.

Objetivo / Resultado esperado:

- Crear una narración personal en torno a sus fortalezas y desafíos
- Practicar cómo presentar una propuesta de venta breve y concisa.
- Conectar la narración de historias con la empleabilidad y el emprendimiento social.

Beneficios:

- Mejora la confianza al presentarse profesionalmente
- Proporciona una estructura clara para contar historias profesionales
- Fomenta el apoyo entre pares y la retroalimentación en un entorno seguro

Paso	Instrucciones del formador	Tiempo	Notas y consejos
1. Bienvenida y actividad breve de activación	***1. Diga:*** *«¡Bienvenidos! Ahora exploraremos la narración de historias, combinada con la fase de empatía del pensamiento de diseño, como herramientas para la carrera profesional. Las historias ayudan a los empleadores y a los clientes a conectar con las personas.»* **2. Pregunte:** *«¿Cuál es una palabra que describe cómo a la mayoría de las personas les gustaría que su próximo empleador las percibiera profesionalmente?»* (Realice una ronda rápida). **3. Opcional:** Utilice Mentimeter o el chat (en línea) para compartir los adjetivos mencionados.	1-3 min	**Meta:** Ayuda a los participantes a empezar a reflexionar sobre su propia imagen. **Tono:** Tono ligero e inclusivo. **Material (opcional):** Utilizar Mentimeter
2. Marco teórico / contexto de la actividad principal	**1. Diga:** *«Contar historias es muy eficaz en los negocios y en las entrevistas porque hace que los mensajes sean memorables. Una buena historia incluye siempre: el desafío, el punto de inflexión y el resultado.»*	3-4 min	**Meta**: Proporcione un modelo claro antes de que los participantes comiencen.

2. Configuración: Proyecte, comparta en línea o distribuya el folleto: Module 4 - Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, and ...

WOWME

Co-funded by the European Union

Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, and Social Entrepreneurship

Storytelling Structure

Storytelling Step	Example	My Story
Stage 1 - Story		
1. Challenge	When I started my first job, I was terrified of public speaking.	
2. Turning Point	The turning point came when I joined a debating club at work, even though I was nervous.	
3. Outcome	Over time, I gained confidence and even led a presentation for 50 colleagues.	
Skills Learned	Confidence Public Speaking Communication	
Stage 2 - Elevator Pitch		
Elevator Pitch	When I started my first job, I was afraid of public speaking. I pushed myself to join a debating club, and over time, I built the confidence to lead presentations for large groups. Today, public speaking is one of my strengths.	

Disclaimer: Co-financed by the European Union. The opinions and points of view expressed are solely those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of the Spanish Service for the Internationalization of Education (SEPIE). Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.

3. Diga (Ejemplo 1 - Transición profesional):

«Veamos la hoja de trabajo. Este es un ejemplo de crecimiento personal:

- ***Desafío:*** *Cuando comencé mi primer trabajo, me aterraba hablar en público.*
- ***Punto de inflexión:*** *Llegó cuando me uní a un club de debate en el trabajo, aunque estaba muy nerviosa.*
- ***Resultado:*** *Con el tiempo, gané confianza e incluso dirigí una presentación para 50 colegas.*
- ***Habilidades desarrolladas:*** *confianza en mí misma, hablar en público y comunicación.»*

4. Otros ejemplos (opcional): Si el tiempo lo permite, usted puede presentar más ejemplos:

Ejemplo 2 - Transición profesional:

«Trabajé en finanzas, pero me sentía desconectada de las personas (desafío). El punto de inflexión fue el voluntariado en un taller de emprendimiento femenino. Cambié de carrera y me convertí en formadora (resultado). El valor aportado es la empatía.»

Consejo: Proporcione ejemplos relevantes para la empleabilidad o el emprendimiento.

Materiales: Hoja de trabajo WOW-ME:

Module 4 - Empoweri...

CC BY 4.0

	Ejemplo 3 - Superar los prejuicios: *«Como mujer joven en ingeniería, al principio no me tomaban en serio (desafío). El punto de inflexión llegó cuando presenté un proyecto que recibió el máximo reconocimiento. El resultado fue el respeto de mis compañeros. La perseverancia dio sus frutos.»* **3. Preparación:** Explique brevemente el concepto de Elevator Pitch. **4. Diga:** *«Es un resumen de 1 a 2 minutos sobre quién es una persona, qué hace y cuáles son sus objetivos.»*		
3. Punto de conexión	**1. Diga:** *«¿Tiene sentido esta estructura? Piense en un reto que las personas suelen afrontar en el trabajo y que puede influir en su desarrollo profesional. No tiene por qué ser algo trascendental; puede tratarse de aprender una nueva habilidad, superar inseguridades o equilibrar responsabilidades.»* **2. Configuración:** Invite a 1 o 2 participantes a compartir un ejemplo breve. Si no hay respuesta, usted debe compartir otro ejemplo.	1-3 min	**Meta:** Fomenta la participación antes de pasar a la escritura.
4. Experiencia de la actividad principal	**Fase 1 - Historia personal (5-10 minutos)** **1. Diga:** *«Ahora se crearán historias personales. El enfoque debe estar en UN desafío, en cómo se superó y en lo que esto revela sobre la persona. Utilice los cuatro elementos descritos en la hoja de trabajo.»* **2. Los participantes completan las hojas de trabajo:** *Usted debe conceder entre 5 y 10 min para esta tarea.* **Fase 2 - Presentación breve para el perfil del empleador (10 minutos)** **1. Configuración:** Ahora, dividan nuevamente a los participantes en grupos de 2. • **En línea:** Divida a los participantes en salas de grupos reducidos. **2. Diga:** *«Recordemos los perfiles de empleador que creamos en nuestra actividad anterior. Dedicad unos minutos a pensar en el perfil de empleador de una empresa de vuestro mismo sector.»*	25-30 min	**Meta:** Los participantes comprenden que son capaces de superar los desafíos y convertirlos en oportunidades. **Consejo:** Mantén un ambiente positivo y ofrece ayuda a los participantes si parecen tener dificultades. **Materiales:** Hoja de trabajo WOW-ME: Module 4 - Empoweri...

CC BY 4.0

	3. Instrucciones: *«Ahora, por favor, desarrollad un discurso breve y conciso utilizando vuestra historia y teniendo en cuenta el perfil del empleador. Ayudaos mutuamente a mejorar vuestros discursos si os quedáis atascados.»* **4. Haga:** Si hay espacios adicionales, anime a los participantes a distribuirse para trabajar donde se sientan más cómodos. **5. Creación de discursos:** Los participantes elaboran sus presentaciones en un lapso de 15 a 20 min.		 WOWME Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, and Social Entrepreneurship Storytelling Structure Storytelling Step / Example / My Story Stage 1 – Story 1. Challenge: When I started my first job, I was terrified of public speaking. 2. Turning Point: The turning point came when I joined a debating club at work, even though I was nervous. 3. Outcome: Over time, I gained confidence and even led a presentation for 50 colleagues. Skills Learned: Confidence; Public Speaking; Communication Stage 2 – Elevator Pitch Elevator Pitch: When I started my first job, I was afraid of public speaking. I pushed myself to join a debating club, and over time, I built the confidence to lead presentations for large groups. Today, public speaking is one of my strengths. Disclaimer: Co-financed by the European Union. The opinions and points of view expressed are solely those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of the Slovak Service for the internationalization of Education (SSPM). Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.
5. Reflexión	**1. Diga:** *«Ahora se reflexionará sobre esta actividad, sin necesidad de compartir experiencias personales con todo el grupo.»* **2. Pregunte:** • *«¿Qué pueden aprender las personas al encontrar un desafío que hayan superado? ¿Cómo pueden aplicar la narración de historias en su presentación breve y concisa?»* • *«¿Qué se aprende al relacionar vuestra historia con el perfil del empleador?»* 3. Brinde a todos los participantes la oportunidad de reflexionar y compartir voluntariamente.	5-7 min	**Meta:** Los participantes comparten cómo este proceso puede ayudarles en sus solicitudes de empleo. **Consejo:** Controla el tiempo y recuérdales a las parejas que cambien de rol después de 2 minutos. Asegúrate de que la reflexión no se vuelva personal.

CC BY 4.0

6. Evaluación	**1. Diga:** *«Antes de terminar, por favor tómate un momento para evaluar esta actividad respondiendo algunas preguntas breves con **Sí** o **No**.* *Las respuestas permanecerán anónimas.»* **2. Distribuya el formulario de evaluación** (en papel o en formato digital, por ejemplo, Google Docs). **3. Los participantes responden a las siguientes preguntas** (léalas en voz alta si es necesario): *«1. ¿Aprendiste algo?* *2. ¿Fue esta actividad transformadora?* *3. ¿Entendiste la información?* *4. ¿Esto contribuye a tu misión? / ¿Te sientes empoderado/a?* *5. ¿Este conocimiento o habilidad mejorará tu vida?* *6. ¿Disfrutaste de la actividad?* *7. ¿Se respondió a tu pregunta?»*	3-5 min	**Meta:** Los participantes reflexionan sobre el impacto de la actividad de una manera sencilla y sin presión. **Consejo:** El acceso a Google Docs a través de dispositivos es ideal, ya que permite la evaluación automatizada de los resultados. **Material: Formulario de evaluación:** En línea: Formularios de Google o Impreso: Word/PDF
7. Recursos y reconocimiento	**1.Diga:** *«Ahora tienes una historia personal y una presentación breve y concisa. Esto puede ser útil para presentarte en entornos profesionales.»* **2. Ofrezca una recompensa:** Al finalizar la actividad, entregue una recompensa a los participantes. Siéntase libre de adaptar estas ideas según los intereses y las capacidades de su organización. ● Plantilla para perfeccionar presentaciones ● Sesión gratuita de revisión de currículum ● Enlace al manual de narración de cuentos **3. Finalice con una cita. Diga:** *«Me gustaría finalizar esta actividad con el siguiente título de un libro de Stephen R. Covey, que trata sobre cómo desarrollar la empatía y escuchar a los demás: «Primero busca comprender, luego ser comprendido»».*	2-3 min	**Meta:** Finaliza con refuerzo positivo. **Material:** Recompensa