



TOOLKIT



Co-funded by
the European Union



Cofinanciado por
la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados son, sin embargo, exclusivamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de ellos.

Pte. 1_ INTRODUCCIÓN 04

Pte. 2_ ACTIVIDADES PARTICIPATIVAS_.....14

1 Concienciación: «Alfabetización en salud mental» 23

2 Comprensión y gestión de las emociones 54

3 Empoderamiento y comunicación 92

4 Habilidades de colaboración y gestión de dinámicas de grupo 131

5 Mindfulness y ejercicios de relajación 159

Pte. 3_ ORIENTACIÓN PARA EMPLEADORES/AS 189

Pte. 4_ INFORMACIÓN DEL BANCO DE RECURSOS...209

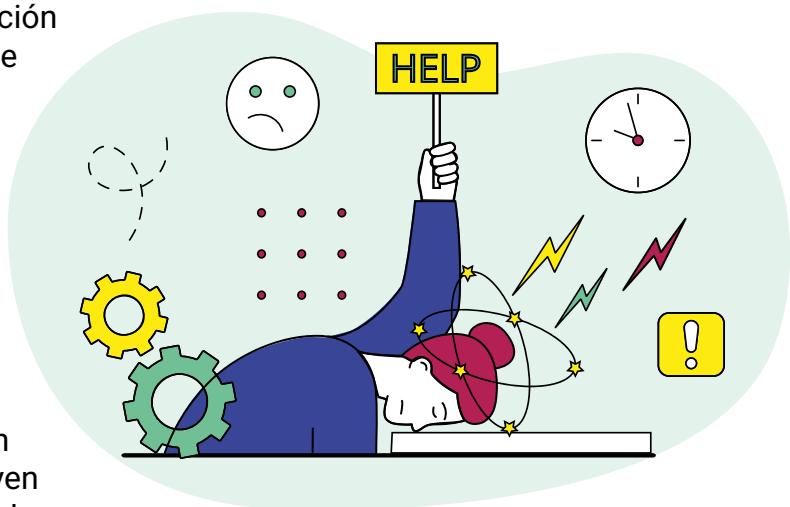
Para facilitar la lectura del Manual, al hacer clic en el título del índice correspondiente se mostrará la página en cuestión, mientras que al hacer clic en el título de la sección o en el número de página se le redirigirá al índice.

Pte. 1

INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES LA SALUD MENTAL JUVENIL?

En los últimos años, la Unión Europea ha puesto un especial énfasis en la promoción de la salud mental y el bienestar de sus ciudadanos, especialmente después de que los efectos de la COVID-19 aumentaran la atención sobre este tema. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es un estado de bienestar en el que las personas reconocen sus propias capacidades, afrontan con eficacia el estrés cotidiano, trabajan de manera productiva y contribuyen a su comunidad. En pocas palabras, una persona disfruta de buena salud mental cuando puede desarrollar su potencial, adaptarse a distintas circunstancias, ser productiva en su trabajo, participar activamente en la vida comunitaria y establecer relaciones positivas con los demás.



Sin embargo, esta definición tan amplia no siempre tiene en cuenta las necesidades específicas que surgen en las distintas etapas de la vida. En el caso de la infancia y la juventud, es fundamental considerar el impacto que las características y los retos propios de estas fases pueden tener en la salud mental y emocional, ya que se trata de momentos especialmente delicados y sensibles del desarrollo. Por ello, hablamos de salud mental y emocional de los/las jóvenes, entendiendo que la prevención y el apoyo al bienestar deben adaptarse a sus experiencias y a las particularidades de cada etapa vital.

Una de estas etapas es la transición de la escuela al trabajo, un momento en el que los/las jóvenes se enfrentan a la alteración de la rutina escolar y familiar, a las nuevas exigencias del mercado laboral y a las relaciones que surgen en el entorno de trabajo. La tensión entre estos ámbitos suele generar ansiedad y miedo, ante la preocupación de no contar con las competencias necesarias para integrarse con éxito en una esfera clave del mundo adulto.

Para profundizar en la comprensión de la salud mental y emocional de los/las jóvenes en transición de la escuela al trabajo, adoptamos un enfoque sociológico que permite entender que el concepto de salud y enfermedad, tanto mental como emocional, ha evolucionado a lo largo del tiempo y continúa haciéndolo. Por lo tanto, el bienestar mental y emocional está influido por factores socioeconómicos, políticos y culturales específicos de cada momento y contexto, y se construye —y transforma constantemente— a través de las relaciones que se establecen entre los distintos actores.

EL PROYECTO «MIND THE GAP»

El proyecto «Mind the Gap» tiene como objetivo impulsar la transformación y el cambio en el apoyo que reciben las organizaciones y los/las profesionales, con el fin de reforzar y promover la empleabilidad de los/las jóvenes. Para lograrlo, prestar atención a su salud mental y emocional en esta etapa delicada de la vida es un requisito esencial para facilitar su incorporación al mundo laboral.

En este sentido, socios de cinco países europeos (Alemania, Italia, Eslovenia, España y Polonia)

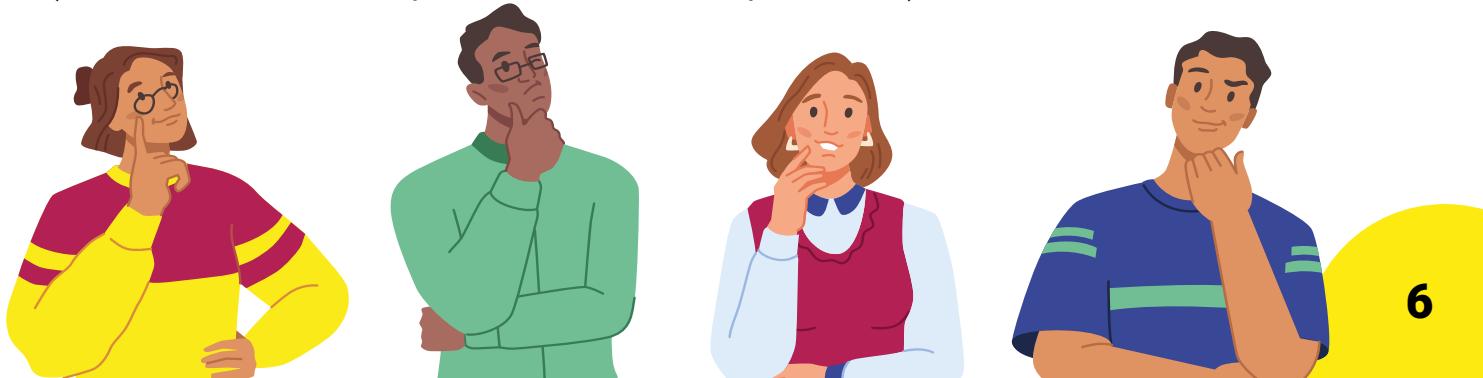


acordaron trabajar conjuntamente para alcanzar tres objetivos específicos:

- desarrollar conocimientos innovadores sobre el bienestar mental y emocional de los/las jóvenes durante la transición de la escuela al trabajo;
- proporcionar a los/las profesionales un conjunto de herramientas originales para reconocer y abordar el bienestar mental y emocional de los/las jóvenes en su incorporación al mundo laboral;
- sensibilizar a la comunidad científica y al público en general sobre las necesidades mentales
- y emocionales de los/las jóvenes, contribuyendo a su desestigmatización.

Para alcanzar estos objetivos, las organizaciones socias llevaron a cabo actividades de investigación utilizando instrumentos tanto cuantitativos como cualitativos. En primer lugar, se realizó una encuesta en línea dirigida a jóvenes de entre 16 y 29 años de los cinco países participantes, con el objetivo de comprender su nivel de conciencia sobre la salud mental y emocional, así como sus necesidades generales en este ámbito. Se recopilaron 1.464 respuestas, aplicando pruebas y medidas específicas para considerar las diferentes tasas de participación y las características de las personas encuestadas.

Por otra parte, las organizaciones socias realizaron 93 entrevistas cualitativas con jóvenes de entre 16 y 29 años que se encontraban en la transición de la escuela al trabajo, con el objetivo de profundizar en la comprensión de los retos a los que se enfrentan y las estrategias que ponen en práctica para cuidar su salud mental y emocional. Además, el componente cualitativo de la investigación incluyó la realización de grupos de discusión con profesionales que trabajan con jóvenes durante esta etapa de transición. En total, se llevaron a cabo 16 grupos de discusión, en los que participaron 112 profesionales procedentes tanto del ámbito laboral (empresas y negocios) como del ámbito educativo (institutos, universidades y centros de formación profesional).



¿QUIÉN PARTICIPÓ EN EL ESTUDIO?

El 68 % de los/las encuestados/as se identificó como **mujer**, mientras que el 27% lo hizo como **hombre**. Además, el 2,2% se identificó como **no binario**, y el 2,7 % restante prefirió describirse de otra manera o **no declarar** su identidad de género.

En las entrevistas, la distribución de género entre los/las participantes fue más equilibrada: el 45 % de los/las participantes se describió como mujer y el 44 % como hombre, mientras que el 11 % restante se identificó como no conforme con el género (Figura 1).

Las entrevistas incluyeron a jóvenes no conformes con su género (10), jóvenes en centros de menores (5) y jóvenes en la Administración Pública Nacional (10), así como a personas con un nivel socioeconómico bajo (39), de origen inmigrante (15) y que vivían en zonas rurales (14).

En ambos casos, la edad media de los/las encuestados/as es de 21 años.

¹ Entre los/las encuestados/as, las mujeres están sobrerepresentadas en los cinco países: 72,7 % en Eslovenia, 71,2 % en Polonia, 70,0 % en Italia, 57,0 % en España y 55,3 % en Alemania.

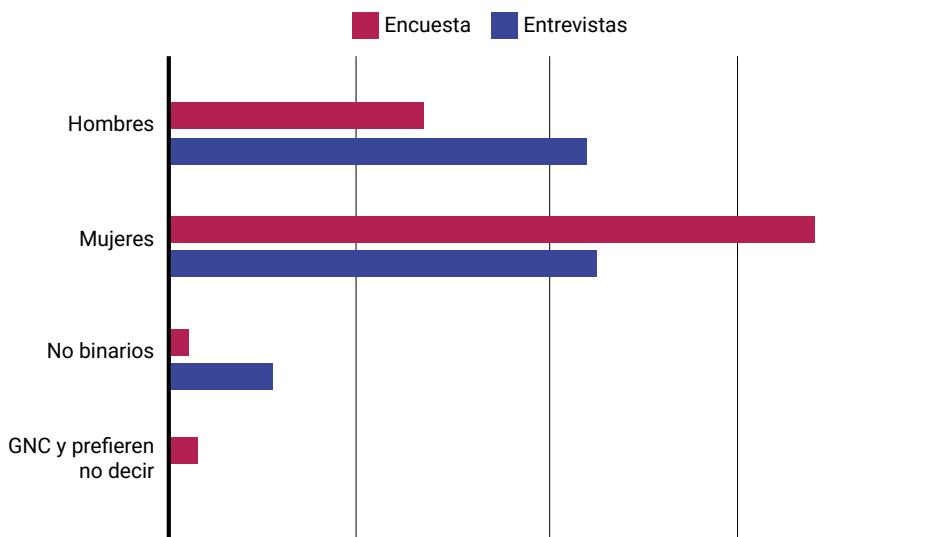


Figura 1. *Participantes en la encuesta y las entrevistas, por género (valores porcentuales).*

Los grupos focales, por su parte, se dirigieron a profesionales que trabajan con jóvenes durante la transición de la escuela al trabajo. De los 112 participantes:

- el 34 % se identificó como hombre y el 66 % como mujer.
- el 43 % está más estrechamente vinculado al mundo empresarial, mientras que el 57 % trabaja en el ámbito de la educación y la formación.
- la mayoría de los/las participantes son trabajadores/as sociales o monitores/as juveniles (31), orientadores/as profesionales o preparadores/as laborales (17), personas que desempeñan funciones de recursos humanos en distintos niveles (16), empresarios/as (11) y profesorado (10)

LA EXPERIENCIA GENERALIZADA DE MALESTAR EMOCIONAL Y PSICOLÓGICO

En promedio, el 55 % de los/las encuestados/as declaró **haber experimentado** algún tipo de **malestar emocional**. Sin embargo, estas cifras varían según la identidad de género:

- los encuestados no binarios y aquellos que prefirieron no describir su identidad de género registraron las tasas más altas (71,9 % y 76,2 %, respectivamente);
- mujeres (57,3 %);
- hombres (46,6 %).

Según la encuesta, los problemas más mencionados fueron el estrés (69,8 %) y las preocupaciones (61,2 %); la ansiedad también es frecuente, mencionada por el 58,2 %. Otras dificultades señaladas con frecuencia fueron la depresión (28,4 %), los ataques de pánico (26,2 %) y los trastornos alimentarios (20,0 %). Con menor frecuencia, los/las participantes indicaron haber sufrido autolesiones (12,2 %) y trastornos de conducta (11,1 %) (Figura 2).

Entre quienes experimentaron algún tipo de malestar emocional, el bajo nivel socioeconómico y el abandono escolar fueron dos de los principales factores que afectaron negativamente la salud mental y emocional de los/las jóvenes (77,8 % y 69,5 %, respectivamente).

Además, el género de los/las encuestados/as parece desempeñar un papel importante de tres maneras: primero, en cuanto a una mayor probabilidad de experimentar malestar mental y emocional; segundo, al asociar predominantemente sentimientos negativos y miedos con la transición de la escuela al trabajo; y, por último, al mostrar una mayor tendencia a buscar ayuda.

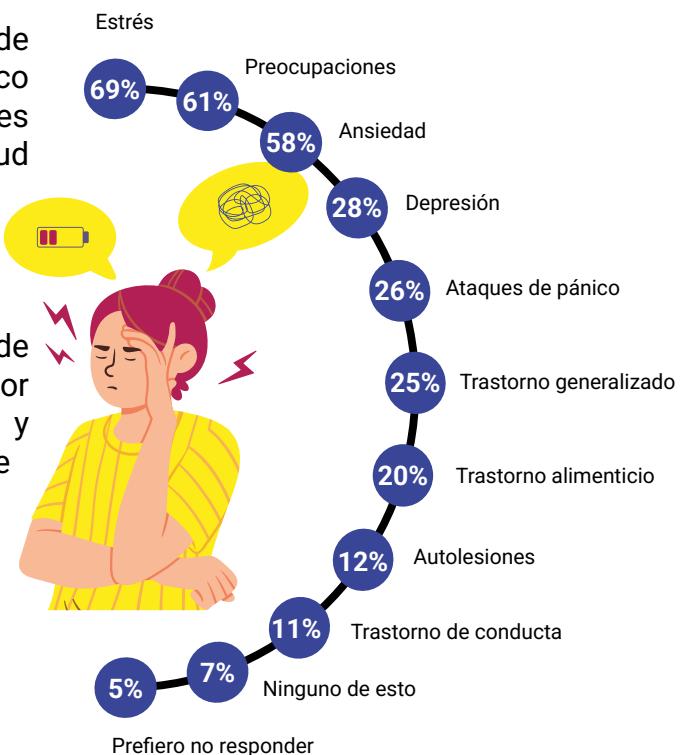


Figura 2. *Formas de angustia emocional comunicadas por los/las jóvenes que participaron en la encuesta (porcentajes).*

SENTIMIENTOS SOBRE EL FUTURO Y LA TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL MUNDO LABORAL

Cuando se les pregunta directamente por los sentimientos que asocian con la transición de la escuela al trabajo —y también de forma indirecta, según lo informado por los/las profesionales durante los grupos de discusión—, los/las jóvenes oscilan entre emociones positivas y negativas al hablar de los retos y oportunidades que acompañan esta etapa de la vida. Un ejemplo claro de esta tendencia se observa en las respuestas a la pregunta sobre qué palabras asociarían con la palabra «futuro»,

- cambio fue la respuesta más común (68 %), seguida de oportunidad (61 %) y esperanza (58 %), lo que sugiere que el futuro se percibe como un espacio de transformación y posibilidad.
- Sin embargo, el 49 % de los/las encuestados/as mencionó la incertidumbre, junto con la preocupación (39 %) y la ansiedad (37 %), lo que refleja los miedos y las inquietudes que afectan a los/las jóvenes durante la transición de la escuela al trabajo (Figura 3).

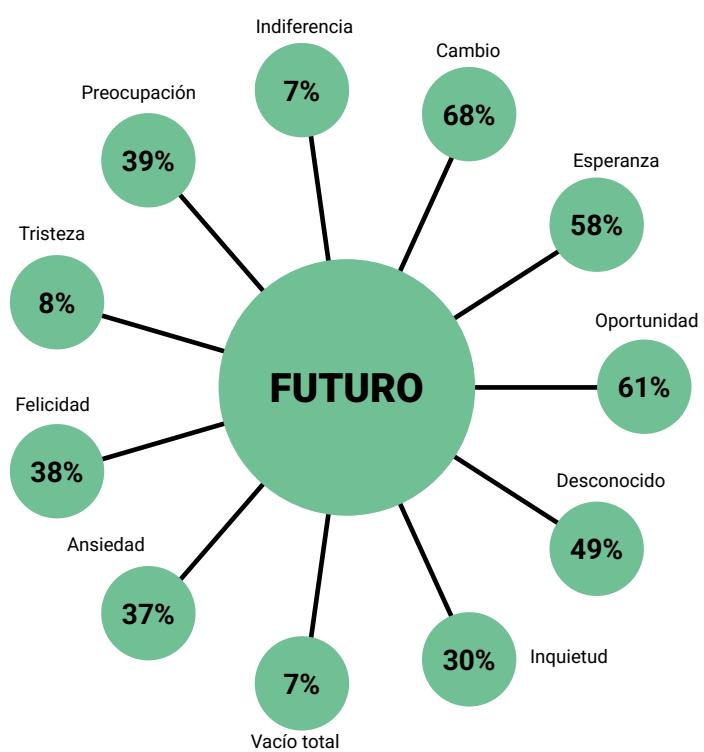


Figura 3. Palabras asociadas con «futuro» por los/las jóvenes que participaron en la encuesta (valores porcentuales)



Por lo tanto, por un lado, los/las jóvenes perciben positivamente sus competencias y su valor personal, mostrando una actitud general optimista hacia el futuro, las oportunidades de crecimiento profesional y personal, la independencia económica y su capacidad para superar casi cualquier reto si se lo proponen.

Por otro lado, la duda y la incertidumbre ensombrecen sus relatos, especialmente cuando expresan sentirse poco preparados/as para el mercado laboral o inseguros/as acerca de la validez de sus decisiones vitales.

Los jóvenes comparten una visión general negativa del mundo laboral: temen especialmente «quedarse estancados» en un trabajo insatisfactorio y poco gratificante, así como ser discriminados por su:

- **Edad**, en relación con la falta de experiencia necesaria para determinados puestos de trabajo y, especialmente, en las interacciones con compañeros/as de mayor edad, a quienes suelen percibir como más cerrados/as de mente y menos acogedores/as que sus iguales.
- **Género y/u orientación sexual**, donde las prácticas excluyentes se centran en el origen migratorio visible o reconocible de una persona, por ejemplo, al asumir erróneamente que no domina el idioma nacional.
- **Raza y/u origen étnico**, donde las prácticas excluyentes se centran en el origen migratorio visible o reconocible de una persona, por ejemplo, al asumir erróneamente que no domina el idioma nacional.
- **Clase social**, dado que la región o zona de origen dentro del país puede asociarse erróneamente con una falta de preparación o de competencias.

En este contexto, la mayoría de los/las jóvenes considera que la “meritocracia” no se aplica realmente a lo largo del proceso de selección; por tanto, creen que las conexiones informales y personales son las que realmente facilitan el acceso a un (buen) trabajo.

Además, los/las jóvenes se sienten sometidos/as a una fuerte presión por alcanzar el éxito, una presión que no solo proviene de sus familias y de la comparación constante con los logros de sus amistades, sino también de la influencia creciente de la narrativa dominante que circula a través de las redes sociales.

Sin embargo, esta búsqueda del éxito choca con un contexto en el que las condiciones socioeconómicas, políticas y culturales se perciben como desfavorables en general. Existe una sensación extendida de que el sistema educativo sigue sin preparar adecuadamente a los/las estudiantes para el mundo laboral, ya que no les proporciona las habilidades “comercializables” ni las “herramientas para la vida adulta” necesarias para afrontar y superar con éxito los nuevos retos y responsabilidades –por ejemplo, la educación financiera.

LA IMPORTANCIA DE LAS REDES (IN)FORMALES A LA HORA DE BUSCAR AYUDA

De todos/as los/las encuestados/as, el 56,8 % afirmó haber pedido ayuda, mientras que el 43,2 % nunca lo hizo. Buscar apoyo es más habitual entre quienes han experimentado algún tipo de malestar emocional o mental:

- las mujeres (61,5 %) y las personas no binarias (84,4 %) son más propensas a haber pedido ayuda que los hombres (44,3 %) (Figura 4).
- mientras que entre los/las encuestados/as heterosexuales solo el 52,8 % buscó ayuda, el porcentaje aumenta entre los/las homosexuales (54,5 % en el caso de los gais y 58,6 % en el de las lesbianas) y los/las bisexuales (76,6 %) (Figura 5).

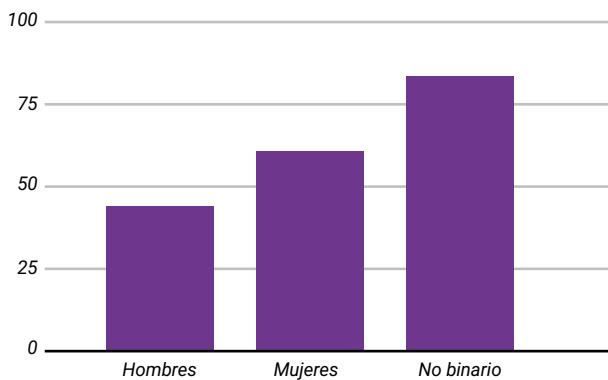


Figura 4. Jóvenes que participaron en la encuesta solicitando ayuda, por género (valores porcentuales).

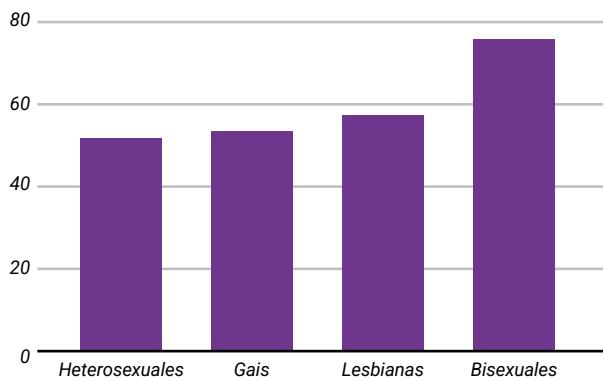


Figura 5. Jóvenes que participaron en la encuesta solicitando ayuda, por orientación sexual (valores porcentuales).

La mayoría de los/las participantes se sentía capaz de establecer relaciones significativas con otras personas, lo que refleja una buena red de interconexiones sociales. Reconocían, además, la importancia de contar con modelos positivos en los que inspirarse y a quienes acudir en busca de apoyo cuando fuera necesario. Sin embargo, la tendencia a buscar ayuda parece aumentar a medida que los/las encuestados/as son mayores.

De las personas que buscaron ayuda emocional y mental:

- El 68,5 % acudió a **ayuda profesional**, especialmente a psicólogos/as o psiquiatras del ámbito privado. Aunque a veces se percibe como un “lujo”, los/las jóvenes reconocen la importancia de buscar apoyo profesional en los momentos más vulnerables de su vida, como la transición de la escuela al trabajo. Sin embargo, cuando la ayuda profesional se ofrece en centros públicos —por ejemplo, en universidades o escuelas—, suele recibirse con recelo y preocupación, debido principalmente a las largas listas de espera, la falta de atención individualizada y la percepción de que algunos/as profesionales cuentan con conocimientos desactualizados.

- El 59,1 % de los/las encuestados/as afirmó haber buscado apoyo en sus **amistades**, especialmente cuando sus familias no les ofrecían respaldo emocional o carecían de él. No obstante, dado que hablar de emociones sigue siendo difícil y delicado, seleccionaron cuidadosamente a unas pocas personas de confianza para crear una “red de seguridad” o un “espacio seguro” en el que poder hablar libremente sobre su salud mental y bienestar emocional.
- El 50,9 % pidió ayuda a sus **padres**, mientras que solo el 14,3 % recurrió a **otros miembros de la familia**. En general, la familia sigue siendo considerada un apoyo emocional, económico y en la búsqueda de empleo (por ejemplo, a través de oportunidades “de boca en boca”). Sin embargo, algunos participantes señalaron que sus padres y familiares “imponían” sus decisiones sobre estudios y trabajo, orientándolos hacia oportunidades consideradas más seguras, incluso en detrimento de su salud mental y emocional.
- Solo el 9,7 % consideró pedir ayuda a **profesores y catedráticos**, quienes parecen recibir las mismas críticas que el sistema educativo en general: ser demasiado teóricos y estar alejados del mundo laboral real y de sus dinámicas. Los/las jóvenes tienden a sentirse “engañosos/as” y abandonados/as, percibiendo que las instituciones y escuelas no los preparan adecuadamente, no solo para la transición al mundo laboral, sino también para la vida adulta. En este sentido, las actividades de orientación en universidades y escuelas se perciben como carentes de un enfoque holístico, dejando sin abordar la gestión de las emociones asociadas a la transición de la escuela al trabajo

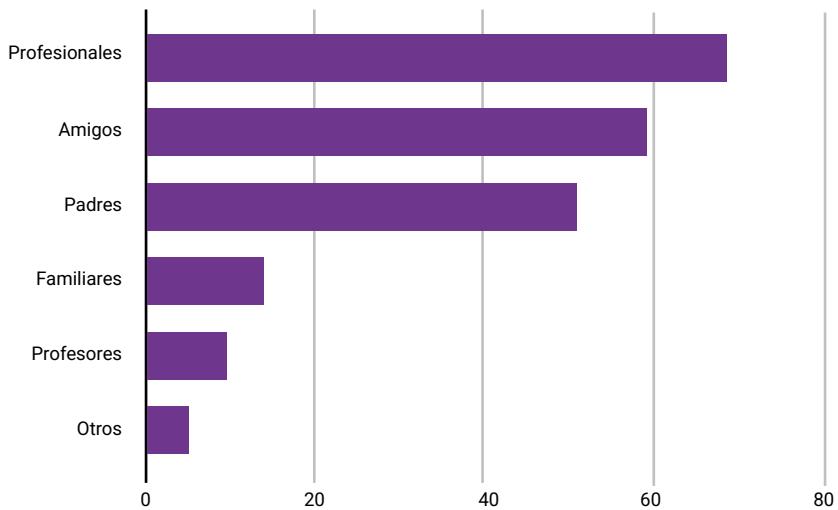


Figura 6. Personas a las que los/las jóvenes que participaron en la encuesta pidieron apoyo en relación con su salud emocional y mental (valores porcentuales).

Sorprendentemente, ni durante la encuesta ni en las entrevistas mencionó **ningún/a encuestado/a a los compañeros de trabajo como una posible red de apoyo** en la que confiar. Este hallazgo resulta especialmente relevante, dado el énfasis que los/las participantes pusieron en la importancia del entorno laboral como un espacio capaz de favorecer no solo su crecimiento profesional, sino también personal. En este sentido, **los empleadores y las empresas pueden desempeñar un papel clave** en la transformación del entorno laboral y su cultura, haciéndolo más inclusivo y sensible a las necesidades mentales y emocionales de los/las jóvenes (y no solo de ellos/as).

RECOMENDACIONES E IMPORTANCIA DE UN MANUAL PARA LA TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO

- Desde edades tempranas, los planes de estudio deben esforzarse por **valorar la importancia del bienestar emocional y del autodescubrimiento**, al mismo tiempo que se alinean mejor con las demandas del mercado laboral.
- Las actividades orientadas al **reconocimiento y desarrollo de talentos y habilidades individuales** también deben proporcionar “herramientas para la vida adulta” que permitan a los/las jóvenes afrontar las principales responsabilidades de esta etapa.
- **Mejorar la visibilidad de las oportunidades positivas existentes**, acompañando a los/las jóvenes en la comprensión de los servicios disponibles en su territorio y en sus espacios cotidianos, como la escuela o el barrio.
- En el lugar de trabajo, es fundamental **promover una cultura más inclusiva y respetuosa, fomentar el diálogo intergeneracional** –incluso sobre temas delicados– **y aprender a dar y recibir feedback**, integrando prácticas que faciliten el desarrollo profesional continuo.
- **La promoción de oportunidades de aprendizaje informal** resulta útil para permitir a los/las jóvenes abrirse sobre temas delicados, como su bienestar mental y emocional.
- Los/las jóvenes perciben positivamente su capacidad para resolver problemas, pero tienden a perder de vista los objetivos a largo plazo. Por ello, el apoyo en la transición de la escuela al trabajo debe centrarse en ayudarles a desarrollar habilidades de gestión del tiempo y a dividir las tareas en pasos más pequeños, sin perder de vista el “panorama general”.
- **Incluir actividades lúdicas y divertidas en las prácticas de orientación** puede mantener la motivación de los/las jóvenes a lo largo del tiempo y mejorar su compromiso.
- Los/las agentes que participan en los servicios educativos y laborales centrados en la transición de la escuela al trabajo deben adoptar una visión de **los/las jóvenes como “co-creadores de soluciones”**, es decir, como personas capaces que ya poseen las habilidades y competencias necesarias para superar las dificultades de esta etapa, pero que pueden necesitar orientación para su reconocimiento y desarrollo.

Las actividades descritas en las siguientes secciones de este conjunto de herramientas se derivan directamente de las peticiones y necesidades de los jóvenes, tal y como se desprende de las entrevistas y los grupos de discusión. Dado que los jóvenes suelen lamentar la falta de «herramientas para la vida adulta» que les ayuden a afrontar las nuevas responsabilidades y relaciones que surgen con la transición de la escuela al trabajo, nuestro objetivo es proporcionarles (y también a los profesionales) las herramientas necesarias para gestionar mejor los retos emocionales y de salud mental a los que pueden enfrentarse durante esta delicada fase. Partiendo de la idea de que los jóvenes son personas capaces, el objetivo de este conjunto de herramientas es ayudarles a reconocer y reorientar las habilidades que ya poseen, así como a desarrollar mecanismos saludables para lidiar con el estrés, las preocupaciones y los retos que plantea la transición de la escuela al trabajo.

Pte. 2

ACTIVIDADES PARTICIPATIVAS

ÉTICA PROFESIONAL Y ORIENTACIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO DE TEMAS DELICADOS

Trabajar con jóvenes en etapas difíciles de su desarrollo a menudo implica discutir temas delicados y personales, desde problemas de salud mental y estrés financiero hasta experiencias de discriminación o inseguridad. Si bien las actividades de este kit de herramientas están diseñadas para brindar apoyo y empoderamiento, utilizarlas sin una consideración cuidadosa puede causar incomodidad, malentendidos o daños no deseados. Es esencial que uno sea consciente de sus propios límites profesionales y recordar que no es un experto en salud mental. Tu función es reconocer los signos de angustia, responder con empatía y derivar a los jóvenes a la ayuda profesional adecuada cuando sea necesario. Esto significa saber dónde dirigirlos, proporcionarles solo información fiable y basada en pruebas, y evitar involucrarse en asuntos que superen tu competencia.

Esta sección ofrece directrices éticas prácticas para ayudarte a aplicar los métodos de forma responsable, crear un espacio seguro y responder adecuadamente si surgen problemas.

1. Crea un espacio seguro y confidencial

- ¿Cuándo hay que estar atento? Cualquier actividad que implique compartir información personal, debates en grupo o autorreflexión.
- ¿Por qué es importante? Sin confianza, los/las participantes pueden mostrarse reticentes o sentirse expuestos después.
- ¿Cómo? Establece claramente las normas de confidencialidad al principio y da ejemplo de escucha respetuosa.
- ¿Cómo responder si las cosas salen mal? Tranquiliza a los/las participantes, restablece los límites y ofrece conversaciones privadas de seguimiento.

2. Mantén una actitud neutral y no juzgues

- ¿Cuándo hay que estar atento? En las elecciones profesionales, los valores personales, las decisiones sobre el estilo de vida o las experiencias delicadas.
- ¿Por qué es importante? Imponer tu opinión puede reducir la confianza y desalentar el compromiso.
- ¿Cómo? Utiliza preguntas abiertas, valida las diferentes perspectivas y evita los juicios morales.
- ¿Cómo responder si las cosas salen mal? Reconoce los prejuicios involuntarios, aclara su intención e invita a los/las participantes a compartir de nuevo de forma segura.

3. Respeta los límites y el consentimiento

- ¿Cuándo hay que estar atento? Actividades que requieran contacto físico, juegos de rol o revelación de información personal.
- ¿Por qué es importante? Ignorar los límites personales puede generar incomodidad o desmotivación a largo plazo.

- ¿Cómo? Ofrece la posibilidad de participar de forma voluntaria y formatos alternativos (por ejemplo, compartir por escrito en lugar de verbalmente).
- ¿Cómo responder si las cosas salen mal? Pide disculpas, detén la actividad si es necesario y ajusta la facilitación futura para evitar presiones.

4. Evita dar consejos profesionales fuera de tu ámbito de especialización

- ¿Cuándo hay que estar atento? Cuando los/las participantes revelan problemas graves de salud mental, abusos o asuntos legales.
- ¿Por qué es importante? Un consejo inexacto o desinformado puede empeorar su situación.
- ¿Cómo? Escucha con empatía, pero remítelos a los profesionales pertinentes.
- ¿Cómo responder si las cosas salen mal? Aclara su función, proporciona contactos de referencia precisos y comprueba más tarde si es necesario.

5. Adapta el contenido a los contextos culturales y sociales

- ¿Cuándo hay que estar atento? Al utilizar historias, ejemplos, humor o referencias a los medios de comunicación.
- ¿Por qué es importante? La insensibilidad cultural puede provocar exclusión u ofensa.
- ¿Cómo? Investiga los antecedentes de los/las participantes, utiliza un lenguaje inclusivo e invita a aportar opiniones sobre la relevancia.
- ¿Cómo responder si las cosas salen mal? Reconoce el error, pide ejemplos alternativos e intégrelos en el futuro.

6. Maneja con cuidado los desencadenantes emocionales

- ¿Cuándo hay que estar atento? Juegos de rol, debates sobre discriminación, fracaso, pérdida o trauma.
- ¿Por qué es importante? Estos temas pueden reavivar recuerdos dolorosos.
- ¿Cómo? Advierte a los/las participantes de antemano, ofrece la posibilidad de no participar y supervisa las respuestas emocionales.
- ¿Cómo responder si las cosas salen mal? Haz una pausa, ofrece descansos y haz un seguimiento en privado con las personas afectadas.

7. Se transparente sobre los objetivos y las expectativas

- ¿Cuándo hay que estar atento? Al comienzo de cada programa o actividad.
- ¿Por qué es importante? Sorprender a los/las participantes con temas delicados puede generar desconfianza.
- ¿Cómo? Explica los objetivos, los métodos y los posibles retos emocionales desde el principio.
- ¿Cómo responder si las cosas salen mal? Replantea el propósito de la actividad, pide consentimiento para continuar o adáptala sobre la marcha.

8. Gestiona la dinámica del grupo de forma justa

- ¿Cuándo hay que estar atento? En debates grupales, discusiones o proyectos colaborativos.
- ¿Por qué es importante? Las voces dominantes pueden silenciar a los demás, mientras que la exclusión provoca frustración.
- ¿Cómo? Rota los turnos para hablar, establece reglas básicas y estate atento a las señales de exclusión no verbales.
- ¿Cómo responder si las cosas salen mal? Intervén respetuosamente, redistribuye el tiempo de intervención y consulta con los/las participantes más callados.

9. Mantén la privacidad de la información personal

- ¿Cuándo hay que estar atento? Al recopilar encuestas, comentarios o documentar actividades.
- ¿Por qué es importante? Las violaciones de la privacidad dañan la confianza y pueden tener consecuencias legales.
- ¿Cómo? Utiliza datos anónimos, almacenamiento seguro y procesos de consentimiento claros.
- ¿Cómo responder si las cosas salen mal? Elimina los datos identificativos, pide disculpas y describe las medidas para evitar que se repita.

10. Reflexiona y solicita comentarios con regularidad

- ¿Cuándo hay que estar atento? Después de cada sesión, especialmente si han surgido dificultades.
- ¿Por qué es importante? La reflexión ayuda a mejorar la práctica y a evitar repetir errores.
- ¿Cómo? Lleva un diario del facilitador y solicita comentarios anónimos a los/las participantes.
- ¿Cómo responder si las cosas salen mal? Revisa los retos, ajusta las sesiones futuras y comparte el aprendizaje con tus compañeros.

Concienciación: Alfabetización en salud mental

Nombre de la actividad	Descripción	Categorías de la actividad	Duración	Tamaño del grupo
<u>Tender puentes entre mentes</u>	Juegos de rol: conversaciones en el lugar de trabajo para practicar hablar sobre salud mental.	Juegos de rol, grupo debate	40 minutos	Parejas o grupos pequeños
<u>Niveles de Salud Mental</u>	Crea avatares para experimentar los retos del lugar de trabajo y las estrategias para afrontarlos.	Simulación, reflexión	45-60 minutos	Flexible
<u>Salud Mental – Mitos y Verdades</u>	Clasifica las afirmaciones en mitos o verdades para abordar el estigma.	Juego de clasificación, debate	45-60 minutos	10–30 participantes
<u>Los seis sombreros</u>	Explorar los comportamientos relacionados con la salud mental mediante el debate de casos. prácticos desde seis perspectivas.	Juegos de rol, debate, grupo tertulia	60-75 minutos	6 participantes (los roles se pueden duplicar)
<u>¿Qué es la Salud Mental?</u>	Utilizar fotos para reflexionar sobre el significado de la salud y relacionarlo con la vida adulta y laboral.	Lenguaje fotográfico, reflexión, debate	35-40 minutos	Pequeño a Medianos



Compreensión y gestión de las emociones

Nombre de la actividad	Descripción	Categorías de la actividad	Duración	Tamaño del grupo
<u>Adaptabilidad a diversas situaciones</u>	Representar situaciones hipotéticas para practicar la adaptación a cambios inesperados.	Reflexión, juegos de rol	30 minutos	Grupos flexibles
<u>Globos</u>	Mantener varios globos en el aire para simular el estrés y multitarea.	Simulación, trabajo en equipo, reflexión	30 minutos	~15 participantes
<u>Plasmar las emociones</u>	Representar y adivinar emociones a través de juegos de rol situaciones.	Juegos de rol, juegos de mímica	30 minutos	Grupos pequeños
<u>Conmoción Emocional</u>	Identificar, actuar y reflexionar sobre las emociones y estrategias de afrontamiento.	Juegos de mímica, reflexión	40 minutos	Grupos pequeños y medianos
<u>Expresar emociones con diferentes tonos</u>	Explora el lenguaje corporal y el estilo de comunicación en juegos de rol de entrevista.	Juegos de rol, práctica del lenguaje corporal	60 minutos	Parejas y grupos
<u>Autoconciencia y Obstáculos emocionales</u>	Actividad reflexiva para identificar las barreras personales que impiden la regulación emocional.	Reflexión, debate	50-60 minutos	Individual o en grupos pequeños
<u>Cambia tu respuesta</u>	Explorar cómo cambiar las respuestas emocionales ante situaciones difíciles.	Juegos de rol, Reflexión	60-75 minutos	Grupos pequeños
<u>El globo explosivo</u>	Ejercicio del globo para ilustrar los desencadenantes emocionales y Reacciones.	Simulación, reflexión	60 minutos	Grupos pequeños y medianos
<u>¿Dónde estoy?</u>	Actividad basada en la posición para reflexionar sobre la percepción de las propias emociones.	Movimiento, reflexión	40 minutos	Grupos medianos

Empoderamiento y comunicación

Nombre de la actividad	Descripción	Categorías de la actividad	Duración	Tamaño del grupo
<u>Dibujar espalda con espalda</u>	Las parejas describen y dibujan imágenes para practicar la comunicación clara.	Trabajo en parejas, juego de comunicación	45 minutos	Parejas
<u>Experiencia de comunicación eficaz</u>	Simular conversaciones para practicar la claridad y la capacidad de escuchar.	Juegos de rol, reflexión	60-80 minutos	Parejas o grupos pequeños
<u>Mis puntos fuertes</u>	Los/las participantes identifican y comparten sus principales fortalezas con el grupo.	Reflexión, compartir	20-30 minutos	Grupos pequeños y medianos
<u>Mi superpoder</u>	Los/las participantes identifican y comparten sus fortalezas personales de forma creativa.	Reflexión, Compartir	40 minutos	Grupos pequeños o medianos
<u>Establecer límites</u>	Escenarios de juegos de rol para practicar cómo decir «no» y mantener los límites.	Juegos de rol, reflexión	50 minutos	Grupos pequeños
<u>El juego de la comunicación</u>	Actividad interactiva que destaca las barreras y la claridad en la comunicación.	Juego, debate en grupo	40-50 minutos	Grupos pequeños y medianos
<u>Teatro de los Oprimidos</u>	Actividad de teatro foro para explorar las dinámicas de poder y la comunicación.	Teatro, juegos de rol, juego, reflexión	30-60 minutos	Grupos medianos a grandes
<u>Deseos/ Necesidades</u>	Reflexionar y distinguir entre deseos y necesidades personales en la comunicación.	Reflexión, debate	50 minutos	Individual o en grupo

Habilidades de colaboración y gestión de dinámicas de grupo

Nombre de la actividad	Descripción	Categorías de la actividad	Duración	Tamaño del grupo
<u>Fomentar la confianza</u>	Ejercicios para fomentar la confianza y fortalecer la cohesión del grupo.	Desafío en equipo, Reflexión	90 minutos	Grupos pequeños
<u>Gestión de conflictos</u>	Simular conflictos en el lugar de trabajo y practicar estrategias de resolución.	Juegos de rol, debate en grupo	60-90 minutos	Grupos pequeños o medianos
<u>Desafío del huevo caído</u>	Los equipos diseñan una forma de proteger un huevo al caer, centrándose en la resolución de problemas.	Reto por equipos, resolución de problemas	40 minutos	Grupos pequeños (4-6)
<u>Expectativas en el trabajo</u>	Explorar las expectativas y realidades de los comportamientos en el lugar de trabajo.	Reflexión, debate	40-45 minutos	Grupos medianos
<u>Fortalezas y debilidades</u>	Reflexionar sobre las fortalezas y debilidades del grupo y de cada individuo en la colaboración.	Reflexión, intercambio	40-50 minutos	Grupos pequeños y medianos
<u>Juegos de rol de sinergia de equipos</u>	Ejercicios de juegos de rol para mejorar el trabajo en equipo y la colaboración.	Juegos de rol, trabajo en equipo	60-75 minutos	Grupos pequeños

Mindfulness y ejercicios de relajación

Nombre de la actividad	Descripción	Categorías de la actividad	Duración	Tamaño del grupo
<u>Observación de la respiración</u>	Concentración en la atención a la respiración natural para mejorar la calma.	Mindfulness, relajación	20 minutos	Individual o en grupo
<u>Abrazo de mariposa</u>	Técnica de autorregulación para calmar las emociones mediante la estimulación bilateral.	Mindfulness, autocuidado	30 minutos	Individual
<u>Introducción al diario personal</u>	Ejercicio de escritura reflexiva para explorar pensamientos y sentimientos.	Escritura, reflexión	45-60 minutos	Individual
<u>Mini movimientos</u>	Movimientos corporales suaves para promover la relajación y la conciencia.	Mindfulness, movimiento	40 minutos	Individual o en grupo
<u>Yoga Nidra</u>	Relajación profunda y práctica de meditación guiada para reducir el estrés.	Yoga, mindfulness	40 minutos	Individual o en grupo
<u>Relajación muscular progresiva</u>	Ejercicio guiado para liberar la tensión mediante la relajación muscular.	Relajación, mindfulness	40 minutos	Individual o en grupo

01.

CONCIENCIACIÓN: «ALFABETIZACIÓN EN SALUD MENTAL» PARA JÓVENES



CONCIENCIACIÓN: «ALFABETIZACIÓN EN SALUD MENTAL» PARA LOS JÓVENES

EL TEMA

La salud mental es un aspecto clave del bienestar general, pero sigue siendo una de las áreas de la salud más incomprendidas y descuidadas. Esta sección del kit de herramientas tiene como objetivo fomentar la alfabetización en salud mental entre los/las jóvenes, ofreciendo una comprensión clara de qué es la salud mental y por qué es importante, especialmente durante la transición de la educación al mundo laboral. La alfabetización en salud mental implica la capacidad de reconocer, gestionar y buscar ayuda para los problemas de salud mental, así como reducir el estigma. Al promover el diálogo abierto y aumentar la concienciación, empoderaremos a los/las jóvenes para que consideren la salud mental como una prioridad y normalicen las conversaciones sobre este tema, contribuyendo a su desestigmatización.

PERSPECTIVA

Las investigaciones del proyecto Mind the Gap ponen de relieve que la transición de la escuela al trabajo es un momento especialmente delicado para los/las jóvenes, que a menudo va acompañado de estrés (69,8 % de los/las encuestados/as), preocupaciones (61,2 %) y ansiedad (58,2 %). Esto subraya la importancia de la alfabetización en salud mental, ya que permite a los/las jóvenes reconocer los retos de forma temprana y buscar el apoyo que necesitan durante las fases de transición.

ACTIVIDADES

Las actividades de esta sección tienen como objetivo proporcionar conocimientos prácticos y motivar a los/las participantes a abordar temas relacionados con la salud mental de manera accesible e interactiva. A través de ejercicios creativos, como explorar mitos y realidades o simular situaciones de la vida real vinculadas con la transición de la escuela al trabajo, los/las participantes adquieren herramientas para comprenderse mejor a sí mismos/as y a los/las demás. Estos ejercicios están diseñados para destacar la importancia de buscar ayuda y de combatir el estigma que aún rodea las conversaciones sobre salud mental.

TENDER PUENTES ENTRE MENTES



Categoría:

Concienciación: «Alfabetización en salud mental» para jóvenes.



Resumen:

El objetivo del ejercicio es desarrollar habilidades para comunicarse abiertamente sobre la salud mental en el lugar de trabajo. Los/las participantes practicarán cómo apoyar a sus compañeros y cómo pedir ayuda en situaciones relacionadas con la salud mental.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Identificar cuándo y cómo hablar sobre salud mental.
- Desarrollar la capacidad de escuchar con empatía y responder a las necesidades de los demás.
- Practicar la búsqueda proactiva de apoyo cuando sea necesario.



Contexto y participantes:

Este ejercicio puede realizarse con adultos jóvenes, como estudiantes, recién graduados o participantes en programas de desarrollo profesional.



Raccomandazioni per una corretta attuazione:

- El tamaño recomendado del grupo es de 15 a 20 participantes.
- Si el grupo no se siente seguro con esta tarea, puede ser útil hablar juntos sobre un escenario para mostrar a los/las participantes cómo pueden comunicarse entre sí y qué es importante en conversaciones como esta.
- Crea un entorno seguro.
- Anima a los/las participantes a compartir sus opiniones en un ambiente de confianza y respeto.
- Haz hincapié en la importancia de la empatía al debatir temas relacionados con la salud mental.
- Asegúrate de que nadie se sienta presionado/a a compartir experiencias personales.
- Concéntrate en acompañar a los/las participantes en sus experiencias emocionales, en lugar de evaluar sus sentimientos o sugerirles qué deberían hacer.
- Antes del ejercicio, puede ser útil recordar que todas las personas estamos aprendiendo, que podemos cometer errores o no saber exactamente qué decir, pero que la conversación se basará en nuestra experiencia y que, al finalizar la tarea, sabremos mejor cómo hablar y cómo ayudar.
- Reconoce que cada persona participa de manera diferente y, si alguien tiene dificultades para leer o comprender los escenarios, ofrece apoyo discreto para garantizar la claridad y la comodidad.
- Si la tarea se realiza en un grupo con un contexto cultural diferente, puede ser útil adaptar los escenarios a las dificultades más comunes en esa cultura.
- Puede resultar útil facilitar o comentar una breve lista de recursos locales sobre dónde los/las jóvenes pueden obtener apoyo para su salud mental o a qué números pueden llamar.



- Si queda tiempo después de anotar las ideas y estrategias, puede ser interesante repetir el juego de roles (simulación de conversación) aplicando los nuevos conocimientos y estrategias.
- Para utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutoría o trabajo personal), el/la participante puede realizar la tarea junto con el/la facilitador/a.
- Si la actividad se lleva a cabo con un grupo que ha vivido experiencias difíciles (por ejemplo, jóvenes migrantes o jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje), es posible que surjan emociones intensas, por lo que el/la facilitador/a debe estar preparado/a. Puede ser útil analizar juntos una escena para mostrar cómo pueden comunicarse entre sí y luego continuar con las siguientes escenas por parejas.



Material utilizado:

- Escenarios de conversación sobre salud mental
- Papel y bolígrafos
- Pizarra blanca o rotafolio para anotar ideas



Duración:

40 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1: Introducción

- Explica a los/las participantes por qué es fundamental mantener una comunicación abierta sobre la salud mental en el lugar de trabajo.
- Repasa las normas relacionadas con el respeto a la privacidad y la empatía durante el ejercicio.
 - » Muévete por la sala para escuchar las conversaciones de las diferentes parejas.
 - » Si observas que alguna pareja tiene dificultades para comunicarse o si surgen emociones intensas, no dudes en intervenir. Tu apoyo puede ayudarles a superar el momento y mejorar su experiencia de aprendizaje

Paso 2: Juegos de rol: simulación de conversación

- Divide al grupo en parejas.
- Entrega a cada pareja una tarjeta con una situación laboral relacionada con un problema de salud mental (por ejemplo, estrés, agotamiento o sensación de agobio). En el anexo encontrarás ejemplos de situaciones.
- Si surgen dificultades, ayuda a los/las participantes leyendo en voz alta o explicando el papel con más detalle.
- Una persona interpreta a la persona empleada que busca apoyo, mientras que la otra desempeña el papel de compañero/a de trabajo o supervisor/a que ofrece ayuda. Después de unos minutos, pueden intercambiar los roles.

Paso 3 Reflexión:

- Reúne al grupo y pide a los/las participantes que comparten cómo se sintieron durante la simulación. Pregunta qué les resultó difícil y qué funcionó bien. Haz hincapié en que los comentarios constructivos no son críticas personales, sino oportunidades para aprender y crecer, y que podemos transformar nuestras experiencias en aprendizajes positivos. Recuerda que todas las personas estamos aprendiendo y que cometer errores forma parte del proceso.
- Preguntas para conversaciones individuales (mentoría, trabajo individual):
 - ¿Cómo te sentiste en el papel de la persona que buscaba apoyo?
 - ¿Qué fue lo más difícil de hablar sobre tu problema?
 - ¿Qué te ayudó a sentirte escuchado/a y comprendido/a?
 - ¿Qué respuestas de la otra persona te parecieron especialmente útiles o de apoyo?
 - ¿Qué te habría gustado que la otra persona hiciera de manera diferente?
 - ¿Qué estrategias de apoyo podrían resultarte más útiles en el lugar de trabajo??
- Preguntas para la puesta en común en grupo tras el juego de roles:
 - ¿Cuál fue el aspecto más difícil a la hora de proporcionar apoyo?
 - ¿Cómo respondiste cuando no sabías qué decir?
 - ¿Qué comportamientos de la otra persona facilitaron la conversación?
 - ¿Cómo puedes mostrar empatía sin dar consejos?
 - En la práctica, ¿cómo puedes animar a un/a compañero/a a buscar ayuda?
 - ¿Qué estrategias pueden ayudarte a gestionar tus propias emociones durante este tipo de conversaciones?

- Juntos/as, escribid en la pizarra las mejores prácticas para comunicarse en situaciones relacionadas con la salud mental.
- **Paso 4 Estrategias de apoyo y búsqueda de ayuda:**
- Piensen juntos/as en estrategias que puedan utilizarse para buscar apoyo en situaciones relacionadas con la salud mental en el lugar de trabajo.
- Dialogad sobre cómo pedir ayuda de forma proactiva y cómo aprovechar los recursos disponibles.
- Anotad las mejores ideas en la pizarra.

Conclusión y reflexión:

Finaliza el ejercicio destacando la importancia de mantener una comunicación abierta y de crear un entorno de apoyo en el lugar de trabajo. Anima a los/las participantes a buscar ayuda cuando lo necesiten y a ofrecer apoyo a las demás personas.

Material utilizado:

Escenarios de conversación sobre salud mental



Anexo: casos prácticos

1. Estrés relacionado con los plazos: Anna

Anna lleva unos meses trabajando como analista de datos junior en una gran empresa. Recientemente, le han asignado más tareas y el número de proyectos no deja de crecer. Siente que le cuesta hacer frente a la presión de cumplir con los plazos.

- Anna (empleada que busca apoyo): Se siente abrumada por su carga de trabajo y le preocupa no poder cumplir con los plazos a tiempo. No sabe cómo manejar su estrés y le preocupa que su productividad esté disminuyendo.
- Compañero/a de trabajo (papel de apoyo): Has notado que Anna está más retraída y ansiosa de lo habitual. Quieres ayudarla a encontrar formas de gestionar mejor su estrés y su tiempo

¿Cómo puedes ayudar a Anna a gestionar su estrés y a encontrar un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal?

2. Miedo a cometer errores – Mateusz

Mateusz es un nuevo asistente en el departamento financiero de una gran empresa. Quiere causar una buena impresión, pero le aterroriza cometer errores. Se siente abrumado antes de cada sesión de retroalimentación, por temor a que se evidencien sus debilidades y afecten su futuro en la empresa.

- Mateusz (empleado que busca apoyo): Mateusz teme las evaluaciones negativas y le preocupa que incluso los pequeños errores den una mala imagen de él y pongan en peligro su puesto. A menudo pierde el sueño por la anticipación de las sesiones de evaluación, sintiendo que nunca estará a la altura de las expectativas.
- Supervisor/a (función de apoyo): Reconoces el potencial de Mateusz, pero intuyes que su miedo a cometer errores está frenando su desarrollo. Tu objetivo es ayudarle a ver la evaluación como una herramienta para crecer, y no como un juicio.

¿Cómo puedes ayudar a Mateusz a sentirse menos intimidado por las evaluaciones y animarle a ver la retroalimentación como una valiosa herramienta de aprendizaje?

3. Incertezza sul lavoro a distanza - Karolina

Karolina ha empezado recientemente a trabajar a distancia como especialista junior en redes sociales. Al trabajar desde casa, se siente aislada y le preocupa que su supervisor/a piense que no está tan comprometida. Su ansiedad ante su primera evaluación del rendimiento a distancia lleva semanas aumentando, ya que no está segura de si está cumpliendo con las expectativas.

- Karolina (empleada que busca apoyo): Se siente insegura sobre su rendimiento debido a la falta de interacción cara a cara. Teme que los comentarios a distancia sean duros y que cualquier crítica signifique que no es adecuada para el puesto.
- Supervisor/a (función de apoyo): Quieres tranquilizar a Karolina y ayudarla a ver los comentarios como una forma de alinearse con los objetivos del equipo. Tu objetivo es hacer que se sienta acompañada y comprenda que los comentarios son una herramienta para su éxito, no una medida de fracaso.

¿Cómo puedes ayudar a Karolina a gestionar su ansiedad en torno a las evaluaciones a distancia y a ver la retroalimentación como una herramienta para la conexión y el crecimiento?

4. Síndrome del impostor: Adam

Adam se ha incorporado recientemente como analista de datos junior. Aunque está cualificado, a menudo siente que no encaja y le preocupa que sus supervisores/as piensen que no está lo suficientemente cualificado. Está muy ansioso por su primera evaluación y teme que cualquier comentario negativo confirme sus inseguridades.

- Adam (empleado que busca apoyo): Lucha contra sentimientos de insuficiencia y teme que los comentarios revelen sus debilidades, lo que podría poner en peligro su puesto. Se siente abrumado por la inseguridad y ansiedad antes de cada sesión de comentarios.
- Supervisor/a (función de apoyo): Reconoces el talento de Adam, pero te das cuenta de que su miedo a las críticas puede estar frenándole. Quieres ayudarle a ver la retroalimentación como una forma de desarrollar habilidades y ganar confianza, en lugar de como un juicio personal.

[¿Cómo puedes ayudar a Adam a reducir su miedo a la retroalimentación y ayudarle a comprender que la crítica constructiva es una herramienta para el crecimiento personal y profesional?](#)

5. Dificultad para adaptarse a un nuevo equipo: Olivia

Olivia se ha incorporado recientemente a un nuevo equipo en una empresa de fabricación. Tiene dificultades para adaptarse y siente que no encaja, lo que la hace sentirse deprimida.

- Olivia (empleada que busca apoyo): Olivia se siente excluida y cree que el resto del equipo no la acepta. Esto está afectando a su motivación y aumentando su estrés.
- Compañero/a (papel de apoyo): Has notado que Olivia es callada y evita las reuniones del equipo. Quieres ayudarla a integrarse mejor y a sentirse parte del grupo.

[¿Cómo puedes apoyar a Olivia para que se integre en el equipo y ayudarla a establecer relaciones con sus compañeros?](#)

NIVELES DE SALUD MENTAL



Categoría:

Concienciación: «Alfabetización en salud mental» para jóvenes



Resumen:

La actividad ayuda a los/las participantes a comprender cómo los retos cotidianos en el lugar de trabajo pueden contribuir al estrés y al agotamiento, a identificar los primeros signos de malestar mental y a explorar estrategias de afrontamiento eficaces.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Los/las participantes identifican situaciones comunes en el lugar de trabajo que pueden generar estrés y comprenden su posible impacto en el bienestar.
- Los/las participantes exploran y evalúan diferentes formas de afrontar el estrés, reconociendo qué estrategias resultan más útiles y cuáles pueden ser menos efectivas.
- Los/las participantes reflexionan sobre sus propias reacciones ante el estrés, relacionando las experiencias del avatar con sus propias fortalezas, áreas de mejora y hábitos personales de afrontamiento.
- Los/las participantes comprenden cómo la colaboración y el apoyo mutuo en el lugar de trabajo pueden reducir el estrés, prevenir el agotamiento y fortalecer la resiliencia colectiva.



Contexto y participantes:

Con adolescentes y adultos jóvenes (de 18 a 30 años), en un entorno no formal/taller, etc. Es importante que los/las participantes tengan experiencia en situaciones similares al trabajo.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Tamaño recomendado del grupo: 8-15 participantes para favorecer un debate activo y un intercambio manejable.
- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual): El/la participante crea el avatar. El/la mentor/a asume el papel de «facilitador/a» y presenta dos o tres escenarios seleccionados. El/la joven reflexiona sobre cómo reacciona su avatar y lo relaciona directamente con su propia forma de afrontar la situación en la vida real.
- Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje):
 - Simplifica el lenguaje y reduce el número de escenarios (máximo 3).
 - Utiliza ayudas visuales (iconos para el estrés, el bienestar, las estrategias de afrontamiento).
 - Mantén el intercambio de opiniones como algo opcional para evitar presiones.
- Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos:
 - Adapta los escenarios laborales a entornos familiares (escuela, voluntariado, vida comunitaria).
 - Ten en cuenta la jerarquía y las normas de comunicación; por ejemplo, las «críticas del jefe» podrían reformularse como «comentarios del/la profesor/a».



Material utilizado:

- Plantillas en papel o digitales para crear avatares (nombre, edad, trabajo, entorno laboral, etc.).
- Un sistema de puntuación sencillo (por ejemplo, puntos para hacer un seguimiento del bienestar mental y emocional de cada avatar).
- Una lista de retos/acontecimientos en el lugar de trabajo (se puede leer en voz alta o mostrar).
- Pizarra o rotafolio para el análisis posterior.



Duración:

45 - 60 minutos





Procedimiento de la actividad:

Paso 1: Crear avatares

- Pide a los/las participantes que creen un personaje (un avatar) llenando datos clave sobre sí mismos/as (véase «Material utilizado»).

Paso 2: Presentar el reto

- El/la facilitador/a describirá una serie de acontecimientos en el lugar de trabajo que representan un día típico.
- Cada avatar/participante debe decidir cómo afrontar estos retos utilizando sus rasgos y habilidades.
- Los/las participantes reflexionarán sobre cómo se siente su avatar después de cada evento, haciendo un seguimiento de su bienestar (véase «Material utilizado»).

Paso 3: Simular los desafíos del lugar de trabajo

Lee en voz alta los escenarios laborales uno por uno. Después de cada uno, da a los/las participantes un minuto para que escriban cómo responde su avatar.

- Despues de cada evento, pide a los/las participantes que evalúen:
 - Cómo se siente su avatar (por ejemplo, estresado, tranquilo, motivado).
 - Qué estrategias de afrontamiento utilizó el avatar (si las hubo).
 - Ajusta la «puntuación de bienestar» del avatar en función de su reacción.
- Puedes utilizar menos situaciones, dependiendo del tiempo que lleve y de la capacidad de los/las participantes para mantener la concentración.

Situazioni:

• Perdió el autobús

- **Escenario:** Tu avatar perdió el autobús debido a un retraso de última hora al salir de casa, lo que le hizo llegar 20 minutos tarde al trabajo. Al llegar, su jefe hace un comentario sarcástico sobre la puntualidad delante de sus compañeros.
- **Impacto:**
 - Estrés inmediato por llegar tarde.
 - Vergüenza y frustración por la crítica pública.
 - Dificultad para empezar el día con una mentalidad centrada y positiva.

• Plazo ajustado

- **Escenario:** Tu avatar recibe una tarea de última hora de su supervisor, con un plazo poco realista que le obliga a quedarse hasta tarde o a trabajar a un ritmo acelerado. La tarea es fundamental para el rendimiento del equipo.
- **Impacto:**
 - Presión para rendir bajo limitaciones de tiempo.
 - Aumento del estrés y del potencial de cometer errores.
 - Posibles conflictos con planes o compromisos personales después del trabajo.

• Problemas técnicos

- **Scenario:** A tu avatar se le asigna una tarea que requiere el uso de una nueva

herramienta digital o software con el que no está familiarizado. Le cuesta completar la tarea de manera eficiente y se retrasa.

- **Repercusión:**

- Frustración por la pronunciada curva de aprendizaje.
- Miedo a ser juzgado como incompetente por sus compañeros o supervisores.
- Retrasos que podrían afectar al calendario general del proyecto.

• **Conflict entre compañeros de trabajo**

- **Escenario:** Durante una reunión de equipo, tu avatar tiene un desacuerdo con un compañero de trabajo sobre el mejor enfoque para completar un proyecto. La discusión se caldea y la tensión persiste incluso después de la reunión.

- **Repercusión:**

- Relaciones laborales tensas y menor colaboración.
- Dificultad para concentrarse en el proyecto debido a emociones persistentes.
- Posible daño a la reputación profesional si el conflicto se agrava.

• **Se saltó el almuerzo**

- **Escenario:** Tu avatar está tan ocupado con reuniones consecutivas y tareas urgentes que no tiene tiempo para almorzar. A media tarde, se siente cansado, irritable y menos productivo.

- **Repercusión:**

- Disminución de la concentración y la eficiencia debido al hambre y la fatiga.
- Irritabilidad que puede afectar a las interacciones con los compañeros de trabajo o a la toma de decisiones.
- Descuido prolongado del cuidado personal, lo que conduce al agotamiento.

• **Sorpresa al final del día**

- **Escenario:** Tu avatar está tan ocupado con reuniones consecutivas y tareas urgentes que no tiene tiempo para almorzar. A media tarde, se siente cansado, irritable y menos productivo.

- **Repercusión:**

- Frustración por tener que quedarse hasta tarde o retrasar planes personales.
- Presión para completar la tarea rápidamente, lo que aumenta la probabilidad de cometer errores.
- Posible resentimiento hacia el cliente o la dirección.

Conclusión y reflexión:

- ¿Cuál de los retos de hoy se parece más a algo que hayas experimentado en la vida real? ¿Cómo lo gestionaste entonces?
- ¿Qué señales notas en ti mismo/a cuando te sientes estresado/a o cerca del agotamiento (por ejemplo, cansancio, irritabilidad, dificultad para concentrarte)?

- ¿Qué estrategia de afrontamiento utilizada por tu avatar podrías probar también en tu vida diaria?
- ¿Qué pequeño cambio podrías hacer esta semana para proteger tu bienestar (por ejemplo, tomar descansos, pedir ayuda, planificar con antelación)?

Aplicación práctica a situaciones reales: estas ideas pueden incorporarse en un debate guiado:

1. Identificar los primeros signos del agotamiento: ayuda a los/las participantes a reconocer los signos físicos, emocionales y conductuales del estrés, como irritabilidad, fatiga o dificultad para concentrarse.
2. Desarrollar mecanismos de afrontamiento: fomenta estrategias como priorizar tareas, tomar descansos, comunicar necesidades y pedir ayuda.
3. Fomentar la resiliencia: refuerza el valor del autocuidado, el establecimiento de límites y la colaboración en el lugar de trabajo para mantener la salud mental.
4. Defensa en el lugar de trabajo: debate la importancia de defender las políticas de salud mental, como horarios flexibles o programas de bienestar para los empleados.

Material utilizado:

Plantilla para la creación de avatares



CREACIÓN DE AVATARES

1. Información básica

- Nombre: _____
- Edad: _____
- Cargo: _____
- Lugar de trabajo: (por ejemplo, oficina, remoto, comercio minorista, etc.):

- Situazione abitativa: (ad es. da solo, con coinquilini, con la famiglia):

2. Rasgos de personalidad

- Puntos fuertes: (por ejemplo, organizado, empático, aprende rápido)
 -
 -
 -
- Debilidades: (por ejemplo, procrastinación, mala gestión del tiempo, se estresa fácilmente)
 -
 -
 -

3. Rutina diaria y hábitos

- Rutina matutina: ¿Qué suele hacer tu avatar antes de empezar a trabajar?

- Estilo de trabajo: ¿Cómo prefiere trabajar tu avatar? (por ejemplo, solo, en equipo, tareas estructuradas, libertad creativa)

- Actividades de tiempo libre: ¿Qué hace tu avatar para relajarse o recargar energías?

4. Salud emotiva e mental

- Factores desencadenantes del estrés: ¿Qué situaciones hacen que tu avatar se sienta estresado?



- Estrategias de afrontamiento: ¿Cómo maneja tu avatar el estrés o los desafíos?

- Sistema de apoyo: ¿En quién confía tu avatar para obtener apoyo? (por ejemplo, amigos, compañeros de trabajo, familia, mentores)

5. Objetivos en el lugar de trabajo

- Objetivos a corto plazo: ¿Qué está tratando de lograr tu avatar en el trabajo en este momento?

- Objetivos a largo plazo: ¿Cuáles son las aspiraciones profesionales de tu avatar?

SISTEMA DE PUNTUACIÓN

Después de cada escenario, ajusta la «puntuación de bienestar» en función de tu reacción (-2 por estrés, +1 por autocuidado), empezando por el centro.



1. Escenario: Perder el autobús

- Sentimiento: _____
- Estrategias de afrontamiento utilizadas: _____

2. Escenario: Plazo ajustado

- Sentimiento: _____
- Estrategias de afrontamiento utilizadas: _____

3. Situación: Problemas técnicos

- Sentimiento: _____
- Estrategias de afrontamiento utilizadas: _____

4. Situación: Conflicto con un compañero de trabajo

- Sentimiento: _____
- Estrategias de afrontamiento utilizadas: _____

5. Situación: Se saltó el almuerzo

- Sentimiento: _____
- Estrategias de afrontamiento utilizadas: _____

6. Situación: Sorpresa al final del día

- Sentimiento: _____
- Estrategias de afrontamiento utilizadas: _____

7. Escenario: _____

- Sentimiento: _____
- Estrategias de afrontamiento utilizadas: _____

SALUD MENTAL: MITOS Y VERDADES



Categoría:

Concienciación: «Alfabetización en salud mental» para jóvenes



Resumen:

Esta actividad se centra en distinguir los mitos de las realidades sobre la salud mental, con el objetivo de reducir el estigma y mejorar la comprensión de los/las participantes. Consiste en una actividad de clasificación seguida de un debate guiado, diseñada para crear conciencia y fomentar la apertura al hablar sobre el bienestar mental y emocional.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Identificar mitos y verdades comunes sobre la salud mental.
- Desarrollar una perspectiva más informada y empática sobre la salud mental.
- Aumentar la confianza a la hora de abordar temas de salud mental en contextos personales y profesionales.



Contexto y participantes:

Esta actividad puede realizarse en escuelas, lugares de trabajo o centros comunitarios con grupos de entre 10 y 30 participantes. Es adecuada para adolescentes, adultos jóvenes o profesionales que deseen aumentar la concienciación sobre salud mental.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Garantiza un entorno seguro y libre de juicios para los debates.
- Adapta los mitos y verdades a las características específicas de los/las participantes.
- Fomenta el intercambio abierto, pero respeta el nivel de comodidad de los/las participantes en cuanto a compartir experiencias personales.
- En tutorías individuales, la actividad de clasificación puede realizarse como una conversación reflexiva: el/la facilitador/a presenta algunas afirmaciones y, juntos/as, exploran las percepciones del/la participante y aclaran posibles malentendidos.
- Para grupos vulnerables, simplifica el lenguaje de las tarjetas, evita explicaciones demasiado técnicas y proporciona información clara y accesible. Incluye debates de apoyo para reducir el estigma y prepárate para cambiar de tema si la conversación se vuelve abrumadora.
- En entornos educativos culturalmente diversos o mixtos, adapta los ejemplos para evitar estereotipos y asegúrate de que las afirmaciones reflejen los distintos contextos de manera justa. Cuando sea apropiado, invita a los/las participantes a compartir mitos que hayan encontrado en su propia comunidad, creando un espacio para múltiples perspectivas.

**Material utilizado:**

- Tarjetas o trozos de papel preparados previamente con mitos y verdades sobre la salud mental.
- Un tablero o mesa de clasificación con las etiquetas «Mitos» y «Verdades».
- Rotuladores y notas adhesivas para comentarios adicionales.
- Recursos multimedia complementarios sobre los temas tratados que ayudarían a mejorar la interactividad de la actividad.

**Duración:**

45 - 60 minutos





Procedimiento de la actividad:

Paso 1 :

Comienza con una actividad para romper el hielo y facilitar la introducción de los/las participantes al tema, como pedirles que compartan una palabra que les venga a la mente al pensar en «salud mental». Presenta brevemente la actividad y sus objetivos.

Paso 2:

Divide a los/las participantes en pequeños grupos y proporciona a cada grupo un conjunto de tarjetas con afirmaciones sobre la salud mental. Estas tarjetas deben adaptarse al grupo, centrándose en estigmas y cuestiones especialmente relevantes.

Pide a cada grupo que trabaje en conjunto para clasificar las afirmaciones en «Mitos» y «Verdades» sobre el tablero o la mesa de clasificación. Circula durante la actividad para responder preguntas o aclarar dudas. Cada mito del folleto puede vincularse a una verdad emparejada.

Paso 3:

Revisa cada afirmación con todo el grupo, aclarando cualquier concepto erróneo y proporcionando información precisa. Facilita un debate sobre cómo estos mitos y verdades influyen en las actitudes hacia la salud mental.

Paso 4:

Invita a los/las participantes a compartir cualquier nueva idea o cambio de perspectiva que hayan experimentado durante la actividad. Animales a reflexionar sobre cómo pueden combatir el estigma en sus propias vidas y comunidades.

Conclusión y reflexión:

Pide a los/las participantes que escriban o compartan una o dos frases sobre lo que han aprendido o les ha sorprendido durante la sesión. También puedes animarlos a aportar otros mitos o verdades que hayan encontrado en sus propias vidas o comunidades.

Concluye resumiendo los puntos clave discutidos y subraya la importancia de la concienciación sobre la salud mental. Incluye, si es posible, recursos o información de contacto para obtener más apoyo o información (véase el banco de recursos del manual), como servicios locales de salud mental o líneas de atención telefónica.



TARJETAS

MITO

VERDAD

Las enfermedades mentales son algo que solo padecen los adultos.

Las enfermedades mentales pueden afectar a cualquier persona, independientemente de su edad. Los niños y adolescentes también pueden sufrir trastornos como ansiedad, depresión y trastornos de pánico.

Las personas con enfermedades mentales no pueden tener éxito en el trabajo, los estudios o la vida.

Los problemas de salud mental a veces pueden complicar las cosas, pero con el apoyo adecuado, las personas pueden alcanzar sus metas en el trabajo, la escuela y la vida personal. Hablar con otras personas y explorar formas de relajarse o manejar el estrés puede ser útil.

Tener una enfermedad mental hace que sea casi imposible vivir de forma independiente o cuidar de uno mismo.

Muchas personas con trastornos de salud mental viven de forma independiente, se cuidan a sí mismas y llevan una vida plena. Cada proceso de salud mental es único y, con el apoyo adecuado, las personas pueden prosperar.

Las enfermedades mentales duran para siempre y no es posible recuperarse.

La recuperación es posible para las personas con problemas de salud mental. La terapia, el apoyo de los seres queridos y las estrategias de autocuidado ayudan a muchas personas a controlar o superar sus trastornos.

No tiene sentido hablar de las enfermedades mentales; la medicación es la única forma de sentirse mejor.

Al igual que la salud física, el cuidado de la salud mental implica más que la medicación. Hablar con amigos, familiares o profesionales y practicar el autocuidado son fundamentales para controlar y recuperarse de los problemas de salud mental.

Las personas con enfermedades mentales son violentas, agresivas y peligrosas.

La mayoría de las personas con trastornos mentales no son violentas ni peligrosas. De hecho, son más propensas a sufrir acoso o abusos que a hacer daño a los demás.

Ciertos grupos de personas son más propensos a desarrollar enfermedades mentales.

Los problemas de salud mental pueden afectar a cualquier persona, independientemente de su raza, género, religión o procedencia. Ningún grupo es inmune a los problemas de salud mental.



LOS SEIS SOMBROS



Categoría:

Concienciación: «Alfabetización en salud mental» para jóvenes



Resumen:

Esta actividad involucra a los/las participantes en debates grupales para explorar comportamientos problemáticos relacionados con la salud mental. Cada participante adopta un “sombrero” específico que representa una perspectiva o enfoque único, lo que facilita una comprensión más amplia y contribuye a desestigmatizar las afecciones de salud mental.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Debatir diversas perspectivas y enfoques para abordar los retos relacionados con la salud mental.
- Desarrollar la empatía y reducir el estigma que rodea a los trastornos de salud mental.



Contexto y participantes:

Esta actividad puede llevarse a cabo en diversos entornos educativos, talleres de salud mental o actividades de formación de equipos. Es más adecuada para grupos de seis personas y resulta idónea para adultos o adolescentes interesados en la concienciación sobre la salud mental.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Garantizar un entorno seguro y libre de juicios durante los debates.
- Rota los roles para que los/las participantes experimenten diferentes perspectivas.
- Facilita los debates de manera activa para mantener el interés.
- Si se utilizan casos distintos a los proporcionados, asegúrate de que estén redactados con sensibilidad y sin sesgos.
- En entornos individuales, el/la facilitador/a puede adaptar la actividad asumiendo varios “papeles” y pidiendo a la persona que responda desde cada perspectiva. Esto permite explorar de forma personalizada cuestiones de salud mental sin necesidad de un grupo.
- Para grupos vulnerables, simplifica las descripciones de los roles, evita términos técnicos y utiliza ejemplos claros y concretos. Ofrece apoyo adicional emparejando a los/las participantes o proporcionándoles pistas si tienen dificultades para generar respuestas. Sé sensible a posibles estigmas o experiencias personales relacionadas con la salud mental.
- En distintos contextos culturales o educativos, adapta los estudios de caso para reflejar cuestiones o ejemplos relevantes a nivel local. Cuando la alfabetización sea una barrera, el/la facilitador/a puede describir verbalmente los sombreros y escenarios, o utilizar imágenes y símbolos en lugar de tarjetas escritas con las funciones.



Material utilizado:

- Tarjetas de roles («sombreros») con descripciones de las perspectivas.
- Descripciones de casos para cada ronda.
- Pizarra blanca o rotafolio.
- Temporizador o cronómetro.



Duración:

60 - 75 minutos





Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Presenta el objetivo de la actividad: ofrecer la oportunidad de explorar diversos comportamientos y problemas comunes relacionados con los desafíos de salud mental. Explica el concepto de los seis “sombreros”, que representan los roles que cada persona asumirá en cada ronda de debate sobre un caso práctico. En este momento, distribuye las tarjetas a cada participante, asegurándote de que todos comprendan claramente el significado de cada una:

- El realista: Se centra en soluciones prácticas y acciones inmediatas para abordar el comportamiento problemático. Tiende a buscar soluciones tangibles en lugar de ideas abstractas.
- El empático: Busca comprender las emociones y las causas subyacentes del comportamiento. Aboga por enfoques compasivos y sin prejuicios.
- El escéptico: Cuestiona la validez de las explicaciones y soluciones. Desafía a los demás a aportar pruebas y pensar de forma crítica.
- El optimista: Destaca los posibles resultados positivos y las oportunidades de crecimiento en la situación. Fomenta la esperanza y la resiliencia.
- El que impone las normas: Se centra en la importancia de la estructura, los límites y el cumplimiento de las normas o políticas sociales. Aboga por mantener el orden.
- El mediador: Se esfuerza por encontrar el equilibrio entre las diferentes perspectivas, promoviendo el compromiso y las soluciones armoniosas que benefician a todos.

NOTA: *Estos pueden simplificarse (por ejemplo, positivo, negativo, dudoso) o introducirse gradualmente si el conjunto completo es demasiado complejo. El uso de tarjetas de colores o pequeños sombreros de papel puede ayudar a aclarar los roles.*

Los roles no se ocultan al resto del grupo, y las preguntas de control pueden ayudar a garantizar que todos comprendan cada rol antes de comenzar la actividad.

Como alternativa, los roles pueden “duplicarse”, asignando el mismo rol a dos personas. Esto puede apoyar a quienes tienen dificultades para participar en los debates y asegura que cada perspectiva se refleje en la discusión.

Además, si hay otros/otras participantes en el grupo, pueden observar, tomar notas y compartir sus observaciones durante la puesta en común

Paso 2:

Presenta la primera situación problemática al grupo, aclarando cualquier duda sobre los detalles. Deja unos minutos para que los/las participantes debatan la situación desde la perspectiva de los roles o “funciones” asignadas, con el objetivo de ofrecer consejos constructivos a las personas involucradas en el caso. Anima a los/las participantes a desafiarse mutuamente de manera respetuosa y a aprovechar el enfoque de su rol.

Como alternativa, el/la facilitador/a o un/a miembro del grupo puede asumir el papel de la persona del escenario, haciendo que la actividad sea más interactiva y personalizada personal.



Paso 3:

Después del debate en cada ronda, revela el problema de salud mental que subyace al comportamiento o comportamientos mostrados y debate cómo esta información cambia la perspectiva de los/las participantes. Haz preguntas como «¿Cambia esto tu forma de abordar la situación?» o «¿Qué nuevas estrategias podrían ser eficaces ahora que comprendemos la condición subyacente?». Aclara cualquier concepto erróneo relacionado con la información proporcionada y responde a cualquier pregunta que pueda tener el grupo.

Paso 4:

El grupo puede rotar sus «sombreros» mientras discuten la siguiente situación. Repite el procedimiento de revelar la condición en cuestión y proporcionar un espacio para el debate y las preguntas de seguimiento.

Paso 5:

Concluye con un debate final en grupo, pidiendo a los/las participantes que comparten sus reflexiones y los temas comunes identificados en todos los casos. También puedes preguntar: «¿Cómo reaccionaría normalmente en esta situación?» o «¿Qué te gustaría cambiar de tu reacción?».

Conclusión y reflexión:

Lleva a cabo una conversación de análisis, centrándote en las siguientes preguntas:

- ¿Cuál fue la parte más difícil de ver los casos desde el rol que se te asignó?
- ¿Cómo evolucionó tu comprensión de los casos después de que se revelaran las condiciones?
- ¿Qué lecciones más amplias podemos aplicar cuando nos encontramos con este tipo de comportamientos en la vida real?



Los seis sombreros

EL/LA REALISTA

Te centras en soluciones prácticas e inmediatas para abordar el comportamiento. Tu prioridad es encontrar soluciones claras y viables, en lugar de ideas abstractas o largas discusiones.

EL/LA EMPÁTICO/A

Tu función es comprender las emociones que hay detrás del comportamiento. Abogas por la compasión, la paciencia y un enfoque sin prejuicios para apoyar a la persona.

EL/LA OPTIMISTA

Destacas los resultados positivos y las oportunidades de crecimiento. Te centras en aportar esperanza y fomentar la resiliencia para abordar la situación.

EL/LA ESCÉPTICO/A

Cuestionas las suposiciones y desafías las soluciones. Tu trabajo consiste en impulsar el pensamiento crítico, las ideas basadas en pruebas y la claridad en cada sugerencia.

EL/LA QUE IMPONE LAS NORMAS

Haces hincapié en la estructura, los límites y el cumplimiento de las normas. Tu función es garantizar la responsabilidad, la coherencia y la equidad en las respuestas.

EL/LA MEDIADOR/A

Equilibras opiniones divergentes, fomentando la armonía y el compromiso. Tu objetivo es guiar al grupo hacia soluciones colaborativas e inclusivas.



SITUACIÓN

Una persona evita las reuniones sociales, rechaza con frecuencia las invitaciones y, cuando asiste, suele poner excusas para marcharse antes de tiempo. Sus amigos la describen como distante o desinteresada, y algunos creen que se muestra así intencionadamente.

Un miembro del equipo llega constantemente tarde a las reuniones, le cuesta cumplir los plazos y parece desmotivado en el trabajo. Sus compañeros lo perciben como poco fiable, y algunos lo atribuyen a la pereza o a la falta de profesionalidad.

Un estudiante interrumpe regularmente en clase, se niega a completar las tareas y parece distraído durante las lecciones. Los profesores suelen describir su comportamiento como desafiante, y señalan que el estudiante puede destacar ocasionalmente en temas que le interesan.

Un compañero de trabajo se queja con frecuencia de molestias físicas, como dolores de cabeza o problemas estomacales, y suele tomarse días de baja por enfermedad. Los demás perciben que exagera o que utiliza excusas para eludir sus responsabilidades, lo que provoca frustración entre el equipo.

TRASTORNO IMPLICADO

El trastorno de ansiedad social es la causa subyacente del comportamiento de evitar las reuniones. Esta afección implica un miedo persistente al juicio, al rechazo o a la vergüenza, lo que hace que incluso las interacciones rutinarias resulten estresantes. La evitación no se debe a la falta de interés, sino que se deriva de un malestar emocional significativo.

El trastorno depresivo mayor explica la impuntualidad y la dificultad para cumplir con los plazos. La depresión puede minar la energía, reducir la concentración y hacer que completar las tareas diarias resulte abrumador, incluso cuando la persona se preocupa profundamente por sus responsabilidades.

El trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH) suele causar impulsividad, falta de atención y dificultades con las tareas estructuradas. El comportamiento del estudiante no es desafiante, sino que refleja dificultades para concentrarse y autorregularse, junto con brotes de creatividad cuando se involucra.

El trastorno de síntomas somáticos puede ser la causa de este comportamiento. Esta afección consiste en experimentar síntomas físicos que son angustiosos y desproporcionados en relación con cualquier causa médica identificable. Los síntomas son reales para la persona, ya que se derivan de una interacción de factores psicológicos y físicos, y no son inventados.

¿QUÉ ES LA SALUD MENTAL?



Categoría:

Concienciación: «Alfabetización en salud mental» para jóvenes



Resumen:

La actividad ayuda a los/las participantes a comprender el concepto de salud mental como una parte integral de la salud general, así como su relación con los retos y exigencias que surgen en la edad adulta y en el entorno laboral.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Comprender el concepto más amplio de salud, incluida la salud mental, y su papel en el bienestar general.
- Reconocer los retos de salud mental relacionados con la transición a la edad adulta y al mundo laboral.
- Desarrollar una comprensión y valoración de la resiliencia emocional y social como herramientas clave para afrontar los retos personales y profesionales.



Contexto y participantes:

Con adolescentes y adultos jóvenes (de 16 a 26 años), en un entorno no formal/taller, etc



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Tamaño recomendado del grupo: entre 8 y 20 participantes es lo ideal para compartir y debatir en grupo.
- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual): Selecciona varias fotos y permite que la persona joven elija una. Utilízala como punto de partida para la conversación: ¿qué transmite la imagen sobre su visión de la salud o la salud mental? Conecta el diálogo con sus experiencias personales, sus objetivos y los factores que le generan estrés en la vida cotidiana.
- Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje):
 - Emplea un lenguaje claro y preguntas concretas (por ejemplo, «Esta imagen me hace sentir... porque...»).
 - Ofrece la posibilidad de dibujar o elegir símbolos en lugar de explicarse verbalmente si les resulta más fácil.
 - Da la opción de debatir en pequeños grupos en lugar de delante de todos.
 - Ten en cuenta que algunas imágenes pueden provocar emociones; permite a los/las participantes saltárselas o cambiarlas.
- Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos:
 - Adapta la selección de fotos para que refleje imágenes familiares y culturalmente relevantes (por ejemplo, comunidad, familia, escuela, trabajo).
 - En grupos interculturales, anima a los/las participantes a comparar perspectivas y a señalar las diferencias culturales en la forma de percibir la salud y la salud mental.

**Material utilizado:**

Una variedad de fotos que representen diferentes escenarios. **IMPORTANTE:** *prepara los materiales con antelación, mejor aún si las fotos están plastificadas.*

**Duración:**

35 - 40 minutos



Procedimiento de la actividad:

IMPORTANTE: Antes de realizar la actividad, reflexiona sobre las características específicas de la edad del grupo y guía a los/las participantes a través de la actividad en consecuencia.

Paso 1: Exploración de las fotos

- Dispón las fotos en el centro de un círculo.
- Explica a los/las participantes: «Aquí pueden ver una variedad de imágenes que muestran diferentes aspectos de la vida. Algunas representan actividad física, otras interacciones sociales y otras reflejan emociones o soledad. Todas ellas ilustran distintas experiencias relacionadas con nuestra salud».
- Plantea a los/las participantes preguntas orientativas:
 - «¿Qué significa para vosotros la salud?».
 - «¿Qué creen que es la salud mental?».
- Pide a los/las participantes que elijan una (o dos) foto que asocien con la salud mental.
- Una vez que todos/as hayan elegido una foto, pide a los/las participantes que se turnen para explicar por qué han elegido esa imagen y qué representa para ellos.
- Alternativa: si crees que los/las participantes podrían sentirse incómodos compartiendo en grupo grande o si la dinámica es más reservada, forma grupos pequeños de cuatro personas para que conversen entre sí. Luego, cada grupo presenta un resumen de las ideas compartidas (al expresar las opiniones colectivamente, se reduce la sensación de exposición personal).

Paso 2: Debate en grupo

- Resume las reflexiones de los/las participantes, centrándote en temas comunes:
 - Salud física: ejercicio, dieta, sueño.
 - Salud mental: emociones, gestión del estrés, autoimagen positiva.
 - Salud social: relaciones, comunicación, sistemas de apoyo.
- Destaca cualquier aspecto que los/las participantes puedan haber pasado por alto (por ejemplo, el cuidado personal, el manejo del estrés, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal).

Paso 3: Relacionar la salud mental con la edad adulta y el empleo

Facilita un debate para relacionar la salud mental con los retos a los que se enfrentan los/las jóvenes durante la edad adulta y en el lugar de trabajo:

- Pregunta a los/las participantes:
 - «¿Cómo crees que la salud mental influye en tu capacidad para trabajar o alcanzar tus objetivos personales?».
 - «¿Cuáles son algunos de los retos de salud mental a los que se enfrentan los/las jóvenes al pasar a la edad adulta o al comenzar una carrera profesional?».
- Ejemplos para orientar el debate:

- El estrés de buscar trabajo o empezar un nuevo puesto.
- Equilibrar las responsabilidades personales y profesionales.
- Gestionar las relaciones y expectativas en el lugar de trabajo.
- Afrontar los fracasos o contratiempos en el desarrollo profesional.

Paso 4: Puntos clave

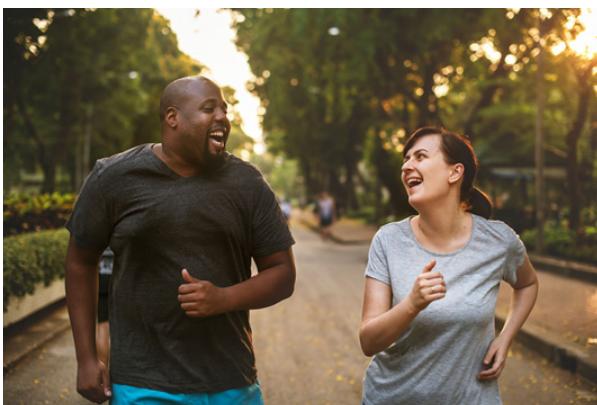
- Resume los puntos clave:
 - La salud mental es tan importante como la salud física para alcanzar el bienestar general.
 - Las relaciones sociales y la resiliencia emocional son esenciales para prosperar en la edad adulta y en el empleo.
 - Reconocer y abordar los retos de salud mental es crucial para el éxito personal y profesional.
- Comparea una breve definición de salud mental: «La salud mental es un estado de bienestar en el que las personas pueden hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad. Incluye el bienestar emocional, psicológico y social».

Conclusión y reflexión:

(se incluye en los pasos anteriores, pero se pueden abordar las siguientes indicaciones):
Reflexión sobre la actividad.

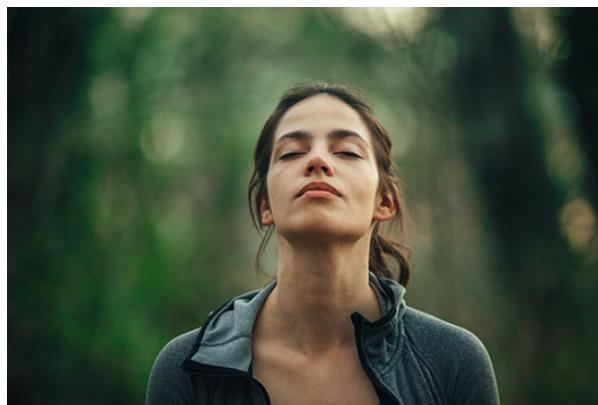
- Pide a los/las participantes que compartan sus opiniones:
 - «¿Qué te llamó la atención de las fotos elegidas y las razones compartidas?».
 - «¿Alguna idea o reflexión te ha sorprendido?».
 - «¿Alguna vez habías pensado en la salud mental de esta manera?».
 - «¿Cómo te ha ayudado esta actividad a comprender mejor la salud mental?».
- Debate en grupo sobre los retos en el lugar de trabajo
 - «¿Cómo creen que la salud mental afecta a vuestra capacidad para trabajar de forma eficaz o alcanzar tus objetivos?».
 - «¿Cuáles son algunos de los retos a los que se enfrentan los/las jóvenes y que pueden afectar a su salud mental durante la transición a la edad adulta o al mundo laboral?».
- Habilidades y estrategias para apoyar la salud mental
 - «¿Qué estrategias pueden ayudarte a gestionar el estrés y cuidar tu salud mental?»
 - «¿Cómo puedes promover la salud mental en el trabajo o en tu comunidad?»
- Puedes compartir con ellos un enlace a un sitio web donde pueden obtener más información:
 - <https://www.youngminds.org.uk/young-person/> (inglés; puedes añadir uno que sea accesible y se utilice en tu país).

Material utilizado:



Pte. 2 ACTIVIDADES PARTICIPATIVAS

Concienciación: alfabetización en salud mental



02. COMPRENSIÓN Y GESTIÓN DE LAS EMOCIONES



COMPRENSIÓN Y GESTIÓN DE LAS EMOCIONES

EL TEMA

Nuestras emociones desempeñan un papel fundamental en la configuración de nuestras decisiones, relaciones y bienestar general. Sin embargo, muchos/as jóvenes tienen dificultades para identificar y gestionar sus emociones de manera eficaz. Esta sección está diseñada para ayudar a los/las participantes a desarrollar la inteligencia emocional, una habilidad clave para afrontar los retos personales y profesionales. Comprender los desencadenantes y las manifestaciones físicas de las emociones es el primer paso para poder gestionarlas. Al aprender estrategias de regulación emocional, los/las participantes desarrollan resiliencia y mejoran sus interacciones interpersonales.

PERSPECTIVA

Las investigaciones del proyecto Mind the Gap muestran que el malestar emocional está muy extendido entre los/las jóvenes, y que la mayoría de los/las encuestados/as afirma experimentar estrés, ansiedad y preocupación. Al comprender y gestionar sus emociones, los/las jóvenes pueden desarrollar resiliencia y mantener relaciones más saludables durante esta etapa crucial de sus vidas.

ACTIVIDADES

A través de actividades guiadas, se anima a los/las participantes a reconocer cómo sus emociones influyen en sus pensamientos y acciones. Estos ejercicios también exploran formas de responder a experiencias negativas y fomentan una comprensión más profunda de las señales emocionales de los/las demás. Equipados con estas habilidades, los/las participantes se sentirán más seguros/as a la hora de abordar conflictos, gestionar el estrés y mantener el equilibrio emocional. El ejercicio «El globo explosivo» ilustra los desencadenantes emocionales, y «fotolenguaje de las emociones» ayuda a identificar las señales físicas de los sentimientos. Otros ejercicios, como «Cambia tu respuesta», se centran en desarrollar resiliencia y adaptarse a situaciones difíciles.

ADAPTABILIDAD A DIVERSAS SITUACIONES



Categoría:

Comprensión y gestión de las emociones



Resumen:

Esta actividad está diseñada para ayudar a los/las participantes a identificar y gestionar sus emociones, incluyendo mecanismos de afrontamiento ante el estrés y situaciones inesperadas. Mediante juegos de rol en un escenario real, los/las participantes aprenderán la importancia de la adaptabilidad en un entorno profesional y explorarán formas positivas y negativas de controlar y expresar las emociones.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Comprender la importancia de la adaptabilidad
- Definir formas de desarrollar la adaptabilidad
- Desarrollar la gestión del estrés, lidiar con situaciones inesperadas



Contexto y participantes:

Esta actividad puede realizarse tanto en un aula como en una sala de reuniones de una oficina. Los/las participantes pueden ser estudiantes de secundaria o universitarios, o jóvenes profesionales en su primera experiencia laboral.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Tamaño recomendado del grupo: 10-20 participantes. Esto permite una diversidad suficiente de reacciones y perspectivas para enriquecer los debates, sin dejar de ser manejable para las actividades basadas en el movimiento.
- Para utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías o trabajo individual), presenta los escenarios directamente al/la participante. En lugar de moverse físicamente por la sala, la persona puede señalar una escala visual (por ejemplo, tarjetas sobre una mesa con las etiquetas «se adapta fácilmente», «sentimientos encontrados» y «le cuesta adaptarse») o explicar verbalmente dónde se sitúa y por qué.
- Para adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, los/las jóvenes migrantes, los/las jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje), utiliza un lenguaje sencillo y claro y evita la jerga cultural específica. Incluye situaciones relevantes para su experiencia vital (por ejemplo, empezar en una nueva escuela, comunicarse en otro idioma, adaptarse a nuevas costumbres) y/o simplifica esas situaciones (usa frases claras o tarjetas con imágenes para representar cada caso). Ofrece más tiempo para pensar y responder. Crea siempre un entorno seguro y tranquilo, y deja claro que los/las participantes pueden optar por no participar o pasar.
- Para adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos, anima a los/las participantes a compartir cómo se vive la adaptabilidad en su propia cultura (por ejemplo: ¿se considera el cambio una oportunidad o una amenaza?). Adapta los escenarios para que reflejen situaciones familiares en la vida cotidiana de los/las participantes (escuela, familia, lugar de trabajo, comunidad).

**Material utilizado:**

- Pizarra (o papel) para anotar las palabras clave.
- Rotuladores

**Duración:**

30 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Invita a los/las participantes a cambiar de lugar en la sala, llevando consigo todas sus pertenencias. Pregunta a los/las participantes:

- ¿Cómo te sentiste cuando se te pidió cambiar de lugar?
- ¿Te resultó cómodo o incómodo?
- ¿Fue una buena oportunidad estar en un nuevo lugar o habrías preferido quedarte en tu sitio anterior??

Comenta brevemente los efectos del cambio en la vida cotidiana. En una pizarra o rotafolio, pregunta a los/las participantes: *¿Qué significa para ti la adaptabilidad?* Recopila palabras clave (por ejemplo, flexibilidad, apertura, estrés, creatividad, paciencia, resiliencia).

Paso 2:

Plantea una situación hipotética (por ejemplo, llega al trabajo y descubre que no le han entregado los materiales que necesitas; véase más ejemplos a continuación).

Pide a los/las participantes que decidan cómo reaccionarían personalmente:

- Si creen que se adaptarían bien, que se sitúen a un lado de la sala.
- Si creen que les costaría adaptarse, que se sitúen al otro lado de la sala.
- Si se encuentran en un término medio, que se coloquen en el centro.

Una vez que los/las participantes se hayan colocado, invítalos a compartir:

- ¿Por qué elegiste esta posición?
- ¿Qué emociones sentirías en esta situación?
- ¿Qué medidas tomarías?

Repite el proceso con 2 o 3 situaciones más. Despues de cada una, comenta brevemente las diferencias en las reacciones.

Ejemplos de situaciones:

- Empezar a trabajar con un nuevo equipo.
- Trabajar con un nuevo software que no funciona bien.
- Llegar al lugar de trabajo y descubrir que los materiales no han sido entregados.
- La empresa para la que trabajas cierra. No existe ninguna empresa similar en la zona.
- Llegas a la oficina por la mañana y el teléfono no funciona. Estabas esperando llamadas importantes.
- Empiezas a trabajar después de un largo día; te das cuenta de que el reloj de fichar ya no funciona.
- Llegas al trabajo el lunes y te asignan la tarea de tratar con un/a nuevo/a empleado/a que habla poco tu idioma.

Conclusión y reflexión:

Reúne a todo el grupo y abrid un debate:

- ¿Qué facilitó la adaptación en algunas situaciones?
- ¿Qué lo hizo más difícil en otras?
- ¿Notaste diferencias entre tu reacción y la reacción de los demás?

En la pizarra o el rotafolio, haz una lluvia de ideas con consejos útiles para fomentar la adaptabilidad (por ejemplo, mantener la calma, resolver problemas, pedir ayuda, ser paciente, centrarse en lo que se puede controlar).

GLOBOS



Categoría:

Comprensión y gestión de las emociones



Resumen:

Este ejercicio utiliza simulaciones para gestionar múltiples tareas en el lugar de trabajo. Los/las participantes experimentarán cómo las emociones afectan a su capacidad para gestionarlas, enseñarán a cooperar y a trabajar bajo presión.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Identificar las reacciones emocionales ante la gestión de múltiples tareas.
- Desarrollar estrategias para mantener la calma y establecer prioridades en situaciones estresantes.
- Reflexionar sobre el papel de la comunicación y el trabajo en equipo al enfrentarse a situaciones de gran presión.



Contexto y participantes:

Este ejercicio es adecuado para sesiones de formación de equipos o talleres de inteligencia emocional en el lugar de trabajo, con participantes de cualquier ámbito profesional. La actividad está diseñada para un grupo de unos 15 participantes.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Este ejercicio se puede utilizar para diferentes grupos de edad.
- El tamaño recomendado del grupo es de 10 a 15 participantes. Si tu grupo es más grande y dispones de suficiente espacio, divídelos en subgrupos más pequeños para realizar el ejercicio. En ese caso, asegúrate de disponer del número adecuado de globos.
- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual): Adapta la dinámica reduciendo el número de globos. Empieza pidiendo a la persona que haga rebotar dos globos y ve añadiendo más progresivamente, hasta un máximo de ocho, variando los colores.
- Cómo adaptar la actividad para grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje): Durante la puesta en común, destaca que las experiencias difíciles pueden afectar a nuestro estado mental, lo que influye directamente en la productividad y en la capacidad para completar las tareas asignadas.
- Cómo ajustar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos: Cada persona puede tener un enfoque distinto respecto a la gestión de tareas, influido por sus experiencias, personalidad, entorno y cultura. Mientras que algunas personas valoran la delegación, la colaboración y el colectivismo, otras pueden inclinarse por el individualismo y asumir más responsabilidades. Ten esto en cuenta durante el debate y las conclusiones. Si conoces al grupo con el que vas a trabajar, puedes asignar colores de globos a situaciones cotidianas que los/las participantes experimenten con frecuencia.
- Fomenta una comunicación abierta y un ambiente sin prejuicios durante las reflexiones para asegurar que los/las participantes se sientan cómodos/as compartiendo sus

emociones y pensamientos.

- Explica a los/las participantes que son libres de comunicarse, gritar y reír; animálos a hacer cualquier cosa que les ayude a mantener los globos en el aire.

Material utilizado:

Globos de diferentes colores (que representan diferentes tareas o retos).

Por ejemplo:

- Globo rojo = Tarea urgente o crisis.
- Globo azul = Tarea rutinaria.
- Globo amarillo = Tarea creativa o de lluvia de ideas.
- Globo verde = Objetivo o proyecto a largo plazo.

Duración:

30 minutos (10 minutos para el ejercicio y 20 minutos para la reflexión)

Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Organiza a los/las participantes en círculo. Explica en qué consiste la tarea: si un globo cae al suelo durante la actividad, el grupo deberá hacer tantas sentadillas como veces haya caído el globo (según el grupo, puedes elegir otro tipo de acción, como saltar, dar vueltas o, alternativamente, aplaudir). Explica que esta “penalización” simboliza el esfuerzo necesario para corregir errores y representa el peso de la responsabilidad que puede influir en el rendimiento general y en la moral del equipo.

Ejemplo: en tres minutos de juego, los globos han caído al suelo 20 veces, por lo que, al finalizar, el grupo deberá hacer 20 sentadillas.

Comienza la tarea dejando caer al aire un número de globos equivalente a la mitad de los/las participantes, de diferentes colores, y explica que se trata de una tarea factible. Pídeles que los mantengan en el aire durante un minuto, asegurándote de que todo el mundo participe.

Paso 2:

Después de un minuto, comienza a lanzar más globos de distintos colores, cada vez más rápido, hasta llegar al doble del número de participantes. Esto simboliza la gestión de tareas urgentes, rutinarias, creativas y a largo plazo. Los/las participantes deberán ahora mantener todos los globos en el aire durante dos minutos más.

Paso 3:

Invita al grupo a reflexionar sobre la experiencia emocional vivida al gestionar múltiples tareas. Comenta los sentimientos de estrés, cooperación y priorización. Explica que, en el trabajo, cuando cometemos errores, a menudo tenemos que afrontar las consecuencias.

- ¿Qué emociones te experimentaste?
- ¿Cómo te sentiste al principio, en medio y al final de la tarea?
- ¿Cómo te sentiste cuando los globos cayeron al suelo y supiste que pronto tendrías que asumir las consecuencias?
- ¿Qué te ayudó a gestionar tus emociones (ira, frustración)?

Paso 4:

Reflexión final.

- Anima a los/las participantes a debatir cómo vivieron diferentes emociones en cada escenario:
 - - ¿Cómo lidiaste con la distracción? ¿Te causó frustración o estrés?
 - - ¿Cómo te sentiste al intentar lidiar con todo a la vez?
 - - ¿Cómo se relacionan estos sentimientos con tus experiencias en el lugar de trabajo?
- Comenta estrategias para gestionar estas emociones en situaciones laborales reales:
 - ¿Qué técnicas pueden ayudarte a mantener la calma bajo presión?
 - ¿Cómo puedes comunicarte eficazmente con tu equipo cuando te sientes abrumado/a?
 - ¿Qué estrategias puedes utilizar para priorizar tareas en situaciones de mucho estrés?

Conclusión y reflexión:

Los/las participantes toman mayor conciencia de sus reacciones emocionales en distintas situaciones, comprenden cómo las emociones pueden influir en su comportamiento en el trabajo y exploran estrategias para gestionarlas de forma más eficaz. Este ejercicio también pone de relieve la importancia del trabajo en equipo, la comunicación clara y la inteligencia emocional para afrontar múltiples tareas o retos en el entorno laboral.

PLASMAR LAS EMOCIONES



Categoría:

Comprensión y gestión de las emociones



Resumen:

Esta actividad está diseñada para ayudar a los/las participantes a identificar las emociones y sus signos físicos, con el fin de desarrollar su inteligencia emocional. Mediante escenarios de juegos de rol y mímica para expresar emociones en diferentes contextos, la actividad fomentará una mayor conciencia y empatía entre los/las participantes.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Reconocer las emociones percibidas en los demás
- Mejorar la forma de hablar y analizar las emociones
- Desarrollar la inteligencia emocional



Contexto y participantes:

Esta actividad podría realizarse en un aula con un grupo reducido de estudiantes de secundaria o universitarios.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Tamaño recomendado del grupo: 6-15 participantes. Esto asegura suficiente diversidad de perspectivas y juegos de rol para mantener la actividad dinámica, al mismo tiempo que permite que todos participen sin sentirse apresurados.
- Para utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual), el/la formador/a puede representar una emoción y el/la participante debe identificarla. Esta modalidad es especialmente útil para fomentar la confianza, mejorar la conciencia de uno/a mismo/a y animar a compartir experiencias personales relacionadas con las emociones.
- Para adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje), el/la formador/a utiliza un lenguaje sencillo y claro en las tarjetas de situaciones y/o proporciona ayudas visuales (tarjetas con emojis, imágenes o tiras cómicas cortas) en lugar de escenarios escritos. Haz hincapié en la inclusión y el respeto, reconociendo que la expresión de emociones puede variar entre culturas. Garantiza un espacio seguro y sin juicios, dejando claro que los/las participantes pueden «pasar» si se sienten incómodos/as.
- Para adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos, el/la formador/a debe tener en cuenta que el lenguaje corporal, el contacto visual y la expresión de ciertas emociones (por ejemplo, ira, tristeza) varían mucho entre las diferentes culturas. Invita a los/las participantes a compartir cómo expresan normalmente las emociones en su cultura. Favorece más actuación física y menos debate abstracto. En entornos formales (escuelas, formación), vincula la actividad a planes de estudio existentes (por ejemplo, aprendizaje socioemocional, habilidades de comunicación). En contextos educativos más informales, manténla lúdica y flexible, fomentando la creatividad junto con la reflexión.

**Material utilizado:**

- Una serie de fotografías de personas expresando emociones
- Pizarra
- Rotuladores

**Duración:**

30 minutos



Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Entrega a cada participante una descripción de una situación (por ejemplo, alguien que llega tarde a una reunión programada, alguien que aprecia el trabajo que has realizado, alguien que olvida la llamada que habías programado unos días antes...). Para los/las participantes mayores, elige situaciones más cercanas a sus experiencias actuales (agotamiento, estrés antes de una presentación en la universidad o el trabajo, o sentirse decepcionado/a después de no conseguir un empleo).

Paso 2:

Pide a cada participante que represente la emoción que podría sentir en ese contexto.

Paso 3:

Una vez identificada la emoción, pida al/la participante en cuestión que lea en voz alta la situación, añadiendo así una capa adicional de interpretación.

Paso 4:

Una vez identificada la emoción, pida al/la participante en cuestión que lea en voz alta la situación, añadiendo así una capa adicional de interpretación.

Paso 5:

Continúa pasando la palabra a otro/a participante, quien representará su situación y luego la leerá en voz alta. Repite hasta que todos los/las participantes hayan tenido la oportunidad de participar.

Conclusión y reflexión:

Después del juego de roles, reúne al grupo en círculo y crea un espacio seguro y abierto para el debate. Destaca que no hay una única emoción «correcta» para cada situación: nuestras experiencias e interpretaciones son personales y diversas. Por ejemplo, ante la llegada tardía de alguien, una persona puede sentir enfado, otra tristeza y otra alivio.

Preguntas sugeridas para la discusión:

- Como observador/a, ¿qué te ayudó a identificar las emociones mostraban los/las demás?
- ¿Por qué crees que dos personas pueden sentir emociones muy distintas en la misma situación? ¿Qué nos dice esto sobre la singularidad de las experiencias emocionales?
- En el día a día, ¿te resulta fácil o difícil expresar lo que realmente sientes?
- ¿Recuerdas alguna ocasión en la que alguien malinterpretó tus sentimientos porque no los expresaste claramente? ¿Cómo afectó eso a la situación?
- ¿Cuáles son algunos riesgos de ocultar las emociones? ¿Y algunos beneficios de expresarlas abiertamente?
- ¿Cómo puede ayudarnos reconocer las emociones en nosotros/as mismos/as y en los/las demás en amistades, la escuela o el trabajo?
- ¿Qué estrategias podrías usar cuando sientes emociones difíciles de expresar (por ejemplo, estrés, tristeza o frustración)??

CONMOCIÓN EMOCIONAL

**Categoría:**

Comprensión y gestión de las emociones

**Resumen:**

Los/las participantes debaten cómo reconocer las emociones en los/las demás y cómo gestionar sus propias emociones.

**Objetivos de aprendizaje y participación:**

Ayudar a los/las participantes a reconocer, comprender y gestionar sus emociones y las de los/las demás en el contexto laboral.

**Contexto y participantes:**

Personas de todas las edades.

**Recomendaciones para una implementación exitosa:**

Crea un ambiente de confianza. Si los/las participantes se involucran bien, la actividad también puede aplicarse a otros temas, como la resiliencia personal (preguntas sobre estrategias de resiliencia), experiencias laborales, etc. Presta atención si alguna persona muestra dificultades durante el ejercicio, ya que podría evocar recuerdos desagradables, sentimientos de inferioridad u otras emociones intensas.

Tamaño recomendado del grupo: de 7 a 20 personas.

Cómo utilizarlo en sesiones individuales: Imprime imágenes de personas que muestren distintas emociones (para participantes más jóvenes) o historias breves del entorno laboral donde se reflejen esas emociones. Permite que el/la participante hable sobre lo que observa y cómo interpreta la situación.

Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos:

- Algunas culturas valoran el control emocional, mientras que otras fomentan la expresión abierta. Adapta el nivel de intercambio y de juego de roles en consecuencia, indicando siempre al principio que la participación es voluntaria.
- Adapta el lenguaje a las habilidades lingüísticas de los/las participantes.
- En culturas o aulas donde no es habitual hablar de sentimientos personales, dedica más tiempo a romper el hielo antes de pasar a compartir emociones.
- Si hay participantes multilingües, proporciona traducciones o ejemplos en el idioma local, especialmente para el vocabulario emocional, ya que algunas emociones pueden no tener traducción directa.



Material utilizado:

- Notas adhesivas (de varios colores)
- Rotuladores o bolígrafos
- Pizarra blanca o rotafolio



Duración:

40 minutos



Procedimiento de la actividad:

Paso 1: Introducción

Explica brevemente qué es la inteligencia emocional (EQ) y su importancia en el lugar de trabajo. Comenta cómo el control de las emociones puede afectar a la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Anota los puntos principales.

Paso 2: Juegos de mímica emocional

Divide a los/las participantes en pequeños grupos (de 3 a 5 personas). Cada grupo, por turnos, elige una nota adhesiva con el nombre de una emoción (por ejemplo, felicidad, frustración, ansiedad, emoción). Un/a miembro del grupo representa la emoción sin hablar, mientras los/las demás adivinan de qué se trata. Después de adivinar, comenten brevemente cómo esa emoción podría manifestarse en un entorno laboral. (Por ejemplo, «¿Cómo se vería si alguien se sintiera frustrado en el trabajo?» o «¿Qué situaciones identifican como aquellas que les hacen sentir (nombre de la emoción)?»).

Paso 3: Identificar las emociones

Reparte notas adhesivas y bolígrafos a cada participante. Pídale que piensen en una situación reciente en la que hayan sentido una emoción fuerte (positiva o negativa) relacionada con la escuela, el trabajo o la vida personal. En una nota adhesiva, deben escribir la emoción que sintieron. En otra, deben escribir la situación que desencadenó esa emoción. Invita a los/las participantes a compartir sus experiencias por parejas. Anímalos a preguntarse qué han aprendido de esta experiencia.

Paso 4: Gestionar las emociones

Reúne a los/las participantes y pida voluntarios para que compartan las ideas discutidas en pareja. Anímelos a comentar cómo gestionaron esas emociones o cómo quieren gestionarlas en el futuro.

Habla sobre estrategias para gestionar las emociones en el lugar de trabajo, como por ejemplo:

- Técnicas de respiración profunda
- Tomarse descansos
- Buscar el apoyo de los compañeros
- Utilizar el diálogo interno positivo
- Buena preparación

Anota estas estrategias en una pizarra o rotafolio para que todos las vean.

Paso 5: Aplicar las habilidades de inteligencia emocional

Pide a los/las participantes que piensen en una estrategia específica que puedan utilizar la próxima vez que se enfrenten a una emoción fuerte en una situación laboral o escolar. Pídeles que la escriban en una nota adhesiva y la guarden como recordatorio.

Conclusión y reflexión:

Pregunta a los/las participantes cómo se sienten ahora y si creen que pueden aplicar algunos de los ejercicios para gestionar sus emociones de manera más saludable.

Anímalos a practicar las estrategias elegidas y recuérdales que desarrollar la inteligencia emocional es un proceso continuo.

EXPRESAR EMOCIONES CON DIFERENTES TONOS



Categoría:

Comprensión y gestión de las emociones



Resumen:

La actividad tiene como objetivo ayudar a reconocer el impacto que el tono y el estilo de comunicación pueden tener en la transmisión de un mensaje y cómo los diferentes tonos (pasivo, agresivo, asertivo) pueden influir en la forma en que se recibe el mensaje.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Comprender la comunicación no verbal.
- Practicar la comunicación asertiva
- Aplicar las habilidades en contextos profesionales
- Desarrollar la empatía y la conciencia



Contexto y participantes:

La actividad podría llevarse a cabo en institutos de secundaria, organizaciones juveniles u ONG, o durante talleres. Los/las participantes podrían ser estudiantes de secundaria que se preparan para pasar a la educación superior o al mundo laboral; recién graduados que han completado recientemente su educación y buscan activamente empleo; jóvenes que participan en programas de empleo, como prácticas.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

Crear un entorno seguro y propicio: establece normas que fomenten el respeto y deja claro que no hay una forma correcta o incorrecta de expresar emociones. El objetivo de la actividad es el aprendizaje, no el juicio.

Tamaño recomendado del grupo: 10-15 personas.

Explica brevemente qué significa la comunicación no verbal para aquellos que quizás no estén familiarizados con ella y muestra un par de ejemplos con gestos y posturas exagerados para reducir la confusión (si esto no es suficiente, se puede considerar la posibilidad de proporcionar ayudas visuales, como tarjetas de emociones con gestos o posturas sugeridos, para aquellos/las participantes que realmente tengan dificultades para transmitir emociones).

Fomenta la observación: anima a los/las participantes a observar atentamente las señales físicas que utilizan los demás y a pensar en lo que comunican. También hay que tener en cuenta que las diferencias culturales en materia de comunicación no verbal pueden tener significados diferentes.

En sesiones individuales, la actividad puede simplificarse para centrarse en la reflexión y la práctica personalizada.

1. **Explorar las emociones:** el/la participante expresa una emoción a través de la postura o los gestos; el/la mentor/a y el/la participante comentan qué señales fueron más visibles.
2. **Práctica de roles:** realiza una breve entrevista simulada o un escenario laboral. El/la mentor/a ofrece comentarios sobre las señales no verbales (contacto visual, postura,

expresiones) y el/la participante repite el ejercicio.

3. **Reflexión:** comenta lo que le pareció natural, lo que se puede mejorar y establece uno o dos pequeños objetivos para aplicar en la vida real.

Cuando se trabaja con grupos vulnerables, es importante garantizar que la actividad resulte segura, inclusiva y accesible.

- **Simplifica las instrucciones:** utiliza un lenguaje claro y sencillo mostrando las tareas paso a paso.
- **Proporciona ayudas visuales:** las tarjetas de emociones, las imágenes o las indicaciones breves para los juegos de rol pueden ayudar a los/las participantes que tienen dificultades con los conceptos abstractos.
- **Ofrezca opciones:** permite a los/las participantes optar por no actuar delante del grupo y, en su lugar, contribuir como observadores o mediante dibujos o escritos.
- Sensibilidad cultural: ten en cuenta que la comunicación no verbal puede variar según la cultura; invita a los/las participantes a compartir ejemplos de sus propios contextos.
- **Apoyo adicional:** si es necesario, trabaja en grupos más pequeños o por parejas y comprueba regularmente que todos/as se sientan cómodos e incluidos.

Material utilizado:

- Área espaciosa con sillas para que los/las participantes puedan sentarse o moverse cómodamente.
- Bloc de notas y bolígrafos para que los/las participantes tomen notas mientras observan o durante el debate.
- Folletos con diferentes roles (entrevistador o candidato) para el juego de roles.
- Tarjetas opcionales sobre lenguaje corporal y emociones.

Duración:

60 minutos





Procedimiento de la actividad:

Parte 1: Comprender las emociones a través del lenguaje corporal

- Forma un círculo, asegurándote de que todos/as puedan verse entre sí.
- Introduce el tema explicando la importancia del lenguaje corporal en la expresión de las emociones.
- Invita a un/a participante a la vez a colocarse en el centro. Cada persona elige una emoción (alegría, tristeza, ira, miedo, sorpresa, disgusto, confusión, etc.) y la representa utilizando únicamente la postura y los gestos, sin hablar. El resto del grupo observa y trata de adivinar la emoción.
- Tras varias representaciones, dirige un debate y reflexión grupal sobre las señales observadas, las interpretaciones del lenguaje corporal y los gestos o posturas más efectivos/as.

Parte 2: Juegos de rol: aplicación del lenguaje corporal en un contexto profesional

- Explica que los/las participantes aplicarán lo que han aprendido sobre el lenguaje corporal en un contexto profesional concretamente en una entrevista de trabajo.
- Divide a los/las participantes en parejas, una persona será el entrevistador y la otra el/la candidata/a, explícales sus funciones y reparte preguntas comunes en una entrevista (por ejemplo, «Hábleme de ti», «¿Por qué quieres este puesto?», etc.).
- Los/las participantes realizan simulacros de entrevistas de trabajo durante unos 10 minutos, centrándose en el lenguaje corporal del candidato (mantener el contacto visual, buena postura) y en el papel del/la entrevistador/a (observar e interpretar las señales no verbales del candidato y hacer preguntas). A continuación, cambien los papeles.

La actividad también se puede realizar con otros escenarios, como la resolución de conflictos o el trabajo en equipo.

Conclusión y reflexión:

Analiza y reflexiona sobre las experiencias vividas durante el juego de roles. Algunas preguntas para el debate podrían ser:

- ¿Cómo gestionaste tu lenguaje corporal durante la entrevista?
- ¿Qué señales no verbales observaste en el/la entrevistador/a candidato/a?
- ¿Hubo momentos en los que no estuviste seguro del significado del lenguaje corporal de la otra persona?
- ¿Te resultó más natural el papel de entrevistador o el de candidato? ¿Por qué?
- ¿Cómo crees que tu lenguaje corporal podría afectar a la interpretación que alguien hace de lo que dices en un entorno profesional?
- ¿Qué pequeños pasos puedes dar para ser más consciente de tu lenguaje corporal en las interacciones cotidianas?

Agradece a los/las participantes su participación, resume los puntos clave sobre el lenguaje corporal y su impacto en la comunicación y proporciona cualquier recurso adicional.

Material utilizado:

Ejemplos de preguntas para la entrevista:

- «Háblame de ti y de tu trayectoria».
- «¿Por qué te interesa este puesto?».
- «¿Puede describir una situación difícil a la que te hayas enfrentado y cómo la has gestionado?».
- «¿Dónde te ves dentro de cinco años?»

Directrices para cada puesto

CANDIDATO:

Céntrate en mostrar un lenguaje corporal profesional y seguro que transmita interés y atención.

- **Contacto visual:** Mantén un contacto visual constante para mostrar compromiso y confianza, pero evita la mirada fija. Rompe el contacto visual de vez en cuando para parecer natural.
- **Postura:** Siéntate derecho con los hombros relajados. Evita encorvarse, cruzar los brazos o estar inquieto.
- **Gestos con las manos:** Utiliza movimientos abiertos y controlados para enfatizar los puntos, pero evita los movimientos excesivos.
- **Expresiones faciales:** Sonríe cuando sea apropiado, mostrando amabilidad y positividad. Asiente con la cabeza de vez en cuando para indicar que comprende y que está interesado.
- **Escucha:** Inclínate ligeramente hacia delante cuando el/la entrevistador/a esté hablando, mostrando que escuchas activamente y que estás interesado en la conversación.

ENTREVISTADOR/A:

Céntrate en observar el lenguaje corporal del/la candidata/a para evaluar su nivel de confianza, interés y profesionalidad. Además, mantén un lenguaje corporal abierto, amistoso y alentador para ayudar al/la candidata/a sentirse cómodo/a.

- **Contacto visual:** Mantén un contacto visual constante con el candidato para transmitir atención y profesionalidad.
- **Postura abierta:** Siéntate con una postura abierta, sin cruzar los brazos y con los hombros relajados para parecer accesible.
- **Señales de escucha:** Asiente con la cabeza de vez en cuando y utiliza pequeños gestos de afirmación para demostrar que estás escuchando activamente.
- **Expresiones faciales:** Mantén una expresión facial neutra pero amigable, sonriendo ocasionalmente para animar al candidato.
- **Pausas:** Despues de hacer una pregunta, da tiempo al/la candidato/a para que responda completamente. Evita interrumpir o hacer gestos de impaciencia.

AUTOCONCIENCIA Y OBSTÁCULOS EMOCIONALES



Categoría:

Comprensión y gestión de las emociones



Resumen:

La actividad ayuda a los/las participantes a reflexionar sobre sus objetivos, identificar obstáculos personales y explorar estrategias de autoayuda, fomentando la inteligencia emocional y la autoconciencia a medida que afrontan los retos de la edad adulta y el empleo.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Reflexionar sobre los objetivos y aspiraciones personales a corto y largo plazo.
- Identificar las fortalezas, los recursos y los obstáculos que influyen en el camino hacia estos objetivos.
- Practicar la escucha activa y la empatía compartiendo y escuchando las reflexiones de los demás.



Contexto y participantes:

Con jóvenes adultos (de 18 a 26 años), en un entorno no formal/taller (por ejemplo, en la escuela, la universidad, cursos de formación y talleres, etc.). Dado que la actividad requiere una considerable dosis de autorreflexión y confianza en el grupo, es adecuada para personas que se conocen desde hace tiempo y se sienten cómodas y seguras dentro del grupo. Recomendamos no utilizarla como actividad independiente, sino como parte de una serie de actividades sobre un tema específico, ya que funciona mejor cuando se sitúa en un contexto y los/las participantes tienen la oportunidad de reflexionar sobre temas relacionados antes y después de la actividad.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Tamaño recomendado del grupo: Ideal para 10-20 participantes, lo que permite un movimiento dinámico en la primera ronda y un intercambio significativo por parejas.
- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual): El/la participante crea su mapa de viaje con la guía del/de la facilitador/a, que le acompaña en cada paso. Posteriormente, practica la escucha activa y realiza una reflexión tranquila sobre la experiencia.
- Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje):
 - Ofrece plantillas de dibujo (esquema del camino, símbolos para los obstáculos/apoyos) para el mapa del viaje, con el fin de reducir las barreras de participación)
 - Dedica más tiempo a las explicaciones y al intercambio en parejas, asegurándote de que los/las participantes puedan utilizar su idioma o símbolos preferidos.
 - Recuerda a los/las participantes que pueden saltarse cualquier parte del intercambio si se sienten incómodos/as.

- Cómo ajustar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos:
 - En grupos interculturales, haga hincapié en el respeto por las diferentes aspiraciones y destaca que los «obstáculos y apoyos» pueden parecer diferentes según el contexto.
 - Adapta los ejemplos de declaraciones y los objetivos del mapeo a la realidad de los/ las participantes (por ejemplo: éxito escolar, metas familiares, experiencia migratoria).



Material utilizado:

- Un conjunto de preguntas impresas o digitales para cada pareja.
- Hojas tamaño A3
- Rotuladores de colores, pegatinas, post-its, revistas, adhesivos, etc., para crear un mapa.
- Temporizador o cronómetro para gestionar el flujo de la conversación.



Duración:

50 - 60 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1: Establecer el tono

- Introducción de/la facilitador/a: «Esta actividad les ayudará a explorar sus objetivos personales y profesionales, los retos a los que se enfrentan y los puntos fuertes y apoyos que pueden utilizar para alcanzarlos. También practicaremos la escucha activa y la empatía». Haz hincapié en que compartir es voluntario y que el espacio es seguro.
- Forma en círculo, uno menos que el número de participantes.
- El/la facilitador/a lee las afirmaciones una por una.
- Los/las participantes se levantan y cambian de lugar si la afirmación se aplica a ellos.
- Ejemplos de afirmaciones:
 - Cambia de lugar si quieras vivir en otro país en algún momento de tu vida.
 - Cambia de lugar si esperas seguir aprendiendo cosas nuevas siempre.
 - Cambia de lugar si sueñas con crear algo que te sobreviva.
 - Cambia de lugar si quieras que tu vida tenga un equilibrio sólido entre el trabajo y el tiempo personal.
 - Cambia de lugar si valoras más las relaciones profundas y duraderas que conocer a mucha gente nueva.
 - Cambia de lugar si quieras desafiar a ti mismo/a con algo completamente nuevo este año.
 - Cambia de lugar si crees que ayudar a los demás es una de tus mayores prioridades en la vida.
 - Cambia de lugar si quieras sentirte orgulloso/a de ti mismo cada día por vivir de acuerdo con tus valores.
 - Añade más afirmaciones, según lo consideres necesario...

Paso 2: Mapa creativo: mi mapa de viaje

Objetivo: Reflexionar sobre los objetivos, los obstáculos y los apoyos mediante un método visual.

Es importante que guíes a los/las participantes a través de este método de dibujo. En primer lugar, explícales lo que van a hacer, para que anticipen el resultado final. A continuación, guíales a través de los pasos específicos. Si lo consideras útil, emparejarlos o agruparlos, para que hablen y comparten entre ellos ideas sobre las cuestiones importantes, por ejemplo, compartir sus objetivos o hablar sobre lo que van a escribir.

Instrucciones:

Instrucciones:

1. Dibuja un camino de izquierda a derecha en una hoja de papel A3 (puede ser recto, sinuoso, empinado, cruzar un río...).
2. En la parte derecha del papel, escribe tu destino: tus objetivos y aspiraciones (para 2 meses, 1 año, 5 años). Puedes utilizar símbolos o palabras cortas.
3. A lo largo del camino, dibuja obstáculos (rocas, muros, tormentas, etc.) y etiquétalos (por ejemplo, «falta de tiempo», «dudas sobre uno mismo»).
4. En el lado izquierdo (punto de partida), añade tus fortalezas y recursos actuales

(habilidades, personas, hábitos) como imágenes de apoyo (por ejemplo, puentes, herramientas, manos que ayudan). Puedes escribir junto a ellos cuáles son tus habilidades.

5. En algún lugar cerca del inicio, anota un pequeño paso que puedes dar esta semana.

Paso 3: Conversaciones con compañeros/as: escuchar y reflexionar

- Formar parejas: uno/a comienza como hablante y el/la otro/a como oyente.
 - Hablante: explica su mapa, reflexionando sobre cada parte.
 - Oyente: practica la escucha activa, sin interrupciones, consejos ni opiniones personales; solo hace preguntas aclaratorias si es necesario.
- Cambiar de roles después de unos 5 minutos.

Paso 4: Reflexión en grupo

Céntrate en el papel del hablante:

- ¿Cómo te sentiste al compartir tus pensamientos abiertamente?
- ¿Ver tus objetivos y retos de forma visual te ayudó a pensar de otra manera?
- ¿Escucharte hablar cambió tu perspectiva sobre algún objetivo u obstáculo?
- «¿Qué te sorprendió de tus propias respuestas o pensamientos?»
- «¿Cómo puede ayudarte esta reflexión a afrontar los retos de la edad adulta o del mundo laboral?».
- «¿Qué idea de esta actividad puedes aplicar a tus objetivos en la vida real?».

A continuación, reflexiona brevemente sobre el papel del oyente:

- ¿Cómo te sentiste al escuchar sin dar consejos?
- ¿Te resultó difícil limitarte a escuchar sin ofrecer soluciones? ¿Por qué?

Conclusión y reflexión:

Después de las conversaciones en parejas, reúne a los/las participantes para una reflexión en grupo (15 minutos). Indica a los/las participantes que se centren en su papel como oradores.

- Sobre la experiencia:
 - «¿Cómo se sintieron al compartir sus pensamientos abiertamente?».
 - «¿Cómo fue tener a alguien que simplemente escuchara sin interrumpir?»
 - «¿Refleja esto situaciones laborales reales o conversaciones que tienes? ¿Qué aspectos

te gustaría trasladar a situaciones de la vida real y qué echaste en falta?

- Sobre las ideas:
 - «¿Qué te sorprendió de tus propias respuestas o pensamientos?»
 - «¿El hecho de escucharte hablar en voz alta cambió tu perspectiva sobre algún obstáculo u objetivo?».

- Sobre la aplicación:
 - «¿Cómo puede ayudarte esta reflexión a afrontar los retos de la edad adulta o el empleo?».
 - «¿Qué idea de esta actividad puedes aplicar a tus objetivos en la vida real?».

Al final, también puedes centrarte en el papel del oyente:

- «¿Cómo te sentiste al escuchar los pensamientos y experiencias de otra persona? ¿Te resultó difícil empatizar con la otra persona y no dar consejos o tu perspectiva? ¿Por qué?».

Material utilizado:

DISCUSIÓN EN PAREJAS

- Metas y aspiraciones:
 - «¿Qué quieres conseguir en los próximos dos meses, un año o cinco años, tanto a nivel personal como profesional?».
 - «¿Qué es lo que más te entusiasma de estos objetivos?».
- Obstáculos:
 - «¿Qué obstáculos, internos o externos, te impiden alcanzar estos objetivos?».
 - «¿Cómo te sientes respecto a estos obstáculos?».
- Autoayuda:
 - «¿Qué fortalezas tienes que pueden ayudarte a superar estos retos?».
 - «¿Qué recursos externos o personas podrían apoyarte?»
 - «¿Qué pequeño paso puedes dar esta semana para alcanzar uno de tus objetivos?»

CAMBIA TU RESPUESTA

Categoría:

Comprensión y gestión de las emociones

Resumen:

Esta actividad guía a los/las participantes a replantearse sus respuestas ante frustraciones y conflictos comunes en entornos sociales y profesionales. Al reflexionar sobre casos prácticos y explorar interpretaciones alternativas de experiencias negativas, los/las participantes desarrollarán habilidades para mejorar el control emocional y potenciar la resolución de problemas.

Objetivos de aprendizaje y participación:

- Identificar las frustraciones y los conflictos más frecuentes en su entorno, así como las estrategias que utilizan actualmente para afrontarlos.
- Explorar interpretaciones y respuestas alternativas ante experiencias negativas mediante técnicas guiadas.
- Desarrollar el control emocional y las habilidades para resolver problemas, a fin de gestionar situaciones complejas de manera más eficaz.

Contexto y participantes:

Esta actividad puede llevarse a cabo en diversos entornos educativos, talleres de salud mental o actividades de formación de equipos. Es más adecuada para grupos de seis personas y resulta idónea para adultos o adolescentes interesados en la concienciación sobre la salud mental.

Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Garantiza un entorno seguro y libre de juicios para los debates.
- Adapta los casos prácticos utilizando ejemplos realistas y con los que los/las participantes se puedan identificar, para fomentar su participación.
- Proporciona instrucciones y ejemplos claros al presentar las técnicas, ayudando a los/las participantes a conectar la teoría con la práctica.
- Cuando trabajes de forma individual (mentoría o reflexión personal), sustituye los debates en grupo por diálogos guiados o reflexiones escritas, animando a los/las participantes a relacionar los ejemplos con sus propios retos.
- En el caso de grupos vulnerables, simplifica los estudios de caso y céntrate en ejemplos más breves y concretos, ofreciendo tranquilidad y refuerzo positivo en todo momento. Acompaña las explicaciones verbales con apoyos visuales o escritos para responder a las diferentes necesidades de aprendizaje.
- En contextos educativos multiculturales o mixtos, adapta los juegos de rol y los ejemplos para evitar suposiciones culturalmente sesgadas, e invita a los/las participantes a sugerir casos que consideren auténticos según su realidad.



Material utilizado:

- Estudios de casos impresos o expuestos (véase más abajo)
- Rotafolio o pizarra blanca para la lluvia de ideas en grupo
- Materiales de escritura (cuadernos y bolígrafos).



Duración:

60 - 75 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Comienza presentando el objetivo de la actividad: ayudar a los/las participantes a replantearse cómo responden ante las frustraciones y los conflictos, centrándose en el control emocional y la resolución eficaz de problemas. Explica que, aunque las situaciones no siempre pueden cambiar, sus respuestas sí pueden hacerlo. Comenta cómo este cambio de perspectiva puede conducir a resultados emocionales más saludables y a una mejora en las interacciones.

Paso 2:

Ofrece una breve descripción general de las técnicas para replantear experiencias negativas y gestionar las emociones, como el replanteamiento cognitivo (1), la atención plena (2) o la comunicación asertiva (3).

1. Identifica tu reacción inicial ante una situación y pregúntate: «¿Hay otra forma de interpretar esto?». Sustituye las suposiciones negativas por alternativas neutrales o positivas y céntrate en lo que puedes controlar.
2. Haz una pausa y respira profundamente varias veces para centrarte antes de responder a una situación difícil. Observa tus emociones sin juzgarlas, reconociéndolas sin dejar que dicten tus acciones.
3. Expresa claramente tus sentimientos y necesidades sin culpar ni agredir. Utiliza frases en primera persona para evitar sonar acusatorio (por ejemplo: «Me siento frustrado/a cuando se pasan por alto mis contribuciones».).

Usa ejemplos para ilustrar cómo se pueden aplicar estas técnicas a situaciones de la vida real.

Paso 3:

Presenta a los/las participantes dos o tres casos prácticos (véase el folleto) que representen frustraciones o conflictos comunes. Lee el primer caso práctico en voz alta o muéstralos para que todos/as lo vean. Facilita un debate en grupo y pregunte a los/las participantes:

- ¿Qué suposiciones se están haciendo en esta situación?
- ¿Cómo podría sentirse esta persona y por qué?
- ¿Qué interpretaciones alternativas se podrían considerar?

Anima a los/las participantes a pensar en posibles formas de responder a la situación, destacando la aplicación de las técnicas presentadas anteriormente.

Como alternativa, puedes pedir al grupo que asuma los roles que se describen en cada estudio de caso y los representara. Esto haría que la actividad fuera más interactiva y divertida.

Los siguientes casos prácticos pueden analizarse en grupos más pequeños o en conjunto.

Paso 4:

Una vez discutidos los casos, pide a los/las participantes que reflexionen sobre una frustración o un conflicto personal que hayan experimentado recientemente. Dales unos minutos para que escriban en silencio y describan la situación, su reacción inicial y el resultado. Anímalos a pensar en cómo podrían aplicar lo que han aprendido para interpretar y responder de manera diferente al suceso.



Paso 5:

Invita a los/las voluntarios a compartir sus reflexiones (opcional) y facilita un debate sobre las ideas obtenidas a partir del ejercicio.

Conclusión y reflexión:

Asegúrate de que la sesión informativa sea reflexiva e inclusiva, centrándote en los siguientes temas y preguntas:

- ¿Hubo alguna situación con la que te sintieras especialmente identificado/a?
- ¿Surgieron nuevas perspectivas que desafiaran tu forma habitual de pensar sobre los conflictos o las frustraciones?
- ¿Qué tan fácil o difícil te resulta replantear una situación en el momento? ¿Qué podría ayudarte a que esto fuera más fácil?
- ¿Qué estrategias de comunicación crees que podrían ayudarte a resolver los conflictos de forma más constructiva en tu vida cotidiana?
- ¿Qué cambio te gustaría hacer en tu forma de responder a la frustración o al conflicto, y cómo piensas ponerlo en práctica?

Casos prácticos:

Sarah y Tom son compañeros de trabajo que colaboran en un proyecto grupal. Sarah cree que Tom ignora sus ideas durante las reuniones del equipo, lo que la lleva a sentirse infravalorada y frustrada. Tom, por su parte, siente que Sarah ha menospreciado sus aportaciones. A medida que aumenta la tensión, su colaboración se vuelve cada vez más tensa, lo que afecta al calendario del proyecto.

Preguntas para la reflexión:

- ¿Qué suposiciones podrían estar haciendo Sarah y Tom el uno del otro?
- ¿Cómo podrían ambos replantearse su perspectiva sobre la situación?
- ¿Qué medidas podrían tomar Sarah o Tom para resolver la tensión de manera constructiva?

Emma oye por casualidad a Mike, un compañero de equipo, hacer un comentario en tono de broma sobre sus hábitos de trabajo durante la pausa para comer. Aunque Mike insiste en que solo estaba bromeando, Emma se siente dolida y cree que su equipo no respeta sus esfuerzos. Empieza a evitar las discusiones y la colaboración en equipo.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Qué suposiciones podrían estar haciendo Emma y Mike en esta situación?
- ¿Cómo podría Emma abordar a Mike para expresarle sus sentimientos de manera constructiva?
- ¿Qué medidas podría tomar Mike para recuperar la confianza y mejorar la dinámica del equipo?

Lila trabaja duro en una presentación para un proyecto en equipo. Después de la presentación, su jefe le da una retroalimentación detallada, enfocándose principalmente en las áreas que necesita mejorar. Lila lo toma como una crítica dura y se siente menospreciada a pesar de sus esfuerzos. Se desanima y cuestiona sus habilidades.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo podría estar interpretando Lila los comentarios?
- ¿Qué perspectivas alternativas podría considerar sobre las intenciones de su jefe?
- ¿Cómo podría Lila responder de manera constructiva a los comentarios sin perder la confianza en sí misma?

Durante una reunión de equipo, Alex es interrumpido varias veces por una compañera, Kim, que ofrece sus propias ideas antes de que Alex pueda terminar de hablar. Alex se siente menospreciado y cada vez más frustrado, lo que da lugar a un tenso intercambio. Después de la reunión, Alex evita interactuar con Kim y el ambiente se vuelve tenso.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Qué suposiciones podrían estar haciendo Alex y Kim sobre el comportamiento del otro?
- ¿Cómo podría Alex replantearse sus sentimientos sobre las interrupciones para abordar la situación con más calma?
- ¿Qué estrategias podría utilizar Alex para comunicar sus preocupaciones a Kim de forma constructiva?

EL GLOBO EXPLOSIVO



Categoría:

Comprensión y gestión de las emociones



Resumen:

Esta actividad está diseñada para enseñar a los/las participantes a gestionar sus emociones, en particular la frustración y la ira. Mediante la analogía de un globo que explota, los/las participantes aprenderán la importancia de reconocer los factores que desencadenan sus emociones y explorarán formas positivas y negativas de controlar y expresar estas emociones.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Identificar los desencadenantes personales que provocan sentimientos de frustración e ira.
- Comprender el impacto de no gestionar la ira de forma eficaz.
- Practicar técnicas para gestionar y expresar la ira de forma positiva y constructiva.
- Evaluar estrategias personales para manejar la ira y hacer planes para mejorar.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Asegúrate de que los/las participantes se sientan cómodos/as antes de presentar el ejercicio del globo, ya que algunos pueden encontrar el ruido molesto. Ofrece la opción de salir de la sala o realizar una actividad alternativa si es necesario.
- Da instrucciones claras paso a paso y comprueba que se han entendido, especialmente porque la tarea implica elementos tanto físicos como emocionales.
- En la tutoría individual, la actividad funciona bien como reflexión guiada: el/la joven puede completar el ejercicio del globo de forma individual y luego discutir sus desencadenantes y estrategias de afrontamiento de una manera más privada y personalizada.
- En el caso de los grupos vulnerables, considera sustituir el estallido del globo por dejar salir el aire lentamente para evitar angustia. Utiliza ayudas visuales, instrucciones simplificadas y indicaciones de apoyo para ayudar a los/las participantes a identificar las emociones. Céntrate en estrategias de afrontamiento positivas y asegúrate de animar a los/las participantes en todo momento.
- Cuando trabajes en contextos culturales o educativos diferentes, adapta los ejemplos de «desencadenantes» para reflejar situaciones con las que los/las participantes sean más propensos/as a encontrarse. Cuando los niveles de alfabetización varíen, los/las participantes pueden dibujar símbolos o imágenes en los globos en lugar de escribir.
- Deja tiempo suficiente para el debate, animando a los/las participantes a relacionar la metáfora con sus propias experiencias y reforzando la importancia de las estrategias de afrontamiento saludables.



Material utilizado:

- Globos (uno por participante)
- Rotuladores
- Rotafolios o pizzara
- Notas adhesivas
- Bolígrafos
- Una aguja o un alfiler (para pinchar el globo)
- Material: «Estrategias para controlar la ira»



Duración:

60 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Comienza con una breve discusión sobre las emociones. Pregunta a los/las participantes:

- ¿Cuáles son algunas de las emociones comunes que todos experimentamos?
- ¿Cómo se sienten normalmente cuando están frustrados o enfadados?

Prepara el escenario presentando el concepto de la actividad y explicando que la ira puede ser como un globo. Cuando no controlamos nuestras emociones, estas pueden acumularse hasta explotar, igual que un globo.

Paso 2:

Entrega a cada participante un globo y un rotulador. Pídeles que piensen en situaciones o factores desencadenantes que les hacen sentir frustrados o enfadados.

Indica los/las participantes que:

- Escriban o dibujen sus desencadenantes en el globo con el rotulador.
- Cada vez que escriban un desencadenante, deben soplar aire en el globo (pero sin atarlo).
- Compartan estos desencadenantes con el grupo si se sienten cómodos haciéndolo. Estos proporcionarán desencadenantes adicionales para cada globo.

Paso 3:

Una vez que los globos estén llenos con varias bocanadas de aire, pregunte: «¿Cómo se siente el globo ahora?».

«¿Qué creéis que pasará si seguimos soplando más aire en él?».

Comenten cómo, al igual que el globo, cuando seguimos llenándonos de frustración y enfado sin liberarla, estamos destinados a «explotar» en algún momento.

Paso 4:

Tome un globo (puede ser el tuyo propio) y continúa inflándolo hasta que explote.

Ten en cuenta el nivel de ruido que esto produce. Pregunta cómo se sintieron cuando el globo explotó. Discute la analogía: cuando dejamos que nuestras emociones se acumulen sin abordarlas, podemos «explotar» de maneras que pueden dañarnos a nosotros/as mismos/as y a los/las demás

Paso 5:

Presenta la lista de mecanismos de afrontamiento (véase más abajo). Se pueden comentar uno por uno. Pide a los/las participantes que dejen salir el aire de sus globos por cada mecanismo de afrontamiento que hayan utilizado o que crean que les puede resultar útil. Explica que estas son formas de liberar la ira de manera saludable. Comenten cómo se sintieron al liberar el aire lentamente. Relaciona esto con la liberación de la frustración y la ira a través de estrategias de afrontamiento saludables.

Paso 6:

En una pizarra o rotafolio, crea dos columnas: «Formas negativas de expresar la ira» y «Formas positivas de expresar la ira». Anima a los/las participantes a compartir sus ideas y experiencias, escribiéndolas en la columna correspondiente.

Conclusión y reflexión:

- ¿Cómo gestionas actualmente tu ira? ¿Son útiles o perjudiciales estos métodos?
- ¿Se te ocurre alguna situación en la que alguien haya explotado? ¿Cómo se podría haber manejado de otra manera?

Reparte notas adhesivas y pida a los/las participantes que escriban una estrategia de afrontamiento saludable que puedan utilizar la próxima vez que se sientan frustrados/as o enfadados/as. Invita a voluntarios a compartir lo que han escrito y por qué creen que les ayudará.

MECANISMOS DE AFONTAMIENTO

Respiración profunda	Usar una pelota antiestrés
Tiempo muerto	Diálogo interno positivo
Actividad física	Dar un paseo
Escribir un diario	Practicar la gratitud
Hablarlo	Acariciar a un animal
Mindfulness	Visualización o imágenes guiadas
Expresión creativa	Dedicarse a un pasatiempo
Resolución de problemas	Conexión con la naturaleza
Meditación	Técnicas de conexión con la tierra
Contando hasta diez	Humor o risa
Reformular los pensamientos negativos	

¿DÓNDE ESTOY?



Categoría:

Comprensión y gestión de las emociones



Resumen:

Este ejercicio puede ayudar a comprender las propias experiencias con los retos mentales. De este modo, los/las participantes pueden ver y sentir que los retos mentales no son algo aislado, sino que nos afectan a todos.



Objetivos de aprendizaje y participación:

Tomar conciencia de que los problemas relacionados con la salud mental son universales y reducir el estigma que conllevan.



Contexto y participantes:

De 16 a 20 años.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

Se trata de una actividad delicada. Requiere instrucciones claras y orientación durante todo el ejercicio. Siempre que sea posible, debe llevarse a cabo bajo la supervisión de un especialista con experiencia, para garantizar su eficacia y evitar el rechazo.

Si se trata de un ejercicio en el que los/las participantes se involucran, también se puede aplicar a otros temas: mi resiliencia (preguntas sobre la estrategia de resiliencia inherente), experiencias laborales, etc. Dependiendo del nivel de compromiso con el tema de la salud mental, puede ser útil preceder esta actividad con otras relacionadas con la alfabetización en salud mental, tal como se propone en este conjunto de herramientas.

Tamaño recomendado del grupo: 5-30

Cómo utilizar esta actividad en un entorno individual: No se recomienda realizar esta actividad en un entorno individual.

Cómo adaptar la actividad para grupos vulnerables:

- **Haz hincapié explícitamente en la posibilidad de elegir:** recuerda a los/las participantes que pueden retirarse, pasar o marcharse en cualquier momento sin dar explicaciones.
- **Proporciona una «palabra de seguridad» o una señal** para que el grupo haga una pausa o detenga la actividad si alguien se siente abrumado.
- **Evita señalar a personas concretas:** no pidas a los/las participantes que expliquen sus pasos o compartan detalles a menos que lo hagan voluntariamente.
- **Usa la reflexión anónima:** después de la actividad, permite a los/las participantes escribir sus pensamientos de forma anónima y recógelos para comentarlos.
- **Evita el lenguaje provocador:** sustituye las palabras que puedan resultar provocadoras (por ejemplo, «ansiedad», «desesperanza») por expresiones más suaves (por ejemplo, «se sentía muy preocupado», «se sintió deprimido durante un tiempo»).
- **Proporciona recursos:** ten a mano una lista de recursos locales de salud mental o consejeros disponibles para los/las participantes que puedan necesitar apoyo después de la actividad.



Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos:

- **Utiliza un lenguaje sencillo y claro:** evita la jerga o los términos complejos.
- Culturas colectivistas frente a individualistas: En las culturas colectivistas, haz hincapié en la reflexión grupal y las experiencias compartidas. En las culturas individualistas, cántrate en la reflexión personal y la autonomía.
- **Para niños o adolescentes:** Usa un lenguaje y ejemplos adecuados a su edad (por ejemplo, «me sentí muy triste» en lugar de «depresión»).
- **Para adultos con bajo nivel de alfabetización:** utiliza explicaciones orales y evita los folletos escritos. Céntrate en la reflexión verbal y el debate.

Ten en cuenta que este ejercicio puede afectar a algunos participantes. Observa atentamente durante la actividad, deténtate cuando sea necesario y ofrece ayuda. Ten a mano materiales de apoyo.

Material utilizado:

Un lugar con espacio suficiente para que los/las participantes puedan colocarse cómodamente uno al lado del otro en fila; un espacio al aire libre es ideal.



Duración:

40 minutos



Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Pide a los/las participantes que se coloquen uno al lado del otro:

Paso 2:

Explica las reglas: cada persona decide por sí misma si quiere participar. Pueden abandonar en cualquier momento si se sienten incómodos/as. Deja claro que todo lo que se comparta es confidencial: ¡lo que se diga dentro del grupo se queda dentro del grupo! A continuación, diles: ahora van a escuchar unas afirmaciones. Si han tenido una experiencia similar a la de la afirmación, den un paso adelante. Si no es así, permanezcan donde están.

Paso 3:

Aléjate unos metros de los/las participantes.

Paso 4:

Lee las afirmaciones una por una. Espera después de cada afirmación para dar tiempo a todos los/las participantes a dar un paso adelante si lo desean.

Paso 5:

Una vez terminadas las preguntas, reflexiona juntos con los/las participantes.

Conclusión y reflexión:

Paso 6: El grupo informa sobre cómo se sintieron.

Paso 7: Pregunta quién quiere compartir una experiencia personal.

Posibles preguntas para la puesta en común:

1. «*Al mirar alrededor de la sala durante la actividad, ¿qué observasteis sobre cuántas personas se adelantaron para cada afirmación? ¿Cómo os hizo sentir eso respecto a vuestras propias experiencias?*
2. «*Antes de esta actividad, ¿cómo pensabas o hablabas sobre los retos en salud mental? ¿Ha cambiado tu perspectiva después de ver cuántos de nosotros/as hemos tenido experiencias similares?*
3. «*Cómo te sentiste al dar un paso adelante, o al quedarte en su lugar, durante la actividad?*
4. «*¿Qué crees que podría hacer nuestra escuela, comunidad o sociedad para que a las personas les resulte más fácil hablar sobre los problemas mentales? ¿Cómo podemos contribuir a ese cambio?*

Paso 8: Comenta con el grupo si creen que los problemas de salud mental se abordan lo suficiente en nuestra sociedad y qué se puede hacer para mejorar esto.

Material utilizado:

Folleto «¿Dónde estoy? (Mis experiencias con la salud mental)

Preguntas sobre mis experiencias con problemas de salud mental

1. ¿Has observado a personas de tu círculo cercano que se han aislado cada vez más o cuyo comportamiento ha cambiado significativamente?
2. ¿Hay personas en tu entorno que faltan con frecuencia al trabajo o a la escuela y no sabes por qué?
3. ¿Alguna vez has experimentado síntomas como ansiedad o pánico en determinadas situaciones?
4. ¿Has notado signos de angustia emocional o estrés en ti mismo/a en los últimos meses?
5. ¿Alguna vez has sentido tristeza o desesperanza durante más de dos semanas?
6. ¿Has pasado por momentos en tu vida en los que te has sentido aislado/a o solo/a?
7. ¿Alguna vez te has sentido muy agobiado/a por los problemas de salud mental de un familiar cercano?
8. ¿Alguna vez has notado en ti mismo/a comportamientos que te preocupan durante una situación estresante?
9. ¿Alguna vez has hablado con alguien sobre tus propios problemas mentales?
10. ¿Alguna vez tú o alguien de tu círculo cercano ha buscado ayuda profesional por problemas de salud mental??

03. **EMPODERAMIENTO Y COMUNICACIÓN**





EMPODERAMIENTO Y COMUNICACIÓN

EL TEMA

El empoderamiento implica la capacidad de defender los propios derechos, tomar decisiones con seguridad y establecer vínculos significativos con los demás. La comunicación eficaz desempeña un papel esencial en este proceso, ya que permite expresar necesidades, pensamientos y emociones de manera clara y respetuosa, fortaleciendo así las relaciones interpersonales. Esta actividad se centra en promover la asertividad, la autoconciencia y la capacidad de comunicarse con eficacia en diferentes contextos personales y profesionales situaciones.

PERSPECTIVA

Los y las jóvenes suelen manifestar su temor a no poder comunicarse eficazmente en entornos profesionales, mencionando la falta de confianza y el miedo a ser juzgados o discriminados. Fortalecer sus habilidades de comunicación les permite expresarse con autenticidad, defender sus ideas y afrontar los retos profesionales con mayor seguridad y eficacia.

ACTIVIDADES

Los/las participantes aprenderán a reconocer sus fortalezas y limitaciones, al tiempo que desarrollan estrategias para afrontar los retos de comunicación. A través del análisis de las señales no verbales, el tono de voz y las técnicas para establecer límites, adquirirán las herramientas necesarias para expresarse con confianza, claridad y empatía. Estas competencias son esenciales no solo para el crecimiento personal, sino también para desenvolverse eficazmente en entornos profesionales y resolver conflictos de manera constructiva.

DIBUJAR ESPALDA CON ESPALDA



Categoría:

Empoderamiento y comunicación



Descripción general:

Esta actividad se centra en desarrollar las habilidades comunicativas. Al intentar dibujar lo que se describe con palabras sin poder ver la imagen original, los/las participantes comprenden la importancia de una comunicación clara e inequívoca y la dificultad de comunicarse sin poder controlar el componente no verbal.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Comprender la importancia de proporcionar información clara y comprensible.
- Reconocer el papel indispensable de las señales no verbales y visuales en la comunicación
- Practicar técnicas para mejorar las habilidades de comunicación verbal y expresar comentarios de manera positiva y constructiva.



Contexto y participantes:

Esta actividad puede realizarse tanto en un aula como en la sala de reuniones de una oficina. Los/las participantes pueden ser estudiantes de secundaria o universitarios/as, o jóvenes profesionales en su primera experiencia laboral. Pueden surgir dificultades para personas con discapacidad auditiva o con un vocabulario reducido.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Tamaño recomendado del grupo: el número de participantes debe depender del tamaño del espacio disponible y debe limitarse a un número que permita a cada pareja de personas elegir un lugar cómodo y hablar entre ellos/as (lo ideal es 12 participantes).
- Para utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías o trabajo individual), un participante puede realizar la tarea junto con el/la formador/a.
- En grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes o jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje), la actividad no debería plantear dificultades particulares. Es recomendable elegir imágenes neutras que no evoquen contextos o experiencias que puedan desencadenar emociones negativas en los/las participantes.
- En grupos culturales y lingüísticos mixtos, utiliza imágenes neutras que no tengan connotaciones negativas en ninguna cultura y empareja a los/las participantes de manera que al menos uno de cada pareja comparta un idioma común.
- Se pueden preparar dos imágenes diferentes para cada pareja, de modo que cada miembro tenga la oportunidad de experimentar ambos roles: dar instrucciones y dibujar.
- El grupo puede elegir la pareja que haya procesado la imagen con mayor precisión y recompensarla con un pequeño premio.
- Repetir la actividad cambiando los roles puede mejorar la participación. El debate en parejas también es útil, ya que permite compartir experiencias más profundas, pero es importante concluir compartiendo con todo el grupo, ya que las parejas pueden vivir la actividad de maneras muy diversas.

**Material utilizado:**

- Folletos con imágenes
- Papel en blanco
- Materiales para escribir (lápices, lápices de colores, goma de borrar)

**Duración:**

45 minutos



Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Divide a los/las participantes en parejas. Pídeles que se sienten con la espalda uno/a al otro/a en sillas, lo suficientemente separadas para no distraerse con las otras parejas. Entrega a cada pareja una imagen y una hoja en blanco. Asegúrate de que solo uno/a de los/las participantes vea la imagen.

Paso 2:

Pide a los/las participantes que comiencen a trabajar haciendo que el participante que tiene la imagen le explique a su compañero/a qué dibujar en la hoja en blanco. Tienen 10 minutos para completar los dibujos.

Indica que no deben utilizar ningún otro medio de comunicación que no sea la palabra hablada. Es esencial que solo el/la participante con la imagen pueda hablar. Su compañero/a no puede hacer preguntas.

Mientras tanto, supervisa el progreso de cada pareja.

Paso 3:

Cuando se acabe el tiempo, pide a los/las participantes que dobrén sus dibujos por la mitad y esperen su turno.

Cada pareja presentará al grupo tanto el dibujo original como el creado durante la actividad. Compararán las dos imágenes, comentando las dificultades que encontraron al dibujar lo que se les indicó y los aspectos que funcionaron bien o no tan bien en la comunicación entre ambos/as.

Paso 4:

Presenta una visión general sobre la interrelación entre los componentes verbales y no verbales de la comunicación.

Proporciona ejemplos prácticos de malentendidos cuando falta uno de los componentes de la comunicación, como por ejemplo:

1. PROBLEMA DE CODIFICACIÓN:

- Escenario: Un/a médico/a explica un diagnóstico médico complejo a un/a paciente utilizando jerga muy técnica.
- Componente que falta: Codificación eficaz del mensaje. El/la médico/a no tradujo la información a un lenguaje que el paciente pudiera entender.
- Resultado: El/la paciente sale de la consulta sintiéndose confundido/a y ansioso/a, sin comprender bien su afección ni el plan de tratamiento.

2. PROBLEMA DE DESCODIFICACIÓN:

- Escenario: Un/a representante de atención al cliente envía un correo electrónico disculpándose por una interrupción del servicio, pero el/la cliente/a interpreta el tono formal como poco sincero y desdeñoso.
- Componente que falta: Decodificación precisa del mensaje. El/la cliente/a malinterpreta el tono y la intención debido a sus propios prejuicios o experiencias.
- Resultado: El/la cliente sigue insatisfecho/a y puede intensificar la queja, dañando la relación con la empresa.

3. FALTA DE RETROALIMENTACIÓN:

- Situación: Un/a profesor/a asigna una tarea compleja como deberes, pero no ofrece a los/las alumnos/as la oportunidad de hacer preguntas aclaratorias ni de recibir comentarios sobre su progreso.
- Componente que falta: un mecanismo de retroalimentación. Los/las alumnos/as no pueden comprobar su comprensión ni pedir orientación, lo que puede dar lugar a errores y frustración.
- Resultado: Los/las alumnos/as pueden tener dificultades con la tarea, lo que puede provocar un rendimiento deficiente, una disminución de la motivación y una falta de comprensión de la materia.

4. MALENTENDIDO DEL CONTEXTO:

- Situación: Un/a compañero/a envía un chiste por mensajería instantánea que otro/a compañero/a considera ofensivo, ya que desconoce el estilo comunicativo habitualmente humorístico del remitente.
- Componente que falta: Comprensión del contexto del mensaje. El/la destinatario/a carece de la información necesaria para interpretar el mensaje dentro del estilo de comunicación habitual del remitente.
- Resultado: El mensaje se toma en serio, lo que provoca sentimientos heridos, ofensa y un posible conflicto en el lugar de trabajo.

Para que la actividad sea más interactiva, puedes pedir a los/las participantes que den ejemplos de malentendidos y comunicaciones erróneas que hayan ocurrido en su vida cotidiana.

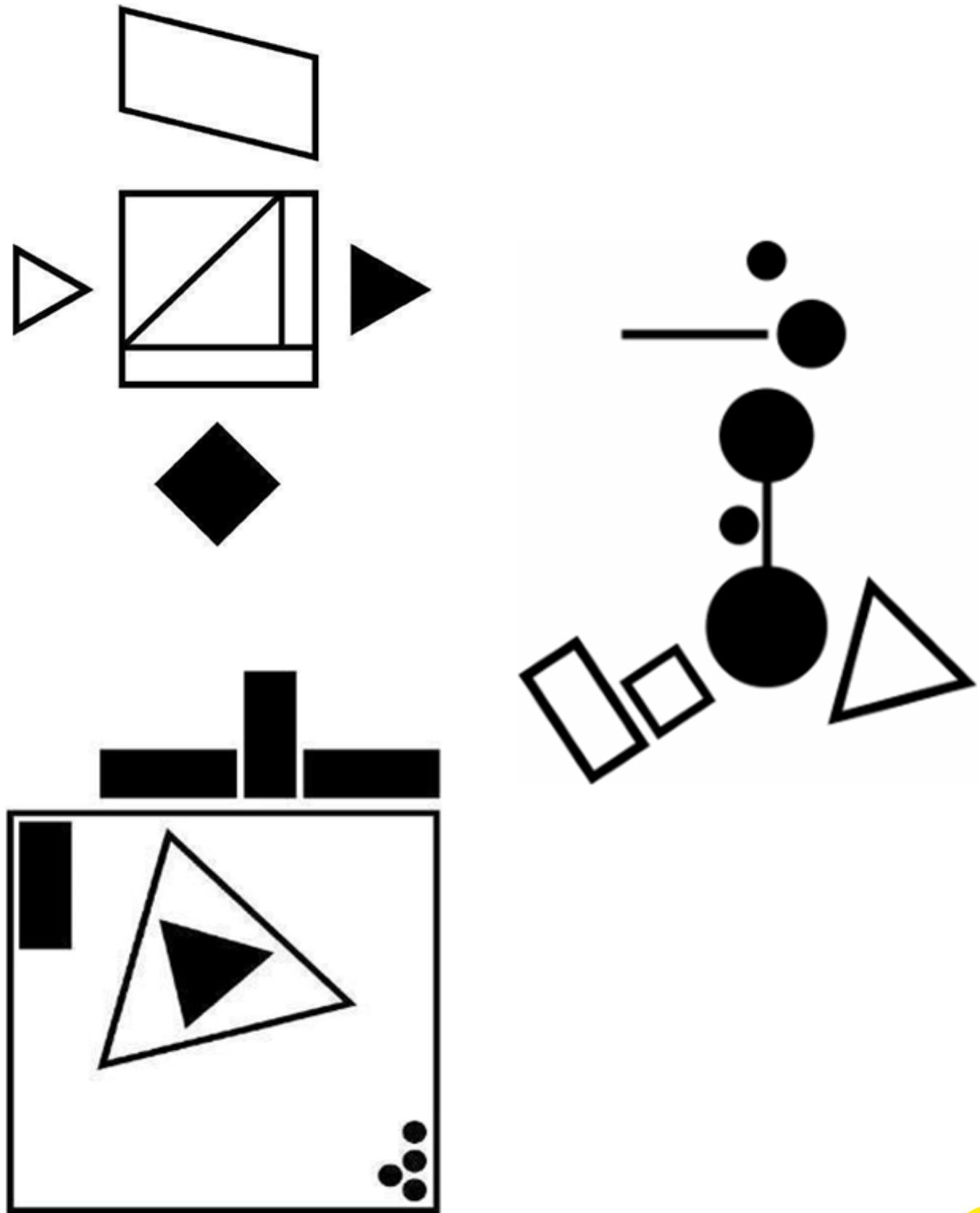
Conclusión y reflexión:

Finaliza la actividad evaluando el trabajo en parejas y haciendo hincapié en la necesidad de una comunicación clara. Vuelve a destacar la importancia de la comunicación no verbal y la información visual.

Haz las siguientes preguntas a los/las participantes:

- ¿Cómo trabajasteis sin poder hablar?
- ¿Qué les gustó y qué no les gustó de las instrucciones de su compañero?
- ¿Qué beneficios les ha aportado esta actividad a nivel personal?
- ¿Qué medidas creen que deben tomarse durante el diálogo para evitar malentendidos mutuos?

Material utilizado:



EXPERIENCIA DE COMUNICACIÓN EFICAZ



Categoría:

Empoderamiento y comunicación



Descripción general:

Se trata de un ejercicio de empoderamiento para la comunicación eficaz diseñado para grupos reducidos. Se centra en la representación de situaciones estresantes o de gran ansiedad para ayudar a los/las participantes a desarrollar mecanismos de afrontamiento. Dirigidos/as por un/a formador/a, los/las jóvenes pueden explorar situaciones hipotéticas en un entorno controlado, contando con el apoyo de sus compañeros/as para debatir y descubrir estrategias y acciones de comunicación más eficaces



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Identificar los fallos de comunicación en situaciones de mucho estrés o ansiedad.
- Desarrollar estrategias y herramientas de comunicación más eficientes y eficaces.
- Debatir las causas del estrés y la ansiedad e identificar estrategias de salida.



Contexto y participantes:

Posibles entornos:

- Escuela
- Lugar de trabajo

Destinatarios:

- Grupos reducidos o cursos temáticos (hasta 10 alumnos)
- Equipos de proyectos o de oficina pequeños (hasta 10 participantes)



Recomendaciones para una implementación exitosa:

Acerca del entorno:

- La actividad requiere un entorno informal que se diferencie de la experiencia formal habitual de los/las participantes.
- En una escuela, se puede utilizar un aula como entorno para la actividad, pero es mejor que no sea el aula habitual del grupo destinatario, para que puedan sentir la diferencia en el entorno.
- Lo mismo se aplica a un entorno de oficina.
- Para utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual), la actividad puede adaptarse para centrarse exclusivamente en las experiencias de la persona. En lugar de recurrir a un mazo compartido, el/la formador/a y el/la participante pueden crear conjuntamente escenarios basados en los retos de la vida real del participante (por ejemplo, ansiedad ante los exámenes, estrés ante una entrevista de trabajo, conflicto con un amigo/a). Opciones de juegos de rol en entornos individuales:
 - El/la participante actúa como él/ella mismo/a, mientras que el/la mentor/a desempeña otro papel (profesor/a, compañero/a, jefe/a, etc.).
 - El/la mentor/a modela una respuesta adaptativa o desadaptativa, y el/la participante reflexiona sobre ella.



- El/la participante puede «congelar» el juego de roles y proponer alternativas antes de continuar.

Acerca del público objetivo:

- Tamaño recomendado del grupo: 8-15 participantes. Este número permite una variedad de escenarios y garantiza que haya suficientes observadores y actores sin dejar a nadie inactivo/a durante demasiado tiempo.
- Es esencial que los/las participantes puedan debatir y actuar en situaciones comunes, identificables, estresantes o que provoquen ansiedad. Esto hace que la actividad sea más eficaz y fácilmente transferible a situaciones de la vida real.
- Para adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes o jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje), el/la formador/a puede simplificar las tarjetas de roles: utiliza frases cortas y directas o símbolos para indicar los roles y los objetivos. Ofrece orientación adicional o empareja a los/las participantes con compañeros/as para que se apoyen mutuamente.
- Crea un entorno seguro, especialmente para los jóvenes con dificultades emocionales o de comportamiento, aclarando que la participación es voluntaria y que siempre existe la opción de «pasar». Fomenta el intercambio de roles para que los/las participantes puedan explorar diferentes perspectivas (por ejemplo, ser la persona estresada frente a ser la persona que brinda apoyo). Destaca las estrategias de afrontamiento durante la sesión informativa, como la respiración profunda, la búsqueda de ayuda o el replanteamiento de los pensamientos negativos.

Acerca del/la formador/a:

- El/la formador/a debe tener habilidades comunicativas y pedagógicas eficaces.

Acerca de los escenarios de juego de roles:

- Los escenarios deben ser relevantes para los/las participantes (por ejemplo, relacionados con entrevistas de trabajo, exámenes escolares o entrevistas de evaluación).
- Es preferible que impliquen situaciones de mucho estrés o ansiedad (por ejemplo, discusiones con los padres, conflictos con profesores/as o tutores/as).

Material utilizado:

- “Baraja de cartas «¿Qué pasaría si...?»

Preparadas por el/la formador/a, de acuerdo con el/la profesor/a o el/la director/a de la oficina. Estas tarjetas se utilizan para iniciar el juego de roles.

Las cartas deben incluir la siguiente información sobre la escena:

- Una breve historia que describa el escenario (utilizando las 5 preguntas básicas: quién, qué, dónde, cuándo y por qué).
- Breves descripciones y caracterizaciones de los roles de los actores
- Las tarjetas se pueden preparar con antelación o crear en tiempo real con los/las participantes. En este caso, se necesitará material de papelería.
- Blocs de notas o papel para los/las observadores/as (opcional)
- Bolígrafos o lápices



Duración:

60 minutos (sin creación de tarjetas durante la sesión)

80 minutos (con creación de tarjetas durante la sesión)





Procedimiento de la actividad:

Paso 1: Presentación de la actividad

- Dale la bienvenida a los/las participantes y explica la estructura, el propósito y los resultados de la actividad.
- Establece un acuerdo grupal: la participación es voluntaria, cualquiera puede retirarse en cualquier momento y todas las opiniones se respetan. Tanto los/las participantes como tú, como formador/a, sois responsables de mantener un entorno seguro y respetuoso.

Paso 2 (opcional): Creación de tarjetas «¿Qué pasaría si...?»

- Explica que el grupo va a crear una baraja de tarjetas «¿Qué pasaría si...?». Cada tarjeta describe una situación estresante o desafiante relevante para sus experiencias.
- Pon un ejemplo: «Un/a estudiante de 17 años tiene mañana un examen de matemáticas. Le resulta difícil la materia y, después de estudiar dos horas con su mejor amigo/a, empieza a entrar en pánico creyendo que no está preparado/a».
- Pide a cada participante que escriba **un escenario** en una tarjeta.
- Recoge las tarjetas y compíllalas en una baraja.

Paso 3: Preparar la escena

- Robar una carta del mazo y leer el escenario en voz alta (pero sin revelar aún los detalles del rol).
- Pide voluntarios/as para actuar en la escena y selecciona un/a observador/a.
- Da instrucciones en privado:
 - Cada actor/actriz recibe la descripción de su papel.
 - El/la observador/a recibe las pautas de observación.
 - Nadie conoce los roles de los demás.
 - Ayude a los/las actores/actrices a preparar la escena (atrezo, sillas o pequeños ajustes).

Paso 4: Representación del escenario hipotético

- Pide a los/las participantes que no están actuando que tomen notas sobre los momentos o comportamientos clave.
- Realiza el juego de roles una vez, sin interrupciones.
- Repite el juego de roles por segunda vez, pero ahora el/la observador/a puede detener la acción hasta tres veces (durante cinco segundos cada vez) para resaltar los puntos importantes.

Paso 5: Comentarios individuales

- Revela toda la información de las tarjetas, incluidos los roles y los objetivos.
- Invita a los/las actores/actrices y al/la observador/a a compartir:
 - Cómo se sintieron en su papel.
 - Qué notaron sobre la comunicación y las emociones.
 - Qué funcionó bien y qué resultó difícil.

Paso 6: Debate en grupo

- Inicia un debate en grupo guiado por preguntas como:
 - «¿Qué problemas de comunicación observaste en esta situación?».
 - «¿Cómo crees que se sintió cada persona en la escena?».
 - «Si estuvieras en esta situación, ¿qué harías de manera diferente?»
- Anima a los/las participantes a sugerir estrategias para reducir el estrés o mejorar la comunicación.
- Añade tus comentarios como formador/a: resume las buenas ideas y presenta consejos de comunicación eficaz si es necesario.

Paso 7: Repetición del «qué pasaría si...»

- Pide a nuevos voluntarios/as que representen **de nuevo la misma situación**, pero esta vez aplicando las sugerencias del grupo.
- Despues de la repetición, pregunte a los/las nuevos/as actores/actrices y al grupo:
 - ¿Qué ha cambiado?
 - ¿Mejoraron la comunicación y las emociones?
 - ¿Qué estrategias funcionaron mejor?

Paso 8: Consideraciones finales y comentarios

- Resume la actividad: destaca la importancia de la adaptabilidad, la conciencia emocional y la comunicación.
- Invita a los/las participantes a compartir un **punto clave de aprendizaje** o una conclusión.
- Da las gracias a todos por su participación.

Conclusión y reflexión:

- Recuerda a los/las participantes que la calidad de las tarjetas «¿Qué pasaría si...?» influye enormemente en la actividad. Los escenarios deben parecer realistas y relevantes.
- Haz hincapié en que esta actividad se puede adaptar a diferentes temas, grupos de edad y objetivos de aprendizaje.
- Invita a reflexionar sobre la dinámica:
 - ¿Qué ayudó a los personajes a alcanzar sus objetivos?
 - ¿Qué les dificultó la tarea?
- Anima a los/las participantes a explorar sus experiencias emocionales:
 - ¿Cómo se sintieron durante el juego de roles?
 - ¿Qué emociones te impactaron más?
 - ¿Cómo manejarías emociones similares en la vida real?



Material utilizado:

Tarjeta «¿Y si...?»	
Título	La entrevista para las prácticas
Historia	<p>Una oficina moderna y estéril. La luz del sol entra por los grandes ventanales, resaltando las motas de polvo que bailan en el aire. Sarah se sienta nerviosa en el borde de la silla, juguetearo con su currículum. Frente a ella, la entrevistadora, la Sra. Johnson, mantiene una expresión neutra mientras revisa la solicitud de Sarah.</p> <p>La Sra. Johnson desafía inesperadamente las cualificaciones de Sarah o le hace una pregunta que la pilla completamente desprevenida.</p>
Personajes	<p>Sarah: Recién graduada de la universidad con excelentes calificaciones, pero con poca experiencia práctica. Está ansiosa por conseguir estas prácticas en una prestigiosa empresa de marketing. Objetivo: Proyectar confianza y competencia a pesar de sus nervios.</p> <p>Sra. Johnson: Una ejecutiva senior de marketing con fama de ser directa e intimidante. Está evaluando la idoneidad de Sarah para unas prácticas intensas. Objetivo: Determinar si Sarah tiene las habilidades y la resistencia necesarias para prosperar en un entorno exigente.</p>



Tarjeta «¿Y si...?»	
Título	El primer día
Historia	<p>Una bulliciosa oficina diáfana, llena de sonidos de teléfonos sonando y teclados clicando. Chris, un nuevo empleado, se sienta en su escritorio desconocido, sintiéndose abrumado y sin saber qué hacer. Sus compañeros parecen ocupados y preocupados, y él duda en interrumpirlos con preguntas.</p> <p>A Chris le piden que realice una tarea que no entiende.</p>
Personajes	<p>Chris: Un recién graduado que comienza su primer trabajo a tiempo completo. Está ansioso por causar una buena impresión, pero se siente perdido e intimidado por el nuevo entorno.</p> <p><u>Objetivo:</u> Superar su primer día, comprender sus responsabilidades y empezar a entablar relaciones con sus compañeros.</p> <p>Alex: Un compañero de trabajo simpático y accesible que lleva varios años en la empresa.</p> <p><u>Objetivo:</u> Ayudar a Chris a sentirse bienvenido y cómodo en su nuevo puesto.</p>



Tarjeta «¿Y si...?»	
Título	La evaluación del rendimiento
Historia	<p>Una pequeña sala de reuniones. Michael, un joven empleado que lleva seis meses en el puesto, se sienta nervioso frente a su jefa, Sarah. Sarah ha convocado esta reunión para hablar del rendimiento de Michael y darle su opinión.</p> <p>Sarah comienza la evaluación con un comentario negativo y Michael se pone a la defensiva y le cuesta aceptar los comentarios.</p>
Personajes	<p>Michael: Inseguro sobre su rendimiento y ansioso por recibir críticas. Objetivo: Recibir comentarios abiertamente y demostrar su voluntad de aprender y mejorar.</p> <p>Sarah: Quiere ofrecer comentarios constructivos y establecer expectativas claras para el desarrollo de Michael.</p> <p><u>Objetivo:</u> Transmitir los comentarios de manera eficaz y motivar a Michael para que mejore su rendimiento.</p>

MIS PUNTOS FUERTES

**Categoría:**

Empoderamiento y comunicación

**Descripción general:**

El/la participante reconoce sus propias fortalezas basándose en un perfil.

**Objetivos de aprendizaje y participación:**

- Identificar las fortalezas personales.
- Fortalecer la autoestima y desarrollar la conciencia de uno mismo y la confianza para presentar sus puntos fuertes ante los demás.

**Contexto y participantes:**

Participantes que no están seguros de cuáles son sus puntos fuertes.

Edad: 16-24

**Recomendaciones para una implementación exitosa:**

- Pide a los/las participantes que nombren tres de sus puntos fuertes. Algunos podrán hacerlo fácilmente, pero otros pueden tener dificultades con este ejercicio. Si los/las participantes se conocen entre sí, puedes comenzar con el siguiente ejercicio breve: coloca sobre una mesa tantos sobres como participantes haya, con sus nombres escritos en ellos. Cada persona recibe tantos trozos de papel como participantes haya menos uno (por ejemplo, 10 participantes --> cada persona recibe 9 trozos de papel). Pide a los/las participantes que escriban una característica positiva de cada uno de los demás en un papel y lo introduzcan en el sobre correspondiente. Cuando todos hayan terminado, entrega a cada persona el sobre con su nombre. Ahora deberían tener varios atributos positivos que pueden considerar sus fortalezas.
- Cuando se reparta el material y los lápices, pasa entre los/las participantes para ofrecer apoyo y ayudarles a comprender lo necesario.
- Una vez finalizado el ejercicio, los/las participantes deben anotar todas las fortalezas que hayan obtenido dos o tres estrellas. Deben incluir al menos una situación en la que demostraron cada fortaleza.
- Variación para personas creativas y artísticas: dibujar una forma andrógina en un papel y representar las fortalezas mediante símbolos o dibujos. s.
- Tamaño recomendado del grupo: de 1 a 30 personas.
- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual): Este ejercicio se puede realizar fácilmente en un entorno individual. Primero, haz una lluvia de ideas con el/la participante sobre cuáles serían las fortalezas típicas en un entorno laboral.
- Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje): Cambia el texto a un lenguaje más sencillo, añade imágenes.



- Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos: -En algunas culturas, hablar abiertamente sobre las fortalezas personales puede considerarse presuntuoso. Adáptate expresándolo como «habilidades que ayudan al grupo» o «cualidades que aporta al equipo».
 - Para los/las participantes con un nivel de alfabetización limitado, haz la actividad más visual: utiliza imágenes, símbolos o ejemplos mediante juegos de rol en lugar de cuestionarios escritos.
 - Crea primero un ambiente seguro: la autorreflexión puede hacer que las personas se sientan vulnerables. Comienza con una lluvia de ideas en grupo antes de pasar al intercambio personal.
 - Utiliza términos sencillos para referirte a las fortalezas (por ejemplo, «amable», «trabajador/a», «buen/a oyente») y explícalos con ejemplos concretos.

Material utilizado:

- Cuestionario «Yo y mis fortalezas»
- Lápiz
- Hoja de papel
- Eventualmente, sobres y hojas más pequeñas, si consideras útil el ejercicio preliminar.



Duración:

20-30 minutos





Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

El/la formador/a pide al grupo que defina qué son las fortalezas personales. Anota la definición y solicita a los/las participantes que nombren diferentes fortalezas, anotándolas también.

Paso 2:

Pide a los/las participantes que escriban tres de sus propias fortalezas.

Paso 3:

El/la formador/a reparte el cuestionario y explica la tarea: lee atentamente cada ejemplo de fortaleza, así como las tres opciones de comportamiento diferentes. A continuación, marca la que mejor te describa.

Paso 4:

Mientras los/las participantes rellenan el cuestionario, el/la formador/a pasa entre ellos y les ayuda a comprenderlo cuando es necesario.

Paso 5:

Cuando los/las participantes hayan terminado, buscan las fortalezas en las que han marcado al menos dos casillas.

Paso 6:

Ahora escriben estas fortalezas. Son sus propias fortalezas. A continuación, añaden un ejemplo de cuando hayan demostrado esa fortaleza (por ejemplo: «Asumir responsabilidades: asumí responsabilidades cuando cuidaba de mis hermanos pequeños por las tardes»). Alternativa para personas creativas y artísticas: pueden dibujar una figura humana en una hoja y representar sus fortalezas mediante símbolos o dibujos.

Conclusión y reflexión:

A continuación, se debate sobre las fortalezas que tienen y si han descubierto otras nuevas.

Material utilizado:

Cuestionario «Yo y mis fortalezas»



Cuestionario «Yo y mis fortalezas»

1. Utilidad

- Me ofrezco a llevar las bolsas pesadas de la compra a alguien que tiene dificultades en mi barrio.
- Apoyo a un compañero/a de trabajo o de clase discutiendo ideas o colaborando en un proyecto.
- Me ofrezco como voluntario/a en eventos como donaciones de alimentos o limpieza de parques.

2. Comunicación eficaz

- Soy bueno/a explicando claramente las reglas de un nuevo juego a mis amigos/as en una reunión.
- Cuando tengo un problema con un miembro de mi familia, lo abordo y trato de llegar a un acuerdo con él/ella.
- Si un cliente en el trabajo formula una queja injusta en voz alta, soy capaz de mantener la calma y hablar con respeto, pero dejando claro mi punto de vista.

3. Habilidades para resolver problemas

- El grifo de tu casa tiene una fuga. Ves tutoriales y utilizas las herramientas disponibles para repararlo.
- El local donde tu mejor amigo/a quería celebrar su cumpleaños ha cancelado. Así que llamas a otros lugares y encuentras una alternativa.
- Tienes una presentación en el trabajo y el software de presentaciones no funciona. Encuentras una solución y presentas con otro software o sin él.

4. Adaptabilidad

- Tu familia quería ir a la piscina, pero ahora está lloviendo. Rápidamente te reorganizas y planeas algo diferente.
- Esperas la visita de alguien con restricciones alimentarias (intolerancia al gluten o a la lactosa, vegano...), así que aprendes a cocinar un nuevo plato respetando esas restricciones.
- Tu compañero/a de trabajo se ha puesto enfermo/a y tu jefe/a te pide que te quedes más tiempo. Cambias una cita para hacerlo.

5. Gestión del tiempo

- La semana que viene tienes dos exámenes y una presentación. Creas un horario en la que planificas cuándo preparar cada cosa. Te ciñes a tu horario.
- Quieres hacer un pastel para un/a amigo/a y tus abuelos, ya que cumplen años el mismo día. Entonces, tu vecino/a te pide ayuda. Preparas los pasteles y después ayudas a tu vecino/a.
- Tu jefe/a te pide que te encargues de la caja registradora. Te das cuenta de que alguien ha derramado leche en el pasillo, así que lo limpias.



6. Trabajo en equipo

- Coordinas con tus amigos una fiesta sorpresa y dividís las responsabilidades para que el trabajo se distribuya de manera equitativa.
- Te ofreces voluntario/a para organizar un evento de limpieza comunitaria con los vecinos.
- Tu compañero/a tiene una fecha límite, pero no ha podido cumplirla. Tú lo terminas por él/ella, aunque tengas que trabajar horas extras.

7. Atención al detalle

- Quieres preparar la cena siguiendo una receta nueva. Lees las instrucciones con atención y compruebas si tienes todos los ingredientes necesarios.
- Antes de enviar una invitación importante, detectas un error tipográfico y lo corriges antes de imprimirla.
- Revisas un informe financiero para asegurarte de que no haya discrepancias.

8. Inteligencia emocional

- Consuelas a un/a amigo/a que está pasando por un momento difícil escuchándole y ofreciéndole tu apoyo.
- Ayudas a un/a niño/a a gestionar su frustración hablando con calma sobre sus sentimientos.
- Medias en una discusión de equipo para que se escuchen todas las opiniones y se alivien las tensiones.

9. Fiabilidad y confianza

- Uno/ de tus amigos/as no se encuentra bien. Te aseguras de que llegue a casa sano/a y salvo/a.
- Siempre cumples con tus obligaciones, ya sean tareas escolares o labores domésticas.
- Tu jefe/a te pidió que prepararas una presentación importante para la próxima semana. La entregas a tiempo, preparada con todos los materiales necesarios.

10. Pensamiento analítico

- Quieres viajar a algún lugar para tus vacaciones. Combras las opciones de viaje para encontrar la más rentable.
- Quieres comprar un coche nuevo. Por lo tanto, analizas tus gastos mensuales para identificar áreas en las que puedes ahorrar dinero.
- Quieres mejorar las cifras de ventas de tu empresa, así que revisas los comentarios de los/las clientes para identificar tendencias y proponer innovaciones en los productos.

MI SUPERPODER



Categoría:

Empoderamiento y comunicación



Descripción general:

Este ejercicio ayuda a los/las participantes a desarrollar la confianza en sí mismos y la fuerza interior mediante la identificación y la aceptación de una habilidad única que aumenta su confianza. Al imaginar esta fuerza como un «superpoder», pueden comprenderla mejor y utilizarla en situaciones reales.



Objetivos de aprendizaje y participación:

Esta actividad identifica las fortalezas de los/las participantes.

Desarrolla una mentalidad positiva al centrarse en estas fortalezas en lugar de en las debilidades, en un ambiente relajado que fomenta la creatividad y la imaginación.



Contexto y participantes:

Es ideal para personas en períodos de transición en su vida, que pueden necesitar identificar sus fortalezas para superar las inseguridades iniciales. La edad no es relevante.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

Observe atentamente a los/las participantes durante todo el ejercicio. Si algunas personas parecen tener problemas para identificar sus puntos fuertes, acércate a ellas y pregúntales qué cosas positivas dirían otras personas sobre ellas.

Puedes utilizar el ejercicio «Mis puntos fuertes» que se encuentra en este folleto, así como en la página 106.

Puede ser útil repetir esta actividad con regularidad, ya que poco a poco fomenta la confianza y ayuda a cambiar el enfoque de lo que falta a lo que cada persona hace bien.

Tamaño recomendado del grupo: de 1 a 20 personas.

Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual): Este ejercicio se puede aplicar perfectamente en entornos individuales. Tiene una acogida especialmente buena entre los/las jóvenes y las personas con inclinaciones artísticas.

Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje)

- En algunas culturas, los ejercicios basados en la visualización y la imaginación son muy habituales (por ejemplo, la atención plena o la meditación guiada); en otras, los/las participantes pueden preferir enfoques prácticos y concretos.
- Este ejercicio funciona bien con participantes más jóvenes o con menor nivel de alfabetización, ya que pueden responder mejor a las explicaciones escritas con dibujos.
- Proporciona ejemplos claros y sencillos de «superpoderes» (por ejemplo, «ser un buen oyente», «terminar siempre las tareas», «aportar humor»).
- Utiliza elementos visuales (tarjetas, imágenes, símbolos) como inspiración.



Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje)

- En algunas culturas, los ejercicios basados en la visualización y la imaginación son muy habituales (por ejemplo, la atención plena o la meditación guiada); en otras, los/las participantes pueden preferir enfoques prácticos y concretos.
- Este ejercicio funciona bien con participantes más jóvenes o con menor nivel de alfabetización, ya que pueden responder mejor a las explicaciones escritas con dibujos.



Material utilizado:

- Sillas cómodas o colchonetas donde los/las participantes puedan tumbarse
- Mesas
- Papel
- Lápices de colores
- Pizarra y rotuladores



Duración:

40 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1

El/la formador/a crea de antemano un ambiente tranquilo y agradable, por ejemplo, atenuando la luz, encendiendo velas LED y poniendo música relajante.

Pregunta a los/las participantes qué habilidades sociales son útiles en un entorno laboral y anótalas en una pizarra. Deja que los/las participantes debatan qué habilidades poseen y cómo les han ayudado en una situación concreta.

Explica el objetivo del siguiente ejercicio: explorar y amplificar una cualidad o rasgo personal y único que dé confianza y fuerza a los/las participantes, visualizado como un «superpoder».

Paso 2

El/la formador/a pide a todos que cierren los ojos y respiren profundamente varias veces para centrarse. Puede utilizar frases como:

«*Imagínate en un lugar donde te sientas completamente seguro y a gusto. Puede ser un lugar real en el que hayas estado o uno que crees en tu mente. ¿Cómo es? Mira a tu alrededor. ¿Qué oyes? Concéntrate en tu centro y siente la calidez.*»

Paso 3

Ahora, el/la formador/a anima a los/las participantes a centrarse en una fortaleza o cualidad personal de la que se sientan orgullosos/as o en la que confían en momentos difíciles. Podría ser:

- su capacidad para mantener la calma bajo presión.
- su talento para resolver problemas.
- su amabilidad, determinación, creatividad, valentía, optimismo o resiliencia.

El/la formador/a pide a los/las participantes que sientan este «superpoder» y visualicen cómo se manifiesta: como un aura brillante, una herramienta específica, un símbolo o incluso un traje que los transforma en su yo superhéroe. Se les puede ayudar con las siguientes instrucciones: «*Imagínate de pie, con una postura erguida y firme. Sientes una poderosa energía que irradia desde tu interior. Este es tu propio y único superpoder, algo que te hace capaz, fuerte y listo para afrontar retos.*»

Paso 4

Después de unos minutos, el/la formador/a guía a los/las participantes de vuelta al momento presente con indicaciones suaves:

«*Vuelve lentamente tu atención a la sala. Respira profundamente y abre los ojos cuando estés listo.*»

Ahora el/la formador/a les pide que pinten su superpoder en un papel.

Paso 5

Pide a los/las participantes que compartan y expliquen su superpoder al grupo. Pueden describirlo en términos de:

- ¿Cuál es el superpoder?
- ¿Por qué lo han elegido?
- ¿Cómo les hace sentir?

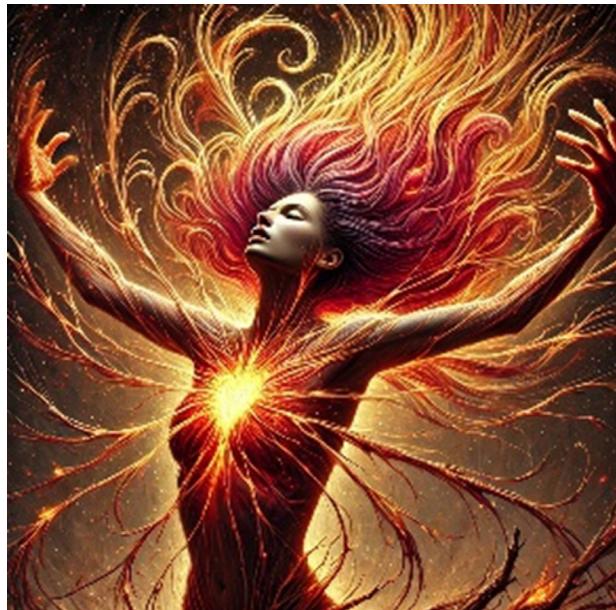
Conclusión y reflexión:

Facilita un debate sobre cómo se pueden aplicar estos superpoderes en situaciones de la vida real. Por ejemplo:

- «¿Cómo puede ayudarte tu superpoder en tu próximo reto en el trabajo o en la escuela?».
- «¿Qué situaciones de tu vida te resultarían más manejables si tuvieras en cuenta este superpoder?».
- Anima a los/las participantes a que se lleven consigo la imagen de su superpoder para sacar fuerza de ella.

Material utilizado:

Puedes utilizar los siguientes ejemplos.



Creado con Dall-E a través del chat GPT

ESTABLECER LÍMITES



Categoría:

Empoderamiento y comunicación



Descripción general:

En este ejercicio interactivo para establecer límites, los/las participantes se emparejan: una persona se vende los ojos y permanece quieta mientras la otra se acerca lentamente. La tarea de quien tiene los ojos vendados es decir «Stop» cuando empiece a sentirse incómodo/a, lo que le ayudará a identificar y afirmar sus límites personales. Esta actividad fomenta la conciencia de uno mismo/a, promueve la comunicación asertiva y enseña a respetar los límites de los demás, todo en un entorno seguro y de apoyo.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Comprender el concepto de límite personal
- Identificar zonas de confort propias
- Practicar la comunicación asertiva
- Respetar los límites de los demás
- Mejorar la conciencia de uno mismo/a
- Aplicar el establecimiento de límites en la vida real



Contexto y participantes:

Esta actividad está pensada para jóvenes adultos, como recién graduados/as y estudiantes que se preparan para incorporarse al mercado laboral. Es especialmente útil en grupos de apoyo a jóvenes, como programas de asesoramiento o iniciativas de mentoría entre pares, donde ayuda a desarrollar la conciencia de uno mismo/a y las habilidades de comunicación.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- El tamaño recomendado del grupo es de entre 15 y 20 participantes.
- Destaca que los límites pueden ser tanto físicos como emocionales.
- Señala que los límites de cada persona son diferentes y que es esencial respetarlos, incluso si difieren de los nuestros.
- Explica cómo este ejercicio se aplica a situaciones reales en las que es necesario comunicar verbalmente los límites.
- Ofrece apoyo si alguien parece incómodo/a o confundido/a.
- Ten en cuenta las experiencias previas de los/las participantes con la oscuridad o las vendas en los ojos. Si percibes incomodidad, ofrece la opción de simplemente cerrar los ojos o realizar el ejercicio con los ojos abiertos.
- Las parejas pueden realizar ambas versiones: primero con los ojos vendados y luego con los ojos abiertos. Después, vale la pena preguntar a los/las participantes si notan diferencias entre las dos versiones.
- Abre un turno de preguntas y comentarios finales para los/las participantes.

- Agradece a todos/as su participación y comparte cualquier recurso adicional sobre límites, si lo hay.
- Ten en cuenta que, en un grupo con experiencias difíciles (por ejemplo, jóvenes migrantes o jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje), la actividad puede generar emociones y reacciones intensas, para las cuales el/la facilitador/a debe estar preparado/a.
- Si realizas esta actividad en un grupo cultural diferente, puede ser útil cambiar la señal de «stop» por una palabra en su idioma y añadir un gesto que acompañe la señal.
- Para utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías o trabajo individual), el/la participante puede realizar la tarea junto con el/la facilitador/a.

Material utilizado:

- Espacio
- Vendas para los ojos

Duración:

50 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1

Introducción del tema.

- Define los límites personales.
- Realiza una lluvia de ideas sobre *¿Por qué son importantes los límites?*
- Pregunta a los/las participantes sobre los retos relacionados con el tema (información disponible en el anexo).

Paso 2

Explicación del ejercicio.

- Divide a los/las participantes en parejas y pídeles que elijan a una persona que llevará la venda en los ojos.
- La persona con los ojos vendados dará la señal de «Stop» cuando empiece a sentirse incómoda a medida que la persona que se acerca se acerque más.
- Instrucciones para los que se acercan:
 - Rodea a la persona con los ojos vendados.
 - Acérate lentamente a la persona con los ojos vendados cuando diga «Ven a mí».
 - Recuerda ser respetuosos/as y atentos/as, y detenerse inmediatamente cuando la persona con los ojos vendados diga «Stop».
- Instrucciones para los/las participantes con los ojos vendados:
 - Concéntrate en tus sensaciones y presta atención a cualquier cambio en tu nivel de comodidad.
 - Di «Stop» cuando sientas que necesitas establecer un límite.

Paso 3

Comienza el ejercicio y deja que las parejas lo realicen. El ejercicio debe durar unos 5 minutos por persona, luego haz que las parejas cambien de roles para que cada participante experimente ambas posiciones (con los ojos vendados y acercándose).

Paso 4

Momento de reflexión. Anima a los/las participantes a compartir sus pensamientos y sentimientos.

- ¿Cómo se sintieron al decir «Stop» con los ojos vendados? ¿Fue fácil o difícil?
- ¿Cómo se sintieron al acercarse y respetar los límites de la otra persona?
- ¿Te sorprendió algo sobre tu espacio personal o tu nivel de comodidad?

Paso 5

Reflexiones finales:

- Reitera la importancia de los límites para mantener relaciones saludables y el respeto por uno mismo.
- Anima a los/las participantes a practicar el establecimiento de límites en su vida cotidiana.

Conclusión y reflexión:

Este ejercicio de establecimiento de límites está diseñado para jóvenes que se preparan para incorporarse al mercado laboral. Al centrarse en la conciencia de uno mismo/a, la comunicación asertiva y el respeto mutuo, los/las participantes desarrollan habilidades esenciales que les ayudarán a desenvolverse en entornos sociales y profesionales complejos. En última instancia, esto fomenta relaciones más saludables y mejora el bienestar al iniciar su trayectoria profesional.

Material utilizado:

n/a

Anexoe

¿Cómo establecer límites?

1. Establece tus normas

Comienza por reflexionar sobre lo que es beneficioso y valioso para ti. Considera tus preferencias, necesidades y valores personales. Identifica lo que deseas incluir en tu vida y, lo que es igualmente importante, lo que no estás dispuesto/a a tolerar. Tener claridad en estos aspectos proporciona la base para establecer límites saludables.

2. Comunica tus límites

Una vez definidos internamente, es fundamental expresarlos a los demás. No se trata de convocar una reunión para anunciar: «¡A partir de ahora diré NO!», sino de abordar las violaciones de los límites a medida que ocurren. Por ejemplo, si alguien sobrepasa tu espacio, simplemente di: «No voy a tolerar esto» o «No voy a hacer eso». Una comunicación tranquila y directa ayuda a los demás a comprender tu postura.

3. Refuerza tus límites

Cuando empiezas a hacer valer tus límites, espera que algunas personas se sientan incómodas. Esto ocurre porque no están acostumbradas a estos límites y porque les impide actuar a tu costa. Algunas personas pueden intentar manipularte haciéndote sentir culpable o culpando a otros.

Recuerda que no eres responsable de cómo se sienten los demás ni de sus reacciones ante tus límites. Sus respuestas emocionales les pertenecen y a menudo se deben a patrones de reacción arraigados. Tu principal responsabilidad es cuidar de ti mismo/a. Piensa en la norma de seguridad en los aviones: «Ponte primero la máscara de oxígeno antes de ayudar a los demás». Este principio no es egoísta, sino práctico: cuidar de tu bienestar te permite ser eficaz y apoyar a los demás cuando sea necesario.

Al establecer y mantener límites, te respectas a ti mismo/a y a quienes te rodean, fomentando relaciones más saludables y equilibradas.



EL JUEGO DE LA COMUNICACIÓN



Categoría:

Empoderamiento y comunicación



Descripción general:

Esta actividad está diseñada para desarrollar habilidades de comunicación verbal, incluyendo la capacidad de transmitir y recibir información con precisión, escuchar activamente y analizar las barreras de la comunicación.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Identificar el impacto de la comunicación no verbal en la dinámica del equipo.
- Analizar cómo las señales sutiles pueden empoderar o influir en otras personas en los procesos de toma de decisiones.
- Desarrollar habilidades de observación e interpretación de señales no verbales en un entorno colaborativo.
- Mejorar la capacidad de los/las participantes para tomar decisiones estratégicas basadas en información incompleta.



Contexto y participantes:

Esta actividad es adecuada para sesiones de formación en el lugar de trabajo, actividades de team building o talleres de desarrollo profesional, especialmente para jóvenes que se incorporan al mercado laboral. Se puede realizar con grupos de entre 6 y 15 participantes, siendo ideal para miembros de equipos que desean mejorar sus habilidades de comunicación y colaboración.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Anima a los/las participantes a pensar de forma creativa y a prestar atención a los detalles.
- Destaca la importancia de la resolución estratégica de problemas y del debate en grupo a la hora de dibujar datos gráficos.
- Crea un entorno que fomente la participación activa y la reflexión crítica durante la sesión.
- Para entornos individuales (por ejemplo, tutorías o trabajo individual), el/la participante puede realizar la tarea junto con el/la facilitador/a.
- Ten en cuenta que, en grupos con experiencias difíciles (por ejemplo, jóvenes migrantes o jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje), la actividad puede generar emociones intensas como irritación o frustración. Si observas dificultades para completar la tarea, ofrece apoyo a quien describa las figuras.



Material utilizado:

- Una hoja de papel en blanco y un bolígrafo para cada participante.
- Tarjetas con figuras geométricas:
TARJETA A, TARJETA B



Duración:
40-50 minutos





Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

El/la facilitador/a explica el ejercicio a los/las participantes, haciendo hincapié en la importancia de una comunicación verbal precisa. En esta fase, los/las participantes aún no están familiarizados con el contenido de las tarjetas que se incluyen en el apéndice.

Paso 2:

El/la facilitador/a elige a un/a participante para que sea el/la «descriptor/a». Esta persona describe lo que ve en la tarjeta A, centrándose en detalles como el tamaño, la forma y la posición de las figuras, así como en cualquier otra característica importante del dibujo. Los/las demás participantes escuchan la descripción e intentan recrear el dibujo. El/la descriptor/a no puede repetir sus instrucciones y los/las participantes no pueden hacer preguntas ni pedir aclaraciones (instrucciones en el anexo).

Paso 3:

Para la tarjeta B, el proceso es similar, pero en esta ocasión los/las participantes pueden hacer preguntas para aclarar las instrucciones y garantizar una mayor precisión en la reproducción del patrón. El/la descriptor/a debe responder a estas preguntas, pero no se le permite revisar ni repetir instrucciones anteriores.

Paso 4:

Una vez completados ambos dibujos, los/las participantes comparan sus reproducciones con las plantillas originales de la tarjeta A y la tarjeta B del apéndice. El grupo evalúa qué enfoque, la descripción sin preguntas o la descripción con preguntas, resultó ser más eficaz.

Paso 5:

El ejercicio concluye con un debate centrado en los retos de la comunicación precisa y los mecanismos de la interacción no verbal. Los/las participantes reflexionan sobre la importancia de un lenguaje claro y preciso y exploran cómo las preguntas y los comentarios mejoran la comprensión.

Paso 6:

Reflexión individual:

- Pide a los/las participantes que cierren los ojos por un momento y piensen en lo que sintieron durante el ejercicio. ¿Cuáles fueron sus reacciones iniciales? ¿Se sintieron seguros al escuchar las instrucciones o estaban nerviosos e inseguros?
- Elementos omitidos y errores: Comienza comentando las diferencias entre las tarjetas originales y lo que dibujaron los/las participantes. ¿Qué elementos de los dibujos se omitieron con más frecuencia? ¿Cuáles fueron los errores más comunes? ¿Hubo momentos en los que los/las participantes se sentían seguros de su dibujo, pero descubrieron que habían cometido un error?
- El papel de la escucha activa: Haz hincapié en la importancia de la escucha activa en la comunicación. ¿Notaron los/las participantes una diferencia en la calidad de su dibujo cuando tuvieron la oportunidad de hacer preguntas? ¿Las preguntas les ayudaron a comprender mejor las instrucciones?

- Desafíos de la comunicación unidireccional: Reflexiona sobre las dificultades de la comunicación unidireccional cuando el destinatario no tiene la oportunidad de hacer preguntas. ¿Qué sentimientos acompañaron a los/las participantes durante esta parte del ejercicio? ¿Se sintieron más presionados?
- Ajustar la comunicación: Comenta la importancia de adaptar su comunicación a las necesidades del destinatario. ¿La persona que describió el dibujo intentó adaptar su forma de hablar al grupo, o habló de la misma manera independientemente de la situación?

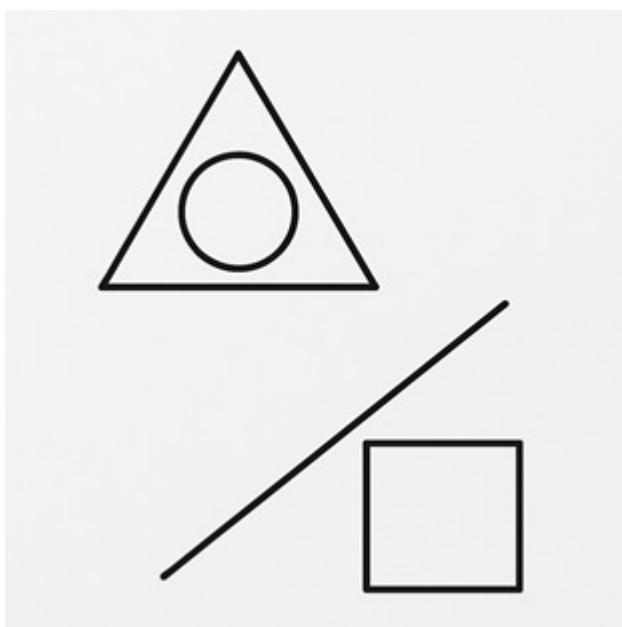
Lecciones aprendidas y aplicación en el lugar de trabajo: Anima a los/las participantes a pensar en cómo se pueden aplicar las lecciones de este ejercicio en un entorno laboral. ¿En qué otros ámbitos podrían encontrarse con retos de comunicación similares? ¿Qué estrategias pueden utilizar para mejorar la calidad de su comunicación y, con ello, la calidad de sus tareas?

Conclusión y reflexión:

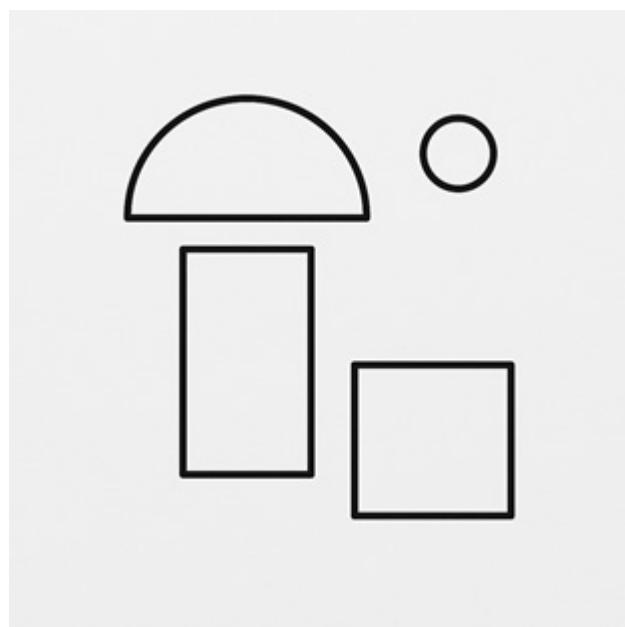
Los/las participantes desarrollan una mayor conciencia de la comunicación verbal, lo que mejora la dinámica del equipo y su capacidad para observar y responder a las señales de los demás. El ejercicio potencia la toma de decisiones en situaciones complejas y fomenta el pensamiento crítico. Ayuda a comprender la importancia de comunicarse con claridad, de hacer preguntas y de responder adecuadamente.

La sesión de análisis permite una reflexión crítica, conectando las experiencias del ejercicio con situaciones de la vida real y mejorando la eficacia comunicativa de los/las participantes.

Material utilizado:



TARJETA A



TARJETA B

TEATRO DE LOS OPRIMIDOS



Categoría:

Empoderamiento y comunicación



Resumen:

Esta actividad utiliza juegos de rol para explorar y abordar los retos comunes que enfrentan los/las jóvenes durante la transición a la edad adulta y al mundo laboral, incluyendo conflictos interpersonales, dilemas en el lugar de trabajo y toma de decisiones. Los/las participantes reflexionan sobre cómo sus acciones y perspectivas pueden influir en los resultados en situaciones de la vida real.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Practicar el manejo de retos de la vida real a través de juegos de rol.
- Explorar y poner a prueba diferentes estrategias para la resolución de problemas y la comunicación.
- Desarrollar la confianza para lidiar con los conflictos y el estrés en el lugar de trabajo.
- Reflexionar sobre las emociones y fomentar la empatía al ponerse en el lugar de otra persona.



Contexto y participantes:

Con adolescentes y adultos jóvenes (18-30 años), entornos no formales/talleres, etc.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Tamaño recomendado del grupo: lo ideal es entre 5 y 10 participantes, para permitir una participación activa y un debate seguro. Los grupos más grandes pueden dividirse en subgrupos más pequeños, cada uno de los cuales explorará un escenario diferente.
- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual): La actividad no se puede realizar en entornos individuales, pero se puede animar al/la participante a representar la situación a la que se enfrenta; puede actuar él/ella mismo/a o interpretar otro papel, pero hay que intentar ponerlo/la en una posición en la que se sienta cómodo/a y seguro/a. Puede ser útil que el/la facilitador/a interprete el papel, para que el/la participante pueda ver diferentes respuestas, pero se debe debatir.
- Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades de aprendizaje o emocionales):
 - Usa situaciones sencillas y con las que puedan identificarse (colegio, amistades, retos diarios) en lugar de conflictos complejos en el trabajo.
 - Proporciona descripciones claras de los roles y, si es necesario, utiliza ayudas visuales o instrucciones escritas.
 - Permite que los/las participantes sean observadores/as si actuar les resulta demasiado estresante; la reflexión también es valiosa.
 - Mantén siempre visible la opción de la «palabra de seguridad» y recuerda que pueden retirarse en cualquier momento.

- Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos:
 - Adapta los escenarios a situaciones de la vida real a las que se enfrentan los/las participantes en su contexto (por ejemplo, conflicto entre profesor y alumnos en lugar de entre directivos y empleados).
 - Ten en cuenta las normas culturales sobre la autoridad, los roles de género o los estilos de comunicación.
 - Fomenta la comparación: «¿Cómo se vería esta situación en tu cultura/comunidad?».



Material utilizado:

- Una lista de situaciones relacionadas con el lugar de trabajo (opcional, para inspirarse).
- Un temporizador para gestionar las transiciones de roles (opcional).
- Una sala espaciosa que permita moverse y representar los roles.



Duración:

30-60 minutos (dependiendo del número de situaciones representadas).



Procedimiento de la actividad:

** A tener en cuenta antes de comenzar la actividad: Debate y presenta una «palabra de seguridad» para que los/las participantes sepan que pueden hacer una pausa o abandonar un rol si se sienten incómodos/as. Es fundamental que se sientan seguros/as y en control durante toda la actividad.

0. Actividad de calentamiento

Ronda 1: Copia el movimiento

- Pon música alegre y divertida de fondo para animar el ambiente.
- Los/las participantes se colocan en círculo.
- Una persona realiza un movimiento sencillo (por ejemplo, levantar los brazos, girar, aplaudir al ritmo).
- Todos los demás lo imitan al mismo tiempo.
- Continúen alrededor del círculo hasta que todos hayan compartido un movimiento.

Ronda 2: «¡Sí, hagámoslo!» Acciones

- Un/una participante propone una acción que comience con «¡Vamos a...!» (por ejemplo, «¡Vamos a volar como pájaros!»).
- Todos responden en voz alta: «¡Sí, hagámoslo!» y realizan la acción durante unos 10 segundos.
- Cualquiera puede proponer la siguiente acción (por ejemplo, «¡Finjamos que llegamos tarde al autobús!», «¡Actuemos como perezosos!»).

Ronda 3: Personajes divertidos

- Si el grupo aún se siente rígido, añade un toque lúdico: ahora las acciones incluyen interpretar un personaje divertido.
- Ejemplos: «¡Seamos Jack Sparrow corriendo!», «¡Seamos Kung Fu Panda cuando la mantis le pellizca el nervio!».
- Anima a los/las participantes a realizar movimientos exagerados y divertidos.

1. Presenta la actividad

- Explica brevemente el concepto del Teatro de los Oprimidos:
 - «Esta actividad nos permite explorar retos de la vida real a través de juegos de rol. Al asumir diferentes roles, podemos poner a prueba estrategias para manejar situaciones difíciles y reflexionar sobre cómo nuestras acciones influyen en los resultados».
- Haz hincapié en que se trata de un espacio seguro para la experimentación y que no hay respuestas incorrectas, y recuerda la «palabra de seguridad» y las «reglas» para la actividad.

2. Prepara el escenario

- Elige o pide a los/las participantes que sugieran un escenario relacionado con el lugar de trabajo o la edad adulta. Los/las participantes se sentirán más involucrados si aportan ejemplos y el grupo elige uno, por lo que es importante dedicar tiempo a esta fase. Algunos ejemplos con los que puede comenzar la lluvia de ideas son:
 - Conflicto en el lugar de trabajo: un desacuerdo entre dos compañeros/as sobre las responsabilidades de una tarea.



- Entrevista de trabajo: un/a candidato/a se enfrenta a un/a entrevistador/a exigente.
- Carga de trabajo irrazonable: se le pide a un/a empleado/a que asuma trabajo adicional sin previo aviso.
- Discriminación: un caso sutil de sesgo en una reunión de equipo.
- IMPORTANTE: equilibra los escenarios: no todos deben ser conflictivos. Incluir al menos un desafío positivo (por ejemplo, negociar apoyo, pedir comentarios).
- Asigna roles a dos o más participantes para que representen la situación (por ejemplo, empleado/a, gerente, entrevistador/a, compañero/a de trabajo).

3. Comienza el juego de roles

- Los/las participantes elegidos comienzan a representar el escenario.
- Cualquier participante que esté observando puede decir «¡Stop!» en cualquier momento si cree que la situación podría tomar un giro diferente o mejor.
 - Cuando se dice «¡Stop!», el/la participante asume el papel de una de las personas de la escena y continúa la interacción.
 - El objetivo es explorar enfoques y estrategias alternativos.
- Repite este proceso tantas veces como sea necesario para explorar diferentes resultados.
- Nota: con muchas interrupciones de «¡Stop!», la actividad puede alargarse, así que establece un límite (por ejemplo, 2-3 intervenciones por escenario) o incluso dar tres «Stops» por ronda a participantes específicos.

Conclusión y reflexión:

Después del juego de roles, dirige un debate en grupo con las siguientes preguntas:

- Sobre el escenario:
 - «¿Qué observaste sobre la dinámica de la situación?».
 - «¿Qué estrategias funcionaron bien y por qué?».
 - «¿Qué enfoques empeoraron la situación o no resolvieron el conflicto?».
- Aplicación en la vida real:
 - «¿Te has enfrentado a un reto similar en tu vida o en tu trabajo? ¿Cómo lo gestionaste?».
 - «¿Qué harías de manera diferente en el futuro si te enfrentaras a una situación similar?».
- Sobre las emociones y la comunicación:
 - «¿Cómo te sentiste al asumir un papel e intentar manejar la situación?».
 - «¿Qué papel desempeñó la comunicación en la resolución del reto?».
 - «¿Qué papel desempeñó la comunicación en la resolución del problema?»

DESEOS/NECESIDADES

**Categoría:**

Empoderamiento y comunicación

**Resumen:**

Esta actividad ayuda a los/las participantes a identificar la diferencia entre sus aspiraciones y sus necesidades en el proceso de búsqueda de empleo, reflexionar sobre estrategias para satisfacer ambas y explorar el impacto emocional de perseguir objetivos laborales.

**Objetivos de aprendizaje y participación:**

- Diferenciar entre deseos y necesidades a la hora de planificar el empleo o las opciones profesionales.
- Reflexionar sobre las prioridades personales y las emociones al escuchar sus propias listas leídas en voz alta.
- Practicar la autoconciencia y la toma de decisiones sobre cómo equilibrar las aspiraciones con medidas prácticas.
- Explorar estrategias y recursos que puedan ayudar a convertir los deseos y las necesidades en objetivos realistas.

**Contexto y participantes:**

Con adolescentes y adultos jóvenes (de 20 a 29 años), en un entorno no formal/taller, etc.

** Nota: Dado que la actividad requiere reflexión e introspección, así como una sensación de seguridad dentro del grupo, es más adecuada para grupos ya establecidos que hayan trabajado juntos durante un tiempo y se sientan cómodos/as entre sí.

**Recomendaciones para una implementación exitosa:**

- Tamaño recomendado del grupo: Ideal para 9-18 participantes (3-6 tríos).
- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutoría, trabajo individual): El/la facilitador/a puede alternar entre leer los deseos y necesidades y luego dirigir un debate guiado o conversación más profunda con el/la participante.
- Cómo adaptar la actividad para grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje):
 - Mantén el juego de roles en tríos en un tono moderado: si leer en voz alta resulta demasiado expuesto, los/las participantes pueden compartir en parejas o con el/la facilitador/a.
 - Refuerza la seguridad de que sus «deseos» son válidos y no irrealistas.
 - Ajusta la actividad si se trabaja con personas con discapacidad específica (por ejemplo, auditiva), contando con ayuda profesional si es necesario, etc.
- Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos:
 - Ajusta las indicaciones relacionadas con el trabajo a la realidad de los/las participantes (por ejemplo, proyectos escolares, voluntariado o prácticas en lugar de empleo).
 - En entornos de educación formal, conecta la actividad con la orientación profesional o la preparación del CV.

- En grupos interculturales, destaca cómo los deseos y necesidades pueden diferir entre culturas y fomenta un intercambio respetuoso de perspectivas.



Material utilizado:

- Papel A4 y bolígrafos para los/las participantes
- Temporizador o cronómetro
- Espacio para moverse e interactuar



Duración:

50 minutos



Procedimiento de la actividad:

1. Calentamiento: Cambia de lugar si...

- Las sillas se colocan en círculo, con una silla menos que el número de participantes (o con el espacio justo para moverse).
- El/la facilitador/a lee afirmaciones como:
 - «Cambia de lugar si te gustaría tener un trabajo que te permita viajar».
 - «Cambia de lugar si prefieres trabajar en equipo».
 - «Cambia de lugar si valoras más la estabilidad laboral que la flexibilidad».
 - «Cambia de lugar si quieras un trabajo que te permita trabajar desde casa».
 - «Cambia de lugar si quieras ganar un sueldo alto».
 - Añade más, dependiendo del grupo...
- Si los/las participantes están de acuerdo con la afirmación, se levantan y cambian de asiento con otra persona.
- Continúa durante varias rondas, mezclando aspectos prácticos y valores relacionados con el trabajo.

2. Reflexión individual: deseos frente a necesidades

El objetivo es clarificar las aspiraciones personales frente a los pasos prácticos para encontrar empleo.

- Entrega a cada participante dos hojas o notas adhesivas separadas: una con la etiqueta «Deseos» y otra con la etiqueta «Necesidades».
- Deseos = Objetivos personales/aspiraciones laborales («Quiero un trabajo que se ajuste a mi pasión», «Quiero trabajar a distancia»).
- Necesidades = Acciones prácticas o esenciales necesarias para conseguir un trabajo («Necesito redactar un CV», «Necesito crear una red de contactos»).
- Los/las participantes escriben entre 3 y 5 elementos en cada hoja.
- Anímale a ser sinceros/as y específicos/as.
- Versión creativa opcional: dibujar un corazón o un círculo dividido en dos secciones e ilustrar sus deseos y necesidades.

3. Juegos de rol en tríadas: lectura de deseos/necesidades

Objetivo: escuchar sus propios deseos/necesidades desde una perspectiva externa, observar las reacciones emocionales y obtener una visión más profunda.

- Forma grupos de tres: cada persona se turnará en cada rol.
- Para esta ronda, uno de los/las participantes es el/la oyente (el/la «propietario/a» de los deseos/necesidades). Entrega su hoja de deseos a un miembro del grupo y su hoja de necesidades al otro.
- Durante los siguientes dos minutos:
 - Un miembro del grupo lee en voz alta la lista de deseos.
 - El/la otro/a lee en voz alta la lista de necesidades.
- Cuando se acaba el tiempo, el/la oyente reflexiona:
 - ¿Cómo te sentiste al escuchar tus listas leídas en voz alta?
 - ¿Hay algo que te haya parecido diferente a cuando lo escribiste?



- ¿Quieres cambiar, añadir o eliminar algo?
• (Opcionalmente, pueden escribir sus sentimientos o reflexiones).
- Rota los roles para que todos puedan ser el oyente, el lector de los deseos y el lector de las necesidades.

Conclusión y reflexión:

Facilita un debate en grupo con las siguientes preguntas (10 minutos):

- Sobre las emociones:
 - «¿Cómo te sentiste al escuchar a otra persona leer tus deseos y necesidades?».
 - «¿Notaste algún patrón en tus emociones o prioridades?».
- Sobre estrategias:
 - «¿Qué estrategias podrían ayudarte a equilibrar lo que quieras con lo que necesitas?».
 - «¿Cómo priorizas entre ambas cosas a la hora de tomar decisiones sobre tu carrera profesional?»
- Aplicación en la vida real:
 - «¿Cómo puede ayudarte este ejercicio a dar pasos concretos hacia tus objetivos laborales?».
 - «¿Qué apoyo o recursos necesitas para convertir tus deseos y necesidades en objetivos alcanzables?».
 - ¿El ejercicio te ha hecho replantearte tus prioridades?

04.

HABILIDADES DE COLABORACIÓN Y GESTIÓN DE DINÁMICAS DE GRUPO



HABILIDADES DE COLABORACIÓN Y GESTIÓN DE DINÁMICAS DE GRUPO

EL TEMA

La capacidad de colaborar de manera eficaz es fundamental en el mundo interconectado de hoy. Ya sea en entornos educativos, laborales o sociales, el trabajo en equipo requiere confianza, comunicación y comprensión de la dinámica del grupo. Esta sección ofrece a los/las participantes herramientas para desarrollar estas habilidades, preparándolos/as para afrontar situaciones de colaboración con seguridad y empatía.

PERSPECTIVA

Muchos/as jóvenes se sienten poco preparados/as para trabajar en equipo y suelen percibir los conflictos laborales como una fuente de estrés. Desarrollar habilidades colaborativas ayuda a abordar estas preocupaciones y refuerza la confianza de los/las participantes en su capacidad para colaborar de manera eficaz con otras personas.

ACTIVIDADES

Las actividades de esta sección permiten a los/las participantes abordar conflictos, aceptar perspectivas diversas y colaborar para alcanzar objetivos comunes. Están diseñadas para simular retos del mundo real, proporcionando estrategias prácticas que mejoren el rendimiento del grupo y fomenten el respeto mutuo.

FOMENTAR LA CONFIANZA

**Categoría:**

Habilidades de colaboración y gestión de dinámicas de grupo

**Descripción general:**

Esta actividad se centra en desarrollar habilidades de comunicación y colaboración. Al trabajar en equipo para construir una torre con bloques, los/las participantes comprenden la importancia de una comunicación clara, así como de la confianza y la colaboración entre los miembros del equipo para alcanzar un objetivo común.

**Objetivos de aprendizaje y participación:**

- Comprender la importancia de la confianza en el liderazgo.
- Aprender a generar confianza entre los miembros del equipo.
- Desarrollar habilidades de comunicación eficaces.

**Contexto y participantes:**

Esta actividad puede realizarse tanto en un aula como en la sala de reuniones de una oficina. Puede concebirse como una actividad de formación de equipos para jóvenes profesionales que se enfrentan a su primera experiencia laboral con nuevos compañeros/as. Alternativamente, los/las participantes pueden ser estudiantes de secundaria o universitarios.

**Recomendaciones para una implementación exitosa:**

- Tamaño recomendado del grupo: 3-4 personas por equipo
- Para participantes con discapacidades físicas que dificulten la construcción de la torre o el uso de vendas, ofrece materiales alternativos (como bloques magnéticos) o tareas que solo requieran comunicación verbal.
- Se recomienda que el/la formador/a proporcione instrucciones claras, que pueden variar ligeramente en función de los objetivos de la formación o las características del equipo (por ejemplo, los/las participantes no deben hablar durante el paso 2 de la actividad; en el paso 5, todos los/las compañeros/as de equipo tienen los ojos vendados, excepto uno/a de ellos/as, que guiará al equipo durante toda la actividad). Las habilidades y conocimientos específicos del/la formador/a son muy importantes para adaptar la actividad de formación a los/las participantes.
- El/la formador/a debe permitir a los/las participantes trabajar de forma independiente para construir sus torres.
- Toma fotos o graba vídeos de las torres y utilízalos en la sesión informativa para mostrar visualmente los resultados de sus estrategias de comunicación y confianza.

**Material utilizado:**

- Bloques de construcción
- Vendados

**Duración:**

90 minutos



Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Divide al equipo en grupos de 3-4 miembros.

Proporciona a cada grupo un juego de bloques de construcción.

Paso 2:

Pide a cada grupo que construya una torre lo más alta posible.

Paso 3:

Después de unos 20 minutos, pide a cada grupo que explique cómo construyó su torre y qué dificultades encontró durante el proceso.

Paso 4:

Debate la importancia de la confianza para construir una torre con éxito y cómo se puede generar confianza entre los miembros del equipo.

Paso 5:

Pide a cada grupo que construya otra torre en 25 minutos, pero esta vez con los ojos vendados.

Paso 6:

Cuando se acabe el tiempo, pide a cada grupo que explique cómo construyeron su torre y qué dificultades encontraron durante el proceso.

Paso 7:

Comenta cómo la comunicación eficaz y la confianza influyeron en el éxito o el fracaso de la construcción de la torre con los ojos vendados.

Conclusión y reflexión:

- ¿Se te ocurre alguna situación de la vida real (en la escuela, en el trabajo o en tu vida personal) en la que la confianza haya desempeñado un papel fundamental? ¿Cómo te ayuda esta actividad a abordar esa situación de otra manera?
- ¿Aprendiste alguna estrategia nueva para generar confianza en tu vida personal o profesional?
- ¿Te ayudó la actividad a identificar áreas en las que podrías necesitar trabajar para generar confianza?
- ¿Cómo influyó la actividad en tu capacidad para comunicarte y colaborar con los demás?
- ¿La actividad proporcionó un entorno seguro y propicio para debatir cuestiones relacionadas con la confianza?
- ¿Recomendarías esta actividad a otras personas como una forma de mejorar sus habilidades para generar confianza?

GESTIÓN DE CONFLICTOS



Categoría:

Habilidades de colaboración y gestión de dinámicas de grupo



Descripción general:

La actividad se centra en enseñar habilidades de gestión de conflictos en un contexto profesional. Los/las participantes practicarán cómo separar las opiniones personales del problema, utilizando una comunicación asertiva y trabajando en colaboración para encontrar un compromiso.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Reconocer la dinámica de los conflictos en entornos profesionales.
- Identificar cómo los prejuicios y opiniones personales pueden influir en los conflictos y aprender a separarlos del tema principal
- Desarrollar habilidades de comunicación asertiva, como el uso de frases en primera persona, la escucha activa y la expresión clara de puntos de vista.
- Identificar áreas de posible compromiso en posiciones conflictivas.



Contexto y participantes:

La actividad puede realizarse en aulas, talleres juveniles con 4-5 participantes por grupo procedentes de institutos de secundaria o graduados, o estudiantes de formación profesional.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Comienza la sesión estableciendo normas que destaque el respeto, recordando a los/las participantes que el objetivo es aprender, no ganar el debate. Las normas pueden establecerse con/por los/las participantes para fomentar su reflexión.
- Discute brevemente los principios de la comunicación asertiva, proporcionando ejemplos de comunicación asertiva frente a comunicación pasiva o agresiva, para dar una comprensión concreta de lo que se espera durante el juego de roles.
- Recuerda a los/las participantes que se centren en el papel que se les ha asignado y eviten dejar que sus creencias personales dominen sus argumentos.

Tamaño recomendado del grupo: 20/30 personas

En sesiones individuales, la actividad se puede adaptar para centrarse en la práctica de la comunicación asertiva y la gestión de conflictos mediante un juego de roles guiado.

1. **Elige un escenario:** el/la mentor/a presenta una versión simplificada del problema (por ejemplo, beneficios económicos frente a riesgos medioambientales) u otra situación de conflicto relevante.
2. **Invierte los roles:** el/la participante primero defiende un lado del tema, mientras que el/la mentor/a adopta el rol opuesto. Luego, intercambian roles, lo que permite al/la participante experimentar y comprender ambas perspectivas.
3. **Identifica el compromiso:** tras el debate, el/la mentor y el/la participante trabajan juntos para encontrar una solución equilibrada, destacando las preocupaciones comunes y las áreas de compromiso.



4. Reflexión: comenta brevemente qué estrategias les parecieron eficaces, qué retos surgieron y cómo se podrían aplicar estas habilidades en conflictos de la vida real (escuela, trabajo, vida personal).

Consejo: Mantén el enfoque en la comunicación respetuosa (utilizando frases en primera persona, escuchando activamente) y anima al/la participante a separar los sentimientos personales del papel asignado.

Cuando se trabaje con grupos vulnerables, asegúrate de que la actividad sea sencilla y les brinde apoyo.

- **Simplifique el lenguaje:** utiliza palabras claras y concretas y proporciona indicaciones escritas breves o elementos visuales para cada rol.
- **Ofrece una participación flexible:** Permite a los/las participantes expresar sus argumentos de diferentes maneras (hablando, escribiendo o dibujando) y dales tiempo adicional para prepararse.
- **Crea escenarios seguros:** elije temas neutrales o menos controvertidos si el escenario principal resulta demasiado delicado, sin perder de vista el objetivo de practicar la comunicación asertiva y el compromiso.
- **Fomenta la colaboración:** empareja a los/las participantes o forme grupos más pequeños para que se sientan más apoyados/as.
- **Conciencia cultural:** ten en cuenta las diferentes perspectivas culturales sobre los conflictos y anima a los/las participantes a compartir sus propias experiencias cuando se sientan cómodos/as.

Material utilizado:

- Espacio para que los/las participantes puedan dividirse en dos grupos.
- Blocs de notas y bolígrafos para que los/las participantes puedan aportar ideas sobre el tema.



Duración:

60-90 minutos



Procedimiento de la actividad:

Parte 1: introducción y preparación

Paso 1:

Presenta el tema y establece el tono para crear un ambiente respetuoso y atractivo, subrayando la importancia de comprender los diferentes puntos de vista.

Paso 2:

Proporciona el contexto para la actividad de juego de roles y presenta el tema «Una decisión gubernamental sobre un nuevo recurso energético fósil podría impulsar la economía, pero tiene graves repercusiones medioambientales». (El tema puede cambiarse, puede ser sobre cualquier cuestión).

Parte 2: Formación de grupos y asignación de roles (30 minutos)

Paso 3:

Divide a los/las participantes en pequeños grupos (4-5) y asigna funciones dentro de cada grupo, designando a algunos como «pro-economía» y a otros como «pro-medio ambiente».

Paso 4:

Dentro de los grupos, los/las participantes comienzan a intercambiar ideas sobre su rol y debaten sus puntos de vista, identificando posibles compromisos y formulando su enfoque para el debate.

Parte 3: Debate sobre juegos de rol

Paso 5:

Cada grupo participa en el juego de roles, presenta sus argumentos y debate utilizando comunicación asertiva y escucha activa.

Cada parte tendrá 2 minutos para presentar o rebatir un argumento, mientras la otra escucha activamente. Habla con calma y claridad, sin levantar la voz. Utiliza frases en primera persona, como «Creo que...» o «Nuestra perspectiva es...», para expresar tus opiniones sin culpar a nadie.

Paso 6:

Tras el debate inicial, haz una pausa para identificar las preocupaciones comunes o los puntos en los que ambas partes podrían estar de acuerdo. Los grupos trabajarán para encontrar un compromiso que aborde tanto las preocupaciones económicas como las medioambientales.

Conclusión y reflexión:

Compartir en grupo y resumen (20 min): Da a los/las participantes algo de tiempo para reflexionar por sí mismos sobre la actividad. Vuelve a reunir al grupo grande e invita a cada grupo pequeño a compartir sus experiencias y los compromisos alcanzados.

El/la facilitador/a puede guiar el informe con preguntas como:

- «¿Qué estrategias os ayudaron a comunicar vuestro punto de vista?».
- «¿Qué retos se os presentaron durante el debate?».
- «¿Cómo se pueden aplicar estas habilidades a situaciones de la vida real?».
- «¿Qué emociones experimentasteis?».



Por último, resume los conceptos clave de la comunicación asertiva y el compromiso, y comenta la importancia de estas habilidades en contextos profesionales, especialmente para los/las participantes que se encuentran en transición de la escuela al mundo laboral.

Material utilizado:

Folleto con el resumen del escenario:

Resumen escrito u oral del escenario, en el que se explique la propuesta del Gobierno sobre el nuevo recurso energético fósil, sus posibles beneficios económicos y los riesgos medioambientales a largo plazo.

Integración de la concienciación sobre la salud mental

Durante la conclusión y el informe final, los/las facilitadores/as pueden hacer hincapié en la conexión entre la gestión de conflictos y el bienestar mental:

1. Reflexionar sobre las emociones. Pregunta a los/las participantes:

- «¿Qué emociones experimentaron durante el debate?».
- «¿Cómo influyeron estas emociones en su forma de comunicarse?».
- Esto ayuda a los/las participantes a reconocer cómo los conflictos y las emociones afectan a la salud mental.

2. Relacionar el estrés y la comunicación. Debatir brevemente cómo las situaciones de conflicto pueden generar estrés y cómo la comunicación asertiva y el compromiso pueden ayudar a reducir la tensión y favorecer el bienestar.

3. Comprobar la conciencia de uno mismo. Anima a los/las participantes a que observen su propio estado emocional antes y durante el juego de roles, y cómo esto puede afectar a sus respuestas e interacciones.

4. Destacar las estrategias de afrontamiento. Ofrece consejos prácticos, como respirar profundamente, hacer una pausa antes de responder y reconocer las emociones antes de reaccionar, reforzando la idea de que estas estrategias favorecen tanto la comunicación eficaz como la salud mental.

5. Preguntas para la reflexión

- «¿Cómo te ayudó gestionar tus emociones durante la discusión?».
- «¿Qué estrategias podría utilizar en futuros conflictos para proteger su bienestar mental?».

Folleto:

El Gobierno ha anunciado una propuesta para desarrollar un nuevo recurso energético fósil. Esta decisión ha generado un amplio debate debido a sus posibles beneficios económicos y a los importantes riesgos medioambientales que conlleva.

Perspectiva económica:

- Crear miles de puestos de trabajo, impulsando las tasas de empleo locales y nacionales.
- Estabilizar los costes energéticos y reduciría la dependencia de fuentes de energía extranjeras.
- Generar ingresos significativos, que pueden reinvertirse en infraestructura, salud y educación



Equipo pro-economía:

Su objetivo es enfatizar los beneficios económicos y las ventajas sociales de la propuesta. Desarrolla argumentos sólidos sobre por qué el proyecto es esencial y propón ideas para mitigar las preocupaciones medioambientales.

Perspectiva medioambiental:

- Acelera la deforestación, perturba la vida silvestre y destruye los ecosistemas.
- Aumenta las emisiones de gases de efecto invernadero, lo que contribuye al cambio climático.
- Causa contaminación que afecta al aire, al agua y a la salud pública.

Equipo pro-medio ambiente:

Tu objetivo es destacar los riesgos medioambientales y para la salud del proyecto. Abogar por alternativas energéticas sostenibles y explicar su importancia para el bienestar ecológico y social a largo plazo.

Escenarios adicionales para el debate (opcional):

- Una empresa propone recortar gastos reduciendo las prestaciones de los empleados, lo que puede afectar al bienestar del personal.
- Una escuela considera ampliar el horario lectivo para mejorar los resultados académicos, pero esto reduce el tiempo libre de los alumnos y sus oportunidades extracurriculares.
- Un equipo de trabajo debe decidir si adoptar una nueva tecnología que mejora la eficiencia, pero que puede provocar recortes de empleo.
- Usar las redes sociales antes de los 18 años o no.

DESAFÍO DEL HUEVO CAÍDO



Categoría:

Habilidades de colaboración y gestión de dinámicas de grupo



Descripción general:

El Egg Drop Challenge es un emocionante juego en el que un grupo trabaja en equipo para resolver una tarea de construcción: construir una estructura que proteja un huevo crudo para que no se rompa al caer desde una altura.



Objetivos de aprendizaje y participación:

El Egg Drop Challenge refleja situaciones de la vida real en las que los/las participantes deben trabajar en equipo, gestionar recursos y resolver problemas bajo ciertas limitaciones. Estas habilidades son fundamentales para los jóvenes profesionales que se incorporan al mundo laboral, donde se valora mucho el trabajo en equipo, la comunicación y la capacidad de adaptación.

De este modo, pueden reconocer la importancia de las funciones y responsabilidades en un equipo y explorar cómo la toma de decisiones en grupo influye en el éxito de las tareas en el lugar de trabajo.

Pueden desarrollar habilidades transferibles, como la colaboración, el pensamiento crítico y la comunicación.



Contexto y participantes:

- Enmarca la actividad como una simulación del lugar de trabajo, en la que los/las participantes deben colaborar para «entregar un proyecto» (proTEGER el huevo).
- Sitúa al/la observador/a en el papel de «entrenador del equipo», que proporciona comentarios, similar a un/a gerente que evalúa la dinámica del grupo.
- Destaca los paralelismos entre los recursos limitados del ejercicio y las restricciones del lugar de trabajo, como presupuestos, tiempo y materiales.
- Subraya la importancia de una comunicación clara para garantizar que todos los miembros del equipo comprendan el plan y contribuyan de manera eficaz.
- Céntrate en ajustar los planes según los resultados de las pruebas, de forma similar a la resolución iterativa de problemas en un entorno profesional.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

Debe haber suficiente espacio para crear la estructura para cada equipo. Debes elegir un lugar donde se puedan lanzar los huevos desde diferentes alturas, como una escalera.

Los equipos deben comprender que no recibirán material adicional. Los huevos deben lanzarse al exterior para no ensuciar las salas de conferencias. Los/las participantes se alegran si las diferentes alturas utilizadas se miden con una cinta métrica.

Tamaño recomendado del grupo: de 4 a 30 personas.

Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual): Dado que se trata de un ejercicio colaborativo, no se recomienda para entornos individuales.

Cómo adaptar la actividad para grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje)

- Algunos grupos pueden considerar que romper el huevo es un «fracaso» -> replantea como una oportunidad para analizar estrategias en lugar de como una «derrota».
- Con participantes más jóvenes o con menos experiencia, simplifica las instrucciones y dales más tiempo.
- Proporciona ejemplos visuales de los materiales para reducir la confusión.

Cómo ajustar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos

- En culturas que valoran el colectivismo y la armonía, la competencia puede resultar incómoda --> replantea la actividad como un experimento de aprendizaje compartido en lugar de una competición.
- En culturas altamente jerárquicas, los/las participantes pueden deferir al/la «líder». El/la formador/a puede fomentar explícitamente la participación equitativa.
- Para grupos avanzados (profesionales, ingenieros, estudiantes universitarios), hazlo más complejo (añade restricciones como tiempo limitado, presupuestos de costes o presentaciones de diseño).

Material utilizado:

Para cada equipo:

- Un rollo de cinta adhesiva
- Un huevo crudo (variaciones: una bomba de agua, una construcción frágil de Lego)
- Unas tijeras
- 10 hojas de papel A4 (alternativa: 4 hojas de un periódico grande)
- Papel y bolígrafo para el observador
- (cinta métrica)

Duración:

40 minutos



Procedimiento de la actividad:

Paso 1

El/la formador divide a los/las participantes en equipos de construcción formados por entre 3 y 5 personas y un/a observador/a.

Cada equipo recibe los mismos materiales: un rollo de cinta adhesiva, un huevo crudo, unas tijeras y 20 hojas de papel.

El/la observador/a recibe un papel, un bolígrafo y las siguientes instrucciones: Observa a los diferentes equipos. ¿Cómo trabajan juntos? ¿Quién aporta ideas constructivas? ¿Quién trabaja? ¿Cómo afrontan las diferencias y las frustraciones? Toma notas.

Paso 2

El/la formador/a explica el reto: cada equipo debe diseñar y construir una estructura protectora para su huevo. El objetivo es evitar que el huevo se rompa al caer. Los equipos disponen de 25 minutos (o más, dependiendo de la situación) para crear sus diseños después de recibir los materiales y las instrucciones.

Paso 3

Una vez finalizada la Paso de construcción, todos los equipos salen al exterior para probar sus diseños lanzando los huevos desde diferentes alturas, comenzando desde la distancia que alcanza el brazo del formador. Gana el equipo cuyo huevo no se rompa desde el punto más alto elegido.

Conclusión y reflexión:

El/la formador/a anima a debatir sobre los métodos y el proceso de toma de decisiones de los grupos. El/la observador/a puede aportar información muy valiosa. Se debe hacer hincapié en las estrategias que son importantes para obtener un buen resultado en el trabajo y en los comportamientos que impiden un buen trabajo en equipo.

Preguntas para los grupos:

1. ¿Cómo decidió tu equipo las funciones (por ejemplo, líder, constructor/a)? ¿Se planificó o alguien asumió el mando de forma natural?
2. ¿Cómo se aseguró vuestro equipo de que se escucharan las ideas de todos, especialmente las de los miembros más callados? ¿Alguien se sintió excluido?
3. ¿Cómo hizo tu equipo para intercambiar ideas y elegir un diseño? ¿Se basaron en las ideas de cada uno o siguieron el plan de una sola persona?
4. ¿Cómo gestionó tu equipo los desacuerdos o los momentos en los que se descartó la idea de alguien?
5. ¿Tu equipo probó el diseño antes del lanzamiento final? ¿Por qué sí o por qué no?
6. ¿Cómo reaccionó tu equipo ante los errores o contratiempos? ¿Se consideraron oportunidades de aprendizaje o fracasos?
7. ¿Qué es lo que tu equipo hizo bien y qué mejorarías si volvieras a hacerlo?

Preguntas para el/la observador/a:

1. ¿Notaste que el equipo tuvo dificultades para tomar decisiones? ¿Qué comportamientos contribuyeron a ello?
2. ¿Qué acciones concretas destacaron?
3. ¿Viste a una persona dominando la toma de decisiones? ¿Cómo afectó eso al resultado?
4. ¿Se ignoró a algunos miembros? ¿Cómo afectó eso al proceso?

Preguntas para todos:

1. «¿Cómo se relaciona esta actividad con el trabajo en equipo en su lugar de trabajo/escuela/comunidad?».
2. «¿Qué comportamientos de esta actividad crees que son más importantes para una colaboración exitosa en la vida real?»
3. «¿Cómo puedes aplicar lo que has aprendido hoy para mejorar el trabajo en equipo en tu vida diaria?».
4. «¿Qué cualidades han hecho que alguien sea un buen líder en esta actividad? ¿Cómo se pueden desarrollar esas cualidades?».
5. «¿Cómo pueden los equipos asegurarse de que se aprovechen las fortalezas de todos, incluso en situaciones de mucha presión?».

Consejos para facilitar la sesión informativa

- **Fomenta la honestidad:** recuerda a los/las participantes que el objetivo es aprender, no criticar.
- **Utiliza al/la observador/a:** Las notas del/la observador/a pueden proporcionar una perspectiva objetiva y suscitar un debate más profundo.
- **Céntrate en los comportamientos:** mantén la conversación centrada en las acciones y estrategias, no en los atributos personales.
- **Gestiona el tiempo:** asigna tiempo suficiente para que todos puedan compartir, pero mantén el debate centrado

EXPECTATIVAS EN EL TRABAJO



Categoría:

Habilidades de colaboración y gestión de dinámicas de grupo



Descripción general:

La actividad ayuda a los/las participantes a explorar la dinámica de la gestión de expectativas en entornos profesionales, lo que incluye comprender sus propias expectativas y alinearlas con las de los demás para alcanzar un objetivo común.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Identificar las expectativas personales y los roles dentro de un proyecto compartido.
- Practicar la alineación de diferentes perspectivas para crear un plan común.
- Desarrollar habilidades de trabajo en equipo y negociación al gestionar ideas conflictivas.
- Comprender la importancia de una comunicación clara para lograr una colaboración exitosa.



Contexto y participantes:

Esta actividad está pensada para adultos/as jóvenes (de 20 a 29 años) en un entorno no formal, como un taller o una formación. Si los/las participantes no tienen experiencia previa en proyectos grupales, puede resultarles difícil reflexionar sobre algunos escenarios. En ese caso, se recomienda que el/la facilitador/a organice previamente una breve lluvia de ideas sobre situaciones laborales generales o invite a los/las participantes a compartir retos que hayan experimentado al trabajar en equipo. etc..



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Tamaño recomendado del grupo: Lo ideal es entre 9 y 18 participantes (3-6 grupos de tres).
- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutoría, trabajo individual): En lugar del trabajo en grupo, el/la mentor/a desempeña el papel de «miembros del equipo». El/la joven primero define sus propias expectativas y luego discute con el/la mentor/a cómo estas podrían alinearse o entrar en conflicto con las de otros/as en un equipo real. Céntrate en la reflexión: «¿Cómo te adaptarías si otra persona tuviera una prioridad diferente?».
- Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje):
 - Utiliza situaciones laborales simplificadas y concretas (proyecto escolar, viaje en grupo, planificación de eventos).
 - Concede tiempo adicional para compartir ideas, especialmente si el idioma o la confianza son una barrera.
 - Fomenta una facilitación más guiada durante el debate para garantizar que se escuche la opinión de todos/as.
 - Las personas con discapacidad auditiva o vocabulario limitado pueden tener dificultades para participar en la actividad. En tales casos, sugiere involucrar a una persona que pueda ayudarles a participar en la conversación.



- Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos:
 - Adapta los escenarios laborales a la realidad de los/las participantes (por ejemplo, proyectos de voluntariado, tareas escolares, responsabilidades familiares).
 - En culturas con una jerarquía marcada, aclara que todas las opiniones son igualmente importantes durante la actividad.



Material utilizado:

- Escenarios para cada grupo (véase más abajo)
- Papel y bolígrafos



Duración:

40 - 45 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1: Formar grupos

- Cada grupo recibe una breve descripción del proyecto laboral que se le ha asignado. Es IMPORTANTE leer las situaciones que se presentan a continuación en los folletos informativos:
 - Objetivo: lo que se debe lograr
 - Recursos disponibles: personas, tiempo, presupuesto
 - Retos: Limitaciones específicas o malentendidos que deben resolverse

Paso 2: Trabajar individualmente:

- A cada participante se le asignan dos tareas que debe completar (basadas en lo que haría en la situación dada con su personalidad/habilidades, etc.):
 - Escribir sus objetivos personales y expectativas para el proyecto.
 - Proponer cómo contribuirían al proyecto (por ejemplo, funciones, tareas, calendario).

Paso 3: Debatir en grupo:

- Los miembros del grupo comparten lo que han escrito individualmente.
- Juntos/as, debaten:
 - ¿En qué medida coinciden o difieren sus expectativas?
 - ¿Qué retos prevén a la hora de equilibrar estas expectativas?
 - ¿Cómo pueden fusionar ideas en un plan de proyecto realista?

Paso 4: Presentar los resultados :

- Cada grupo presenta su plan de proyecto finalizado y reflexiona sobre el proceso de alineación sus expectativas.

Paso 5: Resumir y reflexionar:

- En lugar de llevar a cabo sesiones informativas por separado, facilita un debate conjunto con todos los/las participantes.
 - ¿Cómo te sentiste al expresar tus propias expectativas y luego ajustarlas al grupo?
 - ¿Qué diferencias o conflictos surgieron y cómo los abordasteis?
 - ¿Qué ayudó a tu grupo a llegar a un acuerdo?
 - ¿Cómo refleja este proceso el trabajo en equipo y la gestión de las expectativas en los lugares de trabajo o las escuelas reales?
 - ¿Qué habilidades fueron más útiles hoy (por ejemplo, escuchar, transigir, comunicarse) y también serían útiles en situaciones de la vida real?

Conclusión y reflexión:

Experiencia individual

- ¿Cómo te sentiste al identificar tus propias expectativas y compartirlas con tu equipo?
- ¿Te resultó fácil o difícil expresar tus ideas? ¿Por qué?

Dinámica del equipo

- ¿Cómo gestionó tu equipo las diferentes expectativas o ideas contradictorias?

- ¿Llegaron a acuerdos? ¿Cómo se tomaron las decisiones?
- ¿Notaste alguna suposición tácita dentro de tu grupo? ¿Cómo influyeron en la discusión?

Relevancia para el lugar de trabajo

- ¿Cómo crees que la gestión de las expectativas se aplica a situaciones reales en el lugar de trabajo?
- ¿Qué estrategias puedes utilizar para alinear las expectativas con los demás en entornos profesionales?
- ¿Cómo pueden afectar al rendimiento de un equipo una comunicación deficiente o unas expectativas poco claras?

Habilidades para el éxito

- ¿Qué habilidades utilizaste durante la actividad (por ejemplo, escucha activa, negociación, trabajo en equipo)?
- ¿Cómo puedes mejorar estas habilidades para gestionar las expectativas de forma más eficaz?

Material utilizado:

Escenario 1: Organización de un evento de formación de equipos

Objetivo: Planificar y organizar una actividad de medio día para fomentar el espíritu de equipo entre 15 empleados/as con el fin de fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación.

Recursos disponibles:

- Personal: Tu equipo de 3 organizadores y un asistente de RR. HH. para apoyo.
- Tiempo: Dos semanas para finalizar y ejecutar el plan.
- Presupuesto: 300 €.

Retos:

- No todos/as los/las empleados/as quieren participar; algunos/as consideran que es una pérdida de tiempo.
- El evento debe estar en consonancia con los valores de sostenibilidad e inclusión de la empresa.
- Un/a alto/a directivo/a ha expresado su descontento con los anteriores eventos de team building.

Escenario 2: Diseño de una iniciativa de bienestar en el lugar de trabajo

Objetivo: Crear una iniciativa sencilla de bienestar para mejorar el bienestar y la moral de los empleados/as en su lugar de trabajo.

Recursos disponibles:

- Personas: tu equipo de 3 personas y un coordinador del presupuesto de bienestar para consultas.
- Tiempo: tres días para redactar y presentar tu propuesta al equipo directivo.
- Presupuesto: 150 € para materiales o actividades.

Retos:

- Los/las miembros del equipo tienen ideas diferentes para la iniciativa (por ejemplo, clases de fitness, sesiones de mindfulness, aperitivos más saludables).
- No todos/as los/las empleados/as están entusiasmados/as con los programas de

bienestar, y la participación debe ser voluntaria.

- La propuesta debe ser rentable y aportar beneficios claros para la satisfacción de los/las empleados/as.

Escenario 3: Lanzamiento de una campaña en redes sociales

Objetivo: Crear y ejecutar una campaña en redes sociales de dos semanas de duración para promocionar una nueva botella de agua reutilizable dirigida a jóvenes adultos/as que valoran la sostenibilidad y el estilo.

Detalles del producto:

- Nombre: Botella ecológica AquaPure
- Características:
 - Fabricada en acero inoxidable, sin BPA.
 - Mantiene las bebidas frías durante 24 horas y calientes durante 12 horas.
 - Disponible en tres colores de moda: azul océano, verde bosque y naranja atardecer.
 - Diseño compacto y a prueba de fugas, adecuado para el uso diario.

Recursos disponibles:

- Personas: Tu equipo de 3 miembros con experiencia variada en redes sociales y un/a diseñador/a gráfico/a autónomo/a para la creación de contenido visual.
- Tiempo: La campaña debe lanzarse en una semana.
- Presupuesto: 500 € para publicidad, herramientas y recursos externos.

Retos:

- Los miembros del equipo tienen ideas contradictorias sobre el tono de la campaña (por ejemplo, profesional frente a lúdico).
- Tiempo limitado para probar la eficacia de la estrategia de la campaña.
- El/la cliente/a espera que la campaña alcance al menos 5000 interacciones en dos semanas, pero no ha proporcionado directrices claras.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES



Categoría:

Habilidades de colaboración y gestión de dinámicas de grupo



Descripción general:

La actividad ayuda a los/las participantes a identificar sus fortalezas y debilidades, reconocer el valor de la colaboración y comprender cómo aprovechar las fortalezas de los demás puede ayudar a superar las debilidades individuales en entornos profesionales.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Conocer tus propias fortalezas y debilidades.
- Aprender a utilizar tus fortalezas para afrontar retos.
- Ver cómo las diferentes fortalezas de un grupo pueden complementarse mutuamente.
- Sentirse más seguro/a de lo que se hace bien.



Contexto y participantes:

Con adolescentes y adultos jóvenes (de 18 a 26 años), en un entorno no formal/taller, etc.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Tamaño recomendado del grupo: El tamaño ideal del grupo es de 10 a 20 participantes. Esto permite un intercambio diverso durante el bingo y los debates en círculo, al tiempo que se mantiene un ambiente personal y seguro.
- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual): el/la facilitador/a puede guiar la visualización e invitar al/la joven a describir su momento de fortaleza con detalle. En lugar del bingo, puedes utilizar una lista de situaciones y pedir al/a la participante que marque las que le resulten aplicables. Juntos/as, identificad 2 o 3 fortalezas y una debilidad, y reflexionad sobre cómo las fortalezas pueden equilibrar o compensar esa debilidad. Utiliza preguntas como “¿cuándo aparece esta debilidad?”, “¿cómo te afecta?” o “¿de qué forma tus fortalezas pueden ayudarte?” para estimular una conversación más profunda.
- Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje):
 - Céntrate primero en crear un entorno seguro: permite que los/las participantes compartan solo aquello con lo que se sientan cómodos/as (hablar de debilidades siempre debe ser opcional).
 - Utiliza un lenguaje simplificado y apoyos visuales (iconos, símbolos, dibujos) en lugar del bingo cuando la alfabetización pueda representar una barrera.
 - Ofrece la alternativa artística (dibujar las fortalezas en una figura humana) como opción principal, no solo secundaria, ya que facilita la expresión más allá de las palabras.
 - En el caso de grupos emocionalmente vulnerables, el/la facilitador/a debe estar preparado/a para detectar signos de malestar y redirigir la atención hacia los puntos fuertes positivos si es necesario.
 - Fomenta el apoyo entre compañeros/as para que ningún/a participante se sienta aislado/a al hablar de sus debilidades.

- Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos:

- En culturas en las que hablar de las debilidades personales puede resultar demasiado expuesto, haz más hincapié primero en las fortalezas e introduce las debilidades solo como «áreas de crecimiento» o «cosas en las que quiero mejorar».
- Adapta los ejemplos de la hoja de bingo para reflejar experiencias culturalmente relevantes (por ejemplo, situaciones de la escuela, la comunidad, la familia o la vida laboral).
- En contextos educativos formales, relaciona la actividad con la preparación para la carrera profesional o las habilidades de trabajo en equipo, de modo que resuene con los objetivos académicos o profesionales.
- En entornos informales o de trabajo con jóvenes, mantén un tono lúdico y creativo, dedicando más tiempo al dibujo, la narración de historias y los movimientos en grupo.



Material utilizado:

- Lista de bingo para cada participante
- Lápiz
- Hojas de papel



Duración:

40 - 50 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1: Visualización guiada: descubrir un momento de fortaleza

El objetivo es crear un ambiente relajado y seguro para que los/las participantes puedan abrirse y hablar sobre sus fortalezas personales. El/la facilitador/a dirige una breve visualización guiada: «Cierra los ojos y respira profundamente varias veces. Piensa en un momento de tu vida en el que te hayas sentido realmente fuerte, capaz u orgulloso/a de ti mismo/a. Puede haber sido algo pequeño o algo grande. Imagina la situación con detalle: dónde estabas, qué veías a tu alrededor, quién estaba allí, qué estabas haciendo, qué sentías. Céntrate en las acciones específicas que realizaste y que hicieron que ese momento fuera significativo para ti».

- Tras un minuto de silencio y reflexión, los/las participantes abren los ojos y mantienen el recuerdo en mente. Se les invita a compartir el recuerdo, si lo desean, pero no es obligatorio.

Paso 2: Bingo de fortalezas

Esta actividad ayudará a los/las participantes a explorar sus fortalezas personales de una manera interactiva y divertida.

- Cada participante recibe una cartulina de bingo con muchas situaciones diferentes que apuntan a diversas fortalezas («Ayudé a alguien a resolver un problema», «Mantuve la calma bajo presión», «Se me ocurrió una solución creativa», «Organicé un evento», «Escuché a alguien que necesitaba apoyo»); véanse los materiales más abajo.
- Los/las participantes se mueven por la sala, hablan entre ellos/as y buscan a personas que hayan han vivido estas situaciones.
- Cuando encuentran a alguien, esa persona firma la casilla correspondiente a esa situación.
- Importante:
 - Cada participante debe esforzarse por recoger firmas para cada actividad.
 - Cada participante debe firmar al menos cinco situaciones diferentes.
 - Los/las participantes también deben marcar las casillas que les correspondan (de modo que, cuando firman una casilla, la marquen en su propio bingo).

Paso 3. Comprender las fortalezas personales

- Antes de empezar a trabajar por parejas, el/la facilitador/a presenta el concepto de fortalezas personales: las fortalezas personales son cualidades positivas, habilidades y patrones de comportamiento que te ayudan a alcanzar tus objetivos, superar retos y contribuir positivamente a ti mismo/a y a los/las demás.
- En grupo, los/las participantes nombran diferentes fortalezas (empatía, creatividad, liderazgo, persistencia, trabajo en equipo, resolución de problemas, adaptabilidad). El/la facilitador/a las anota para que sean visibles para todos/as.
- El/la facilitador/a también presenta las fortalezas y debilidades como las dos caras de la autoconciencia. Las debilidades no son fracasos, sino áreas de crecimiento o aspectos en los que la colaboración puede ayudar.
- A continuación, los/las participantes se dividen en parejas.
 - Los/las participantes miran sus casillas de bingo marcadas y eligen tres situaciones para nombrar al menos tres fortalezas que creen que tienen. *Es posible que tengan dificultades para nombrar fortalezas, así que tenlo en cuenta y ayuda a los/las participantes.*

- Anotan las fortalezas y añaden un ejemplo específico de cuándo demostraron cada una de ellas.
- Luego también piensan en una debilidad que tienen y, si se sienten cómodos/as, la comparten con el/la otro: por qué creen que es una debilidad, cuándo la ven, etc. Pueden utilizar las siguientes preguntas cuando hablen en parejas:
 - *Cuando piensas en la debilidad que has nombrado, ¿en qué situaciones se manifiesta con más frecuencia?*
 - *¿Cómo te afecta normalmente esta debilidad: en tu trabajo, en tus relaciones o en tu confianza?*
 - *¿Recuerdas alguna ocasión en la que una de tus fortalezas te ayudó a gestionar o reducir el impacto de esta debilidad?*
 - *¿Qué fortaleza de la actividad de hoy podría ayudarte cuando aparezca esta debilidad?*

* Alternativa para personas creativas y artísticas: pintan una figura humana en una hoja y pintan símbolos en ella que representan sus fortalezas, cuando trabajan en parejas.

Paso 4: Compartir en el círculo y agruparse por fortalezas

- Cada participante comparte una de sus fortalezas con el grupo.
- El/la facilitador/a pide a los/las participantes que se agrupen en función de sus puntos fuertes similares (todos los que mencionaron «creatividad» se colocan juntos, todos los que mencionaron «empatía» forman otro grupo). Los/las participantes también pueden elegir un grupo con el que se identifiquen, aunque no hayan dicho que ese es su punto fuerte al compartir. Los grupos deben estar formados por entre 3 y 5 personas, no más.
- En estos grupos, debaten:
 - Cómo esta fortaleza podría ayudarles en una situación en la que se sientan estancados, inseguros o débiles.
 - Cómo podría servir como contrapeso a una debilidad personal: hablan de las debilidades que han mencionado por parejas y debaten cómo su fortaleza específica puede ayudarles a superar esa debilidad. El/la facilitador/a puede repartir las siguientes preguntas como guía:
 - *¿En cuáles de tus debilidades podría ayudarte esta fortaleza?*
 - *¿Cómo puede ayudarte esta fortaleza cuando se manifiesta esa debilidad?*
 - *¿De qué manera podrías utilizar esta fortaleza como contrapeso a esa debilidad en el futuro?*
 - *¿Qué pequeño paso podrías dar para convertir esta debilidad en una oportunidad de aprendizaje?*

Paso 5: Círculo de cierre

- Cada grupo comparte brevemente con el resto una idea de su debate.
- Pregunta para la reflexión final:
- *«Piensa en una forma en la que puedas utilizar una de tus fortalezas durante la próxima semana para ayudarte a ti mismo o a otra persona».*



Conclusión y reflexión

Puedes guiar a los/las participantes con las siguientes preguntas:

- ¿Cómo te has sentido al pensar y compartir hoy tus puntos fuertes y tus puntos débiles?
- ¿Has descubierto alguna fortaleza o debilidad de la que no eras plenamente consciente antes?
- ¿Cómo pueden ayudarte tus fortalezas cuando aparece una debilidad o cuando te enfrentas a un reto?
- ¿Se te ocurre alguna situación reciente en la que aplicar una de tus fortalezas podría haber marcado la diferencia?
- ¿Notaste algún patrón o similitud en las fortalezas que compartieron los demás?
- ¿Cómo podemos combinar nuestras fortalezas como grupo para apoyarnos mutuamente?

Material utilizado:

Hoja de bingo



BINGO: FORTALEZAS PERSONALES

En la última semana, ayudé a un/a amigo/a o a un/a compañero/a a resolver un problema.	Recientemente, mantuve la calma cuando las cosas no salieron como planeado.	En el pasado mes, encontré una creativa solución a un desafío.	Ayudé organizar una reunión, evento o grupo actividad.	En las últimos dos semanas, escuché a alguien que necesitaba hablar.
Este mes, aprendí una nueva habilidad o adquirí un nuevo conocimiento por mi cuenta.	A menudo motivo a los demás cuando se sienten desanimados	Me responsabilicé de algo que otros/as no querían hacer.	Recientemente, me adapté rápidamente cuando se cambió de repente de planes.	Suelo trabajar bien en equipo para lograr un objetivo.
En el último mes, ayudé a resolver un desacuerdo o malentendido.	Tomé la iniciativa para iniciar un proyecto o tarea sin que se me preguntara.	En la última semana, hice algo amable para un/a desconocido/a.	He terminado una tarea o un proyecto antes de la fecha límite.	A menudo explico las cosas con claridad para que otros/as las puedan entender.
Recientemente, defendí a alguien o una idea que en quien creer.	Arreglé o resolví un problema técnico o práctico.	Ayudé a organizar materiales, personas, o tareas para un grupo.	Recientemente, mostré paciencia en una situación frustrante.	ENSEÑÉ O DEMOSTRÉ UNA HABILIDAD PARA ALGUIEN.
En el último mes, convertí un error en una lección aprendida.	He estado trabajando de manera constante hacia un objetivo personal.	Recientemente, incluí a alguien que se sentía dejado/a de lado.	Acepté feedback y lo utilicé para mejorar	Recientemente compartí una idea que fue aceptada o por otros.
Ayudé a que alguien se sintiera más seguro/a de lo que estaban haciendo.	En el último semana, resolví un problema contrarreloj.	Animé a otros/as a compartir ideas en un debate	En el pasado mes, he intentado algo completamente nuevo.	Recientemente, he apoyado a un/a amigo/a o miembro de la familia en un difícil momento.

JUEGOS DE ROL DE SINERGIA DE EQUIPO



Categoría:

Habilidades de colaboración y gestión de dinámicas de grupo



Descripción general:

Esta actividad utiliza juegos de rol para simular retos en el lugar de trabajo, como la falta de comunicación, los conflictos grupales y la resolución de problemas. Los/las participantes representan situaciones realistas, seguidas de debates en grupo para explorar estrategias y mejores prácticas para abordar estos retos.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Identificar los retos comunes en el lugar de trabajo y sus causas.
- Desarrollar habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos.
- Desarrollar la confianza para abordar eficazmente los problemas en el lugar de trabajo.



Contexto y participantes:

Esta actividad está diseñada para jóvenes de entre 16 y 20 años, especialmente aquellos/as que están iniciando una formación profesional o que se están incorporando al mercado laboral. Se puede llevar a cabo con entre 10 y 20 participantes en un aula, un centro comunitario o un programa de formación.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Asegúrate de que todos/as los/las participantes se sientan apoyados/as y evita señalar a nadie para criticarlo durante los juegos de rol.
- Proporciona instrucciones claras y ofrece ejemplos para ayudar a los/las participantes a comprender los escenarios.
- Utiliza situaciones que reflejen las experiencias probables de los/las participantes en entornos laborales de nivel inicial.
- En entornos individuales, los juegos de rol pueden simplificarse asumiendo roles con el/la facilitador/a o pidiendo a la persona que describa cómo respondería en cada situación, seguido de una reflexión guiada.
- Con grupos vulnerables, mantén los escenarios más breves y menos complejos, céntrate en la comunicación clara en lugar del rendimiento y asegura a los/las participantes que no hay respuestas correctas o incorrectas. Fomenta los comentarios de apoyo entre compañeros/as para generar confianza.
- En contextos culturales o educativos diferentes, adapta los escenarios para que reflejen entornos laborales y normas culturales familiares, de modo que los ejemplos resulten realistas.
- Después de cada juego de rol, dedica tiempo adicional a la reflexión y el debate, haciendo hincapié en las lecciones transferibles para el trabajo en equipo y la comunicación.



Material utilizado:

- Seis tarjetas de juegos de rol preparadas previamente que describen situaciones del lugar de trabajo.
- Bolígrafos y papel para que los/las participantes tomen notas.
- Una pizarra blanca o un rotafolio para resumir los puntos de debate y las estrategias.



Duración:

60–75 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1

Comienza con un debate de calentamiento. Pide a los/las participantes que comparten ejemplos de retos a los que creen que se pueden enfrentar los/las empleados/as en el lugar de trabajo. Si es posible, pueden compartir sus propias experiencias. Modera una breve conversación, destacando temas como la falta de comunicación, los problemas de trabajo en equipo y la gestión del estrés.

Paso 2

Divide a los/las participantes en grupos de 3-4 personas y asigna a cada grupo un escenario para un juego de roles. Dales cinco minutos para leer el escenario, discutir los roles y decidir cómo lo representarán. Explícales que primero deberán incorporar el problema y luego una posible solución en su representación.

Paso 3

Los grupos representan su juego de roles uno por uno. Después de cada representación:

- Facilita un debate en grupo sobre lo que ha sucedido en el escenario.
- Pide a los/las participantes que identifiquen los retos clave en cada caso y sugieran estrategias para resolverlos.
- Escribe en la pizarra las soluciones eficaces que surjan en el debate para que sirvan de referencia.

Conclusión y reflexión:

Concluye resumiendo los aprendizajes clave, haciendo hincapié en la importancia de la comunicación clara, la empatía y el trabajo en equipo. Anímalos a reflexionar sobre cómo podrían aplicar estas habilidades en futuros entornos laborales. Ejemplos de preguntas:

- ¿Qué estrategias de comunicación funcionaron mejor para resolver conflictos o malentendidos durante tu juego de rol?
- ¿Cómo te sentiste al adoptar diferentes perspectivas dentro del equipo y qué aprendiste sobre el trabajo en equipo a partir de esta experiencia?
- ¿Qué enfoques de los escenarios de hoy podrías aplicar en situaciones de la vida real en las que necesites trabajar con otras personas bajo presión o resolver desacuerdos??

<p>El equipo recibe instrucciones de su supervisor/a, pero cada miembro las interpreta de manera diferente. Esto provoca problemas a la hora de completar el trabajo.</p> <p>¿Cómo se puede resolver esto?</p>	<p>Dos miembros del equipo están molestos/as porque sienten que una persona no está contribuyendo de manera equitativa a una tarea grupal.</p> <p>¿Cómo puedes mediar en la situación?</p>
<p>Un/a cliente ha recibido un producto equivocado y está molesto/a. Al principio, uno de los miembros del equipo se pone a la defensiva. ¿Cómo puede colaborar el equipo para calmar al cliente y resolver el problema de manera profesional?</p>	<p>Durante una reunión del equipo, dos participantes discuten sobre quién debe liderar un proyecto importante. El desacuerdo podría retrasar el progreso.</p> <p>¿Cómo puede resolver el problema el/la directora/a del equipo?</p>
<p>Un nuevo miembro del equipo tiene dificultades para adaptarse al grupo y se siente excluido/a de las discusiones.</p> <p>¿Cómo puede el equipo crear un ambiente acogedor y ayudar al/la nuevo/a empleado/a a integrarse con éxito?</p>	<p>Un miembro del equipo comete un error que provoca retrasos en un proyecto. El resto del equipo está frustrado y la tensión va en aumento.</p> <p>¿Cómo puede el equipo abordar el error de forma constructiva y encontrar una manera de volver a encarrilar el proyecto?</p>
<p>Durante las reuniones del equipo, una persona interrumpe con frecuencia a los demás, lo que genera frustración e impide que se mantengan debates productivos.</p> <p>¿Cómo puede el equipo abordar este comportamiento de forma respetuosa y garantizar que todos tengan la oportunidad de contribuir?</p>	<p>Un miembro del equipo tiene dificultades para cumplir los plazos debido a problemas personales ajenos al trabajo. Los demás miembros del equipo no saben cómo abordar la situación sin sobrepasar los límites.</p> <p>¿Cómo puede el equipo ofrecer apoyo respetando la privacidad?</p>

05.

MINDFULNESS Y EJERCICIOS DE RELAJACIÓN



MINDFULNESS Y EJERCICIOS DE RELAJACIÓN

EL TEMA

La atención plena es una herramienta poderosa para gestionar el estrés, mejorar la concentración y aumentar la conciencia de uno mismo. Durante la rápida transición de la educación al mundo laboral, las prácticas de atención plena ofrecen a los/las jóvenes técnicas que les ayudan a mantener el equilibrio y el bienestar. Esta sección presenta ejercicios diseñados para promover la relajación, reducir la ansiedad y fomentar la reflexión.

PERSPECTIVA

Dado que casi el 60 % de los/las jóvenes encuestados experimentan ansiedad, la atención plena proporciona un enfoque práctico para reducir el estrés y fomentar una sensación de control durante los períodos de transición.

ACTIVIDADES

Estos ejercicios permiten a los/las participantes explorar diversas técnicas, desde la atención a la respiración hasta la relajación muscular progresiva, ayudándoles a descubrir cuáles se adaptan mejor a sus necesidades. Están diseñados para ser accesibles y fáciles de incorporar a la rutina diaria, ofreciendo herramientas útiles a lo largo de la vida para el manejo del estrés y el autocuidado.

OBSERVACIÓN DE LA RESPIRACIÓN

**Categoría:**

Mindfulness y ejercicios de relajación

**Descripción general:**

Los/las participantes realizan un ejercicio de observación de la respiración para mejorar su conciencia y concentración. La actividad consiste en sentarse en una posición cómoda pero erguida y observar el flujo natural de la respiración sin intentar alterarlo. El objetivo es cultivar la atención plena redirigiendo la atención hacia la respiración cada vez que se producen distracciones. Este ejercicio también ayuda a los/las participantes a reflexionar sobre cómo la respiración consciente puede apoyarles en la vida diaria y a afrontar retos como la incorporación al entorno laboral.

**Objetivos de aprendizaje y participación:**

- Desarrollar la conciencia de los patrones naturales de respiración.
- Practicar el mindfulness centrando la atención en el momento presente.
- Mejora la capacidad de reconocer y gestionar las distracciones.
- Reflexiona sobre cómo esta práctica puede ayudarte en los retos diarios, como mejorar la concentración y gestionar el estrés.

**Contexto y participantes:**

Esta actividad se puede realizar en una sala tranquila con un mínimo de distracciones. Es adecuada para la práctica individual o en grupo, como talleres, clases de meditación o ejercicios de formación de equipos. El ejercicio está diseñado para adaptarse tanto a principiantes como a participantes experimentados.

**Recomendaciones para una implementación exitosa:**

- Comienza explicando el propósito de la actividad: cultivar la atención plena, gestionar las distracciones y mejorar la concentración.
- Ofrece una introducción al concepto de divagación mental. Explica que es natural que la mente divague y que el ejercicio tiene como objetivo entrenar suavemente la atención.
- Haz hincapié en que los/las participantes deben abordar el ejercicio con curiosidad y sin juzgar.
- Sugiere a los/las participantes que mantengan una atención suave en su respiración y que sean amables consigo mismos si su atención se distrae.
- Indica que el objetivo es observar la respiración, no controlarla. Traten la práctica como una oportunidad para aprender sobre uno mismo.
- Crea un ambiente tranquilo y cómodo. Utiliza cojines, sillas o colchonetas para sentarse.
- Asegúrate de que la sala sea tranquila y no haya interrupciones.
- Tamaño recomendado del grupo: el número de participantes debe depender del tamaño del espacio disponible y debe limitarse a un número que permita a cada persona elegir un lugar cómodo (lo ideal es 15 participantes).

- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual): este ejercicio ha sido diseñado para que también se pueda utilizar en situaciones individuales, por lo que debe realizarse según las instrucciones presentadas.
- Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje): haz hincapié en que, en esta tarea, los pensamientos pueden divagar hacia recuerdos desagradables y es especialmente importante volver a centrarse conscientemente en la respiración y no sumergirse en esos pensamientos.
- Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos: El contexto cultural y educativo no deben influir en el desarrollo de este ejercicio.

Material utilizado:

- Sillas o cojines para sentarse cómodamente.
- Un temporizador para controlar la duración (opcional)
- (Opcional) Un breve folleto que explique los beneficios de la respiración consciente y cómo influye en la concentración y el control del estrés.

Duración:

20 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Indica los/las participantes que se sienten en una posición cómoda pero erguida, ya sea en una silla con los pies apoyados en el suelo o en un cojín con las piernas cruzadas. Explica a los/las participantes que esta práctica consiste en observar la respiración y entrenar la concentración. Es natural que la mente divague, y cada vez que lo haga, tendrá la oportunidad de volver a centrar su atención en la respiración. Esto ayuda a desarrollar la concentración y la calma.

Paso 2:

Pídeles que cierren los ojos o suavicen la mirada y centren su atención en la respiración. Anímales a que observen el ritmo natural de la respiración sin intentar controlarla. Tómate un momento para simplemente observar la sensación de tu respiración. Observa dónde la sientes con mayor intensidad: en las fosas nasales, el pecho o el abdomen.

Paso 3:

Durante el ejercicio, recuerda que la mente inquieta es una parte normal del proceso. No pasa nada si tu mente divaga. Cada vez que vuelves a centrar tu atención en la respiración, estás fortaleciendo tu concentración..

Paso 4:

Durante el ejercicio, recuerda que la mente inquieta es una parte normal del proceso. No pasa nada si tu mente divaga. Cada vez que vuelves a centrar tu atención en la respiración, estás fortaleciendo tu concentración.

Paso 5:

Concluye el ejercicio invitando a los/las participantes a compartir sus experiencias. Comenta cómo se sintieron durante la práctica, qué notaron sobre su respiración y con qué frecuencia se distrajeron. Tómate un momento para reflexionar sobre cómo esta práctica podría ayudarles en la vida diaria. ¿Cómo podrían darse cuenta de las distracciones y volver a concentrarse suavemente para afrontar retos en el trabajo o en casa?

Conclusión y reflexión:

Los/las participantes desarrollan una mayor conciencia de sus patrones de pensamiento y distracciones. Mejoran su capacidad para concentrarse en el momento presente sin juzgar y adquieren una herramienta práctica para gestionar el estrés. A través de la observación de la respiración, experimentan una sensación de calma y equilibrio. Esta práctica puede ser un recurso valioso para gestionar las distracciones y mejorar la concentración en la vida personal y profesional.

Material utilizado:

n/a

Anexo

La respiración consciente es una práctica sencilla pero eficaz que puede mejorar la concentración, reducir el estrés y favorecer el bienestar general. Esta técnica activa el sistema nervioso parasimpático, que ayuda a contrarrestar la respuesta del cuerpo al estrés al reducir la frecuencia cardíaca, disminuir la presión arterial y calmar la mente. Al centrar la atención en la respiración, las personas pueden interrumpir las reacciones emocionales automáticas y crear un espacio para respuestas reflexivas.

Practicar el acto de volver a centrar la atención en la respiración fortalece la capacidad del cerebro para mantener la atención y minimiza la susceptibilidad a las distracciones. Reconocer los momentos en los que la mente divaga y redirigir la atención fomenta la conciencia de uno mismo y la concentración.

Este enfoque ayuda a controlar el estrés, ya que ofrece una forma práctica de calmar tanto la mente como el cuerpo en momentos difíciles. La práctica rutinaria mejora la capacidad de atención y el rendimiento cognitivo, facilitando mantenerse concentrado/a en las tareas. Además, la respiración consciente fomenta una sensación de calma y perspectiva, permitiendo manejar las fluctuaciones emocionales de manera más eficaz. También alivia la tensión muscular y promueve la relajación física general, contribuyendo a una mejor salud. Al cultivar la conciencia del momento presente, las personas pueden reducir el desorden mental y tomar decisiones más claras e impactantes.

Hay muchas formas de incorporar la respiración consciente en la vida diaria. Por ejemplo, se puede utilizar antes de reuniones o presentaciones importantes para establecer la concentración y mejorar el rendimiento. En momentos de estrés, hacer una pausa para tomar unas cuantas respiraciones conscientes puede ayudar a recuperar la sensación de control y la claridad mental. Incluir la respiración consciente como parte de la rutina antes de acostarse puede favorecer la relajación y mejorar la calidad del sueño. En las relaciones personales, puede ayudar a las personas a mantenerse centradas durante conversaciones difíciles, lo que conduce a una mejor comunicación.

ABRAZO DE MARIPOSA



Categoría:

Mindfulness y ejercicios de relajación



Descripción general:

El abrazo de mariposa es una técnica de mindfulness para calmarse a uno mismo, diseñada para jóvenes que se incorporan al mercado laboral. Alivia la ansiedad, fomenta la resiliencia y promueve la calma durante transiciones estresantes. La actividad se centra en gestionar el estrés relacionado con la búsqueda de empleo y cultivar el amor propio a través de la autocompasión.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Los/las jóvenes suelen enfrentarse a ansiedad al buscar trabajo, presentarse a entrevistas y adaptarse a nuevos entornos laborales. El abrazo de mariposa ofrece una técnica sencilla pero eficaz para reducir la tensión y fomentar la relajación, ayudando a comprender estrategias de afrontamiento.
- La autoaceptación desempeña un papel fundamental en el desarrollo personal y profesional. Este ejercicio ayuda a los/las participantes a reconocer sus emociones y a practicar la autocompasión, mejorando la confianza y favoreciendo el bienestar mental.



Contexto y participantes:

Esta actividad está diseñada para jóvenes de entre 18 y 25 años que se están preparando para incorporarse al mercado laboral. Se puede llevar a cabo en diversos entornos, como talleres de desarrollo profesional centrados en la preparación para el empleo y entrevistas de trabajo, institutos y universidades como parte de los servicios de orientación o talleres para estudiantes, y centros comunitarios que ayudan a los/las jóvenes a desarrollar habilidades esenciales para el empleo. También se puede implementar en programas de prácticas para ayudar a gestionar el estrés durante las estancias y facilitarse a través de plataformas en línea para ejercicios virtuales de mindfulness..



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Crea un ambiente tranquilo y de apoyo en el que los/las participantes se sientan seguros para expresarse.
- Anima a los/las participantes a ser abiertos y participar, fomentando un sentido de comunidad y confianza entre ellos.
- Recuerda a los/las participantes que se concentren en su respiración y en los golpes rítmicos durante el ejercicio para maximizar sus efectos calmantes.
- Dedica tiempo suficiente a la visualización guiada y a la reflexión consciente, ya que estos componentes son esenciales para reforzar los beneficios del ejercicio.
- Considera hacer un seguimiento con los/las participantes después de la sesión para ver cómo están aplicando las técnicas de mindfulness en su búsqueda de empleo o en sus experiencias laborales.
- Tamaño recomendado del grupo: el número de participantes debe depender del tamaño

del espacio disponible y debe limitarse a un número que permita a cada persona elegir un lugar cómodo (lo ideal es 15 participantes).

- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual): este ejercicio ha sido diseñado para que también se pueda utilizar en situaciones individuales, por lo que debe realizarse siguiendo las instrucciones presentadas.
- Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje): haz hincapié en que, durante esta actividad, los pensamientos pueden divagar hacia recuerdos desagradables y es especialmente importante volver a centrarse conscientemente en la respiración y no sumergirse en esos pensamientos.
- Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos: El contexto cultural y educativo no deben influir en el desarrollo de este ejercicio.

Material utilizado:

- Altavoz
- Notas adhesivas
- Bolígrafos

Duración:

30 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Elige un espacio tranquilo, libre de distracciones, y mejora el ambiente relajante con música suave (sin letra, solo melodía) o sonidos de la naturaleza; puedes preguntar al grupo cuáles son sus preferencias. Una vez preparado el entorno, guía a los/las participantes a través de ejercicios de respiración consciente para ayudarles a concentrarse y centrar su atención.

Paso 2:

Pide a los/las participantes que se sienten cómodamente en el suelo, cierren los ojos y respiren profunda y lentamente, inhalando por la nariz y exhalando por la boca. Guíalos para que se concentren en su respiración, permitiendo que sus mentes se relajen y se mantengan en el momento presente.

Aquí tienes algunos ejemplos de comunicación:

- Concéntrate en tu respiración.
- Cierra los ojos e imagina un lugar que te transmita paz y seguridad.
- Siente cómo el aire entra y sale de tus pulmones.
- Siente cómo tu cuerpo se relaja más con cada respiración que tomas.
- Imagina que con cada respiración dejas ir todo lo que te estresa.
- Siente cómo una ola de calor invade tu cuerpo, aportándote comodidad y relajación.

Paso 3:

Pide a los/las participantes que crucen los brazos sobre el pecho, colocando las manos sobre los hombros para formar una «mariposa» con los brazos. Anímalos a dar suaves golpecitos en los hombros o brazos alternativamente, con un movimiento rítmico, imitando el aleteo de las alas de una mariposa.

Paso 4:

Invita a los/las participantes a visualizar un lugar donde se sientan seguros y en paz, como una playa tranquila, un bosque sereno o su rincón favorito. Propón que se sumerjan por completo en la experiencia, imaginando los sonidos, sintiendo el viento y la luz del sol, y percibiendo los olores característicos del lugar. Mientras mantienen esta visualización, guíalos para que repitan afirmaciones como «Soy capaz», «Merezco el éxito» o «Me embarco en este nuevo viaje con confianza».

Paso 5:

Después de 5-10 minutos de tapping y visualización, guía suavemente a los/las participantes de vuelta al momento presente. Anímalos a respirar profundamente varias veces y a dedicar un tiempo a reflexionar sobre sus sentimientos.

Conclusión y reflexión:

Anima a los/las participantes a compartir sus pensamientos y sentimientos.

- ¿Cómo te sentiste durante el ejercicio del abrazo de mariposa?
- ¿Qué sensaciones notaste al dar golpecitos en tus hombros?
- ¿Qué emociones surgieron en ti durante la visualización?
- ¿Te resultó fácil o difícil concentrarte en las afirmaciones positivas? ¿Por qué?
- ¿Cómo crees que practicar la atención plena puede ayudarte en tu búsqueda de empleo o en tu lugar de trabajo?
- ¿Puedes compartir un momento en el que te hayas sentido especialmente tranquilo/a o relajado/a durante el ejercicio?
- ¿Cómo puedes aplicar las técnicas que has aprendido hoy en tu vida diaria?
- ¿Qué estrategias puedes utilizar para gestionar el estrés antes de las entrevistas de trabajo o los eventos de networking?
- ¿Qué es lo que te ha parecido más significativo de la actividad de hoy?
- ¿Cómo te sientes respecto a ti mismo/a y tus habilidades después de este ejercicio?
- ¿Te interesaría incorporar ejercicios de mindfulness a tu rutina? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿Qué otras técnicas de mindfulness o relajación te gustaría explorar en el futuro??

** Elige los que sean más relevantes para su grupo.

Material utilizado:

n/a

Anexo

La respiración consciente es una práctica sencilla pero eficaz que puede mejorar la concentración, reducir el estrés y favorecer el bienestar general. Esta técnica activa el sistema nervioso parasimpático, que ayuda a contrarrestar la respuesta del cuerpo al estrés al reducir la frecuencia cardíaca, disminuir la presión arterial y calmar la mente. Al centrar la atención en la respiración, las personas pueden interrumpir las reacciones emocionales automáticas y crear un espacio para respuestas reflexivas.

Practicar el acto de volver a centrar la atención en la respiración fortalece la capacidad del cerebro para mantener la atención y disminuye la susceptibilidad a las distracciones. Reconocer los momentos en los que la mente divaga y redirigir la atención fomenta la conciencia de uno mismo y mejora la concentración.

Este enfoque ayuda a controlar el estrés, ya que ofrece una forma práctica de calmar tanto la mente como el cuerpo en momentos difíciles. La práctica habitual mejora la capacidad de atención y el rendimiento cognitivo, facilitando mantenerse concentrado/a en las tareas. Además, la respiración consciente genera una sensación de calma y perspectiva, permitiendo manejar las fluctuaciones emocionales de manera más eficaz. También alivia la tensión muscular y promueve la relajación física general, contribuyendo a una mejor salud. Al cultivar la conciencia del momento presente, las personas pueden reducir el desorden mental y tomar decisiones más claras y acertadas.

Hay muchas formas de incorporar la respiración consciente en la vida diaria. Por ejemplo, se puede practicar antes de reuniones o presentaciones importantes para mejorar la concentración y el rendimiento. En momentos de estrés, hacer una pausa para tomar unas cuantas respiraciones conscientes puede ayudar a recuperar la sensación de control y claridad mental. Incluir la respiración consciente en la rutina antes de acostarse puede favorecer la relajación y mejorar la calidad del sueño. En las relaciones personales, esta práctica ayuda a mantener la calma durante conversaciones difíciles, lo que conduce a una comunicación más efectiva.

INTRODUCCIÓN AL DIARIO

Categoría:

Mindfulness y ejercicios de relajación

Descripción general:

Esta actividad introduce a los/las participantes al diario como una práctica de autorreflexión para mejorar la conciencia de uno mismo y el manejo del estrés. Los/las participantes explorarán los beneficios de llevar un diario mediante debates y trabajarán con indicaciones que fomenten la reflexión consciente sobre los factores estresantes en el trabajo, los desencadenantes emocionales y las estrategias para responder de manera meditadas.

Objetivos de aprendizaje y participación:

Los/las participantes identificarán los beneficios de la escritura de un diario para la autorreflexión y el manejo del estrés, debatirán sobre los desencadenantes emocionales y los factores estresantes en situaciones laborales, y desarrollarán estrategias personalizadas para afrontar el estrés de forma consciente.

Contexto y participantes:

La introducción a la escritura de un diario es adecuada para talleres de desarrollo profesional, sesiones de formación de equipos o programas de formación en salud mental. Es ideal para entornos laborales, pero también puede aplicarse en cursos de inserción laboral. Funciona mejor con grupos pequeños o medianos de entre cinco y quince participantes y se puede adaptar a entornos en línea.

Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Crea un ambiente tranquilo, comprensivo y libre de prejuicios.
- Fomenta la atención plena y recuerda a los/las participantes que escribir un diario es un proceso personal: ¡no existe una forma correcta o incorrecta de hacerlo!
- Ofrece una variedad de sugerencias y estilos, dejando espacio para que los/las participantes escriban, dibujen o incluso realicen breves reflexiones orales si eso les ayuda a participar.
- En contextos individuales o de mentoría, la escritura de un diario puede convertirse en una práctica compartida habitual: el/la mentor/a puede proponer sugerencias, revisar las entradas si se le invita a ello y ayudar al/la participante a identificar patrones y percepciones a lo largo del tiempo.
- Para grupos vulnerables, mantén las indicaciones sencillas y abiertas, ofreciendo formatos alternativos (imágenes, palabras clave, mapas mentales) para quienes tengan dificultades lingüísticas o de alfabetización. Comprobaciones emocionales antes y después de la escritura pueden proporcionar un apoyo adicional.
- En entornos culturales o educativos diversos, adapta las indicaciones para reflejar los factores estresantes o experiencias propias del contexto, y anima a los/las participantes a elegir un estilo (narración, poesía, listas, bocetos) que se ajuste a su bagaje cultural.

**Material utilizado:**

- Diarios o cuadernos (uno por participante)
- Bolígrafos o lápices
- Indicaciones para escribir en el diario

**Duración:**

45–60 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Presenta el objetivo de la actividad: explorar la escritura de un diario como herramienta para la autorreflexión y el manejo del estrés. Comenta brevemente los beneficios de escribir un diario, como el aumento de la conciencia de uno mismo, la regulación emocional y la atención plena. Pregunta a los/las participantes si tienen alguna experiencia previa con esta práctica o con estrategias similares.

Paso 2:

Facilita un debate en grupo sobre los desencadenantes emocionales y, si este es el objetivo de la actividad, los factores estresantes en el lugar de trabajo, haciendo preguntas abiertas:

- «¿Cuáles son los factores estresantes más comunes en tu lugar de trabajo?».
- «¿Cómo sueles responder a las situaciones estresantes?».
- «¿Qué estrategias utilizas?».

Paso 3:

Introduce la práctica de llevar un diario describiendo sus principales beneficios de una manera que resulte atractiva para el grupo:

¿Por qué escribir un diario? Explica que escribir un diario crea un espacio privado para la autorreflexión, lo que ayuda a las personas a procesar sus pensamientos, identificar patrones y mejorar la conciencia emocional. Dígale al grupo que es una herramienta probada para reducir el estrés, mejorar la atención plena y potenciar las habilidades para resolver problemas.

Cómo escribir un diario Haz hincapié en que escribir un diario no requiere gramática ni estructura perfectas. Es una herramienta personal para expresarse con honestidad. No existe una forma «correcta» de escribir; se trata de explorar lo que mejor funciona para cada persona.

Incorporar el diario a la vida diaria Anima a los/las participantes a pensar en cómo podrían encajar en sus rutinas diarias:

- Práctica matutina: Dedica entre cinco y diez minutos a establecer intenciones o a pensar en prioridades para el día.
- Reflexión nocturna: Usa el diario para repasar los retos y logros o para descargar pensamientos persistentes antes de acostarte.
- Momentos sobre la marcha: Lleva un cuaderno o utilice una aplicación digital para anotar reflexiones rápidas durante descansos o los momentos de inactividad.

Estas reflexiones pueden llevarse a cabo en parejas o en pequeños grupos.

Paso 4:

Reparte diarios y bolígrafos a los/las participantes. Proporciona una o varias sugerencias para escribir en el diario como punto de partida (ya sea en formato impreso o visibles para el grupo). Explica que estas sugerencias son guías y que cada participante puede adaptarlas a sus necesidades. Anima a escribir libremente, sin preocuparse por la perfección, y a centrarse en plasmar pensamientos y respuestas auténticas.

Alternativa: Algunos/as participantes podrían beneficiarse de otros enfoques de reflexión fomentados en el diario, por lo que las reflexiones dibujadas o verbales podrían satisfacer mejor algunas necesidades individuales.

Paso 5:

Dedica 20 minutos a la escritura (o, de manera alternativa, a otras formas de generar ideas reflexivas), asegurándote de que el entorno sea tranquilo y propicio. Puedes poner música instrumental suave o mantener el silencio para ayudar a los/las participantes a concentrarse. Hazles saber que pueden volver a leer sus diarios después de la sesión y continuar reflexionando como parte de su proceso de crecimiento personal.

Paso 6:

Invita a los/las participantes a compartir sus reflexiones si se sienten cómodos/as haciéndolo, haciendo hincapié en que compartir es opcional.

(Optional) Paso 7:

Después de la sesión presencial, puedes hacer un seguimiento con los/las participantes por correo electrónico, incluyendo indicaciones adicionales para escribir en el diario, diseñadas para fomentar la práctica continua.

Conclusión y reflexión:

Mantén una conversación de resumen, centrándote en las siguientes preguntas:

- ¿Cómo te has sentido al escribir hoy en tu diario?
- ¿Te ha resultado fácil o difícil plasmar tus pensamientos en palabras?
- ¿Hubo algún patrón, emoción o pensamiento que te llamara la atención mientras escribías?
- ¿Qué has aprendido sobre ti mismo/a a través de este proceso?
- ¿Escribir en tu diario te ha ayudado a ver tus factores estresantes o retos desde una nueva perspectiva? Si es así, ¿cómo?
- ¿Crees que escribir en tu diario podría integrarse en tu rutina diaria?
- Si es así, ¿cuándo y cómo podrías incorporarlo? Si no, ¿qué podría facilitarte comenzar?

Material utilizado:

Tema	Ideas para escribir un diario
Factores estresantes e impacto emocional	¿Cuáles son los tres principales factores estresantes a los que te enfrentas en tu día a día y cómo afectan a tus emociones y productividad?
Factores estresantes e impacto emocional	Describe una situación específica en el trabajo que te causó estrés. ¿Qué desencadenó tu reacción y cómo te sentiste en ese momento?
Estrategias de afrontamiento actuales	¿Cómo sueles responder cuando te sientes estresado/a? ¿Son estas respuestas eficaces para reducir su estrés?
Estrategias de afrontamiento actuales	¿Cuáles son algunas estrategias de afrontamiento positivas que ya utilizas? ¿Cómo podría mejorar estas estrategias?
Reflexión consciente	Piensa en una ocasión en la que hayas gestionado con éxito una situación estresante. ¿Qué hiciste y por qué fue eficaz?
Reflexión consciente	¿De qué maneras podrías abordar las situaciones estresantes de forma más consciente en el futuro?
Comprender los desencadenantes emocionales	Identifica tres cosas que a menudo te provocan emociones fuertes en ti. ¿Cómo respondes actualmente a estos desencadenantes?
Comprender los desencadenantes emocionales	¿Cómo puedes prepararte para manejar tus desencadenantes con mayor conciencia de ti mismo?
Fortalezas y recursos personales	¿En qué fortalezas o recursos personales te apoyas para gestionar el estrés? ¿Cómo puedes aprovecharlos más a menudo?
Fortalezas y recursos personales	¿Quién o qué en tu vida te brinda apoyo cuando te sientes abrumado/a?
Gratitud y positividad	Escribe tres cosas por las que estás agradecido/a en tu vida personal/profesional.
Gratitud y positividad	Reflexiona sobre un momento positivo que hayas vivido. ¿Cómo puedes crear más momentos como ese?

MINI MOVIMIENTOS



Categoría:

Mindfulness y ejercicios de relajación



Descripción general:

Este ejercicio ayuda a ganar confianza en situaciones estresantes relacionadas con el trabajo, como entrevistas laborales o reuniones con superiores.

Los/las participantes aprenderán pequeños movimientos que les proporcionan fuerza adicional para afrontar situaciones difíciles.



Objetivos de aprendizaje y participación:

Desarrollar habilidades para afrontar emociones como el estrés, la inseguridad o la agresividad.

Aprender de las experiencias de los/las demás y descubrir nuevas formas de gestionar las emociones negativas. También fomentar una dinámica de grupo solidaria.

Los juegos de rol hacen que la actividad sea interactiva y atractiva, al tiempo que ayudan a los/las participantes a practicar sus herramientas de afrontamiento en contextos realistas.



Contexto y participantes:

Jóvenes de entre 16 y 29 años.

Cualquier lugar tranquilo es posible. Es importante crear un ambiente de confianza.



Recomendaciones para una implementación exitosa:

Deja a los/las participantes todo el tiempo que necesiten para encontrar su mini-movimiento.

Si parecen atascados, sugiere ejemplos como respirar profundamente, chasquear los dedos, mover las rodillas o la cabeza.

Puedes comenzar con una actividad para romper el hielo, de manera que los/las participantes se conozcan entre sí.

Anima a escucharse activamente, promoviendo respeto y comprensión mutua.

- Tamaño recomendado del grupo: 1-16
- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales: Prepara bien el ejercicio discutiendo y probando con el/la participante de antemano cómo se siente en situaciones de estrés, conflicto, desafío, alegría o orgullo. Averigüen juntos qué pequeños movimientos le resultan cómodos a la persona y deja espacio suficiente para probar distintas opciones.
- Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables:
 - **La seguridad es lo primero:** asegúrate de que el entorno sea seguro y libre de juicios. Evita el contacto físico o los movimientos que puedan generar incomodidad, como el contacto visual si es culturalmente inapropiado o puede causar malestar. Reduce el ritmo de la actividad y permite descansos. Repite las instrucciones tantas veces como sea necesario. Reduce el ritmo de la actividad y permite descansos. Repite las instrucciones según sea necesario.

- **Elección y control:** Permite a los/las participantes optar por no realizar algún paso o sugerir movimientos alternativos. Haz hincapié en que no hay una forma «correcta» de moverse.
- **Simplifica el lenguaje:** Utiliza un lenguaje claro y sencillo y evite la jerga. Proporciona ayudas visuales o demostraciones para aquellas personas con barreras cognitivas o lingüísticas.
- **Adapta los materiales:** Utiliza letra grande, braille o instrucciones en audio para los folletos. Permite respuestas verbales en lugar de escritas si es necesario.
- **Respaldo profesional:** si trabajas con supervivientes de traumas o personas con problemas de salud mental, cuenta con un/a consejero/a o una persona de apoyo.
- Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos:
 - **Lenguaje y metáforas:** Utiliza expresiones idiomáticas o ejemplos locales para explicar la conexión entre las emociones y el movimiento.
 - **Dinámica de grupo:** En culturas colectivistas, haz hincapié en el intercambio y el apoyo grupal. En culturas individualistas, respeta la privacidad y el espacio personal.
 - **Instrucciones orales:** Sustituye los folletos escritos por explicaciones verbales, narraciones o demostraciones.
 - **Modelo de compañeros:** Anima a los/las participantes a compartir sus movimientos con el grupo para fomentar la confianza y el espíritu de comunidad

Material utilizado:

- Una hoja de papel para cada participante
- Un lápiz
- Folleto que explique los fundamentos científicos de los «mini-movimientos»



Duración:

40 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Explica las conexiones entre los sentimientos, los pensamientos y nuestros movimientos. Puedes utilizar como referencia el folleto proporcionado.

Paso 2:

Pide a los/las participantes que se concentren en sus cuerpos (que presten atención a su respiración, a cómo descansan sus pies, a cómo se sienten en el asiento, a su espalda, cuello, etc.).

Paso 3:

Invita a los/las participantes a probar qué pequeños movimientos les resultan agradables. Muestra tres o cuatro ejemplos (chasquear los dedos, mover la pierna, ponerse la mano en el estómago, estirarse, etc.).

Paso 4:

Pide a los/las participantes que anoten su movimiento.

Paso 5:

Pide a los/las participantes que piensen en una situación recurrente en la que se sienten estresados/as, inseguros/as o agresivos/as y que la escriban en el reverso de la hoja proporcionada.

Paso 6:

Invita a los/las participantes a recrear su situación con otros voluntarios/as del grupo y a utilizar su mini-movimiento en el juego de roles.

Conclusión y reflexión:

Paso 7:

Pide al grupo que informe sobre cómo se sintieron y qué les provocó el mini-movimiento.

Paso 8:

Señale que el mini-movimiento se puede utilizar en cualquier momento en situaciones negativas para sentirse mejor.

Material utilizado:

Folleto de la actividad: Mini-movimientos

Numerosos estudios confirman que nuestras emociones no solo afectan la postura corporal (como cruzar los brazos cuando estamos a la defensiva o mirar de forma inestable cuando nos sentimos inseguros), sino que nuestros movimientos físicos también pueden influir en nuestros sentimientos. Por ejemplo, sentarse con la espalda recta y mirar al frente antes de una entrevista puede fomentar una mayor confianza en uno mismo.

Este principio se aplica también en el coaching y en la formación en autogestión para ayudar a las personas a alcanzar sus objetivos. Se basa en la comprensión de que emociones, pensamientos y procesos corporales están interconectados en una red; modificar un aspecto, como la postura corporal, puede afectar positivamente a las emociones.

El concepto conocido como «trabajo de encarnación», que forma parte de la teoría de la «cognición de la encarnación», aprovecha estas interacciones de manera intencionada. A través de controles corporales, posturas específicas y movimientos, se activan sensaciones positivas en el cuerpo, aumentando la motivación y la disposición para actuar. Estos métodos resultan especialmente útiles para salir de estados negativos o mantener estados de ánimo positivos durante períodos prolongados.

Aunque trabajar con la postura y el movimiento es una práctica personal que requiere un alto nivel de conciencia corporal, ofrece una forma práctica de aprovechar la conexión entre mente y cuerpo para el bienestar.

Los mini-movimientos del Modelo de Recursos de Zúrich (ZRM) son pequeñas acciones físicas específicas que actúan como «anclas físicas». Ayudan a activar y reforzar emociones y estados deseados, guiando conscientemente las acciones y los pensamientos hacia un objetivo concreto.

En el ZRM, los movimientos físicos establecen una conexión entre cuerpo y emociones basándose en el concepto de encarnación. Esto significa que la postura y el movimiento pueden influir en el estado de ánimo y la motivación. Los mini-movimientos contribuyen a estabilizar estados emocionales positivos y facilitan el acceso a recursos, como la confianza en uno mismo o la calma.

Un ejemplo podría ser un pequeño gesto, como estirar los brazos, repetido regularmente para activar un sentimiento u objetivo determinado. Estos movimientos se adaptan a cada persona y se aplican de manera intencionada en diversas situaciones.

Fuentes:

Para obtener una visión general de la cognición de la encarnación: https://en.wikipedia.org/wiki/Embodied_cognition

The Embodied Mind: Cognitive Science and Human Experience (La mente encarnada: ciencia cognitiva y experiencia humana), de Francisco J. Varela, Evan Thompson y Eleanor Rosch, páginas 172-173.

Para ZRM: Encarnación y autogestión según el Modelo de Recursos de Zúrich (ZRM) de Maja Storch y Wolfgang Tschacher, en el libro: Libro de texto de medicina osteopática (pp. 709-716)

PRÁCTICA BREVE DE NIDRA YOGA



Categoría:

Mindfulness y ejercicios de relajación



Descripción general:

Bajo la guía del/la entrenador/a, los/las participantes practicarán algunas asanas de yoga, que son posturas estáticas combinadas con respiración profunda.

Esta breve rutina hace hincapié en movimientos lentos y constantes, respiración profunda y estiramientos suaves, los cuales son especialmente eficaces para aliviar el estrés.



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Desarrollar habilidades para afrontar el estrés y la ansiedad y alcanzar una visión más positiva de la vida.
- Fomentar la autoexploración y el autodescubrimiento.



Contexto y participantes:

Esta actividad puede realizarse en el gimnasio de una escuela o universidad con los/las alumnos/as, o en la sala de reuniones de una empresa, siempre sin mesas ni sillas y lo suficientemente amplia para que los/las participantes puedan moverse y tumbarse en el suelo. Puede llevarse a cabo con una clase o un grupo reducido de un curso temático (hasta 10 estudiantes) o un pequeño equipo de proyecto u oficina (hasta 10 participantes).



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Tamaño recomendado del grupo: el número de participantes debe depender del tamaño del espacio disponible y debe limitarse a un número que permita a cada persona moverse cómodamente (lo ideal es 10 participantes).
- Para utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutorías, trabajo individual), el participante puede realizar esta tarea con el formador.
- Cómo adaptar la actividad a grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje): haz hincapié en que, durante esta actividad, cuando surja un pensamiento negativo o estresante, hay que darse cuenta de ello, reconocerlo, liberarlo conscientemente y volver al momento presente.
- Tanto el mindfulness como el yoga pueden adaptarse y personalizarse para acomodar una amplia gama de capacidades, por lo que son accesibles para personas con discapacidades. Algunos ejemplos son:
 - Meditación guiada y yoga para personas con discapacidades visuales o auditivas.
 - Yoga en la silla para personas con movilidad reducida
 - Herramientas y ayudas para mejorar la estabilidad y el equilibrio.

Por ejemplo, en el siguiente enlace, puedes acceder a recursos adicionales para practicar yoga: <https://getyourselfactive.org/guide/top-4-yoga-videos-for-disabled-people/>

- El/la entrenador/a, con su voz, guía y acompaña al/la practicante a lo largo de la práctica, favoreciendo así la liberación de tensiones de todo tipo, a nivel muscular (que pueden surgir fácilmente si tenemos posturas incorrectas o hacemos movimientos erróneos, quizás por el trabajo), a nivel mental (ansiedad e inquietud) o a nivel emocional.

- Para que la relajación sea completa y profunda, hay que prestar especial atención al entorno, que debe garantizar absolutamente la calma y la tranquilidad.
- No importa si es en interior o exterior: basta con que esté bien ventilado, limpio y tenga una temperatura agradable.
- Dado que hay que evitar cualquier tipo de distracción, si es necesario, retira o añada objetos según la situación, apaga el teléfono móvil (y pide a los/las participantes que hagan lo mismo) y enciende un poco de incienso.
- La música relajante de fondo también puede ayudar considerablemente durante la práctica.

Material utilizado:

- Esterilla de yoga
- Ropa lo más cómoda posible, que facilita tus movimientos sin obstaculizarlos
- Una manta para cubrirse: les ayudará a sentirse más protegidos/as y no pasarán frío mientras permanecen tumbados/as, especialmente en invierno



Duración:

40 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1:

Invita a los/las participantes a sentarse en la esterilla en una posición en la que se sientan cómodos/as. Pídeles que cierren los ojos y se concentren en su respiración.

Paso 2: Asana de yoga «Sukhasana»

- Para este primer asana, invita a los/las participantes a cruzar las piernas y apoyar las manos sobre las rodillas.
- Pídeles que junten el pulgar y el índice con las palmas hacia arriba.
- Ahora, invítalos a cerrar los ojos y prestar especial atención a su propio cuerpo mientras intentan mantener el torso recto y erguido.
- Pide a los/las participantes que respiren tranquila y profundamente, manteniendo la barbilla apuntando justo hacia el esternón.
- Recuérdales que relajen los hombros y el cuello, evitando la rigidez.
- Mantén la posición durante 5 minutos o tanto tiempo como cada uno/a lo encuentre cómodo.

Paso 3: Asana de yoga «Balasana»

- Para este asana, invita a los/las participantes a arrodillarse sobre la esterilla y sentarse sobre los talones;
- Pídeles que inclinen el torso hacia delante hasta que la frente toque el suelo.
- Pide a los/las participantes que extiendan los brazos y los relajen a los lados del cuerpo.
- Recuérdales que se concentren en su respiración, calibrando cada inhalación y exhalación mientras se relajan.
- Invítalos a mantener la posición todo el tiempo que deseen, lo importante es que se sientan relajados/as tanto mental como físicamente.

Paso 4: Yoga asana «Tadasana»

- Antes de comenzar, enfatiza que esta posición, aunque muy simple, es muy importante porque es la base para todas las demás. Comparte el hecho de que este asana te permite sentir tu cuerpo bien alineado, tomar conciencia de él al estar de pie de la manera correcta, distribuyendo tu peso de manera equitativa en ambos pies. Promueve sus beneficios: relaja, calma la mente, aporta equilibrio físico y mental, estira la columna vertebral y los músculos del abdomen y los intestinos.
- Vuelve a colocar a los/las participantes en posición de pie y pídeles que separen ligeramente las piernas hasta que los pies estén a la misma distancia de las caderas.
- Recuérdales que los brazos deben mantenerse extendidos y relajados a los lados del cuerpo.
- Pídeles que contraigan todo el cuerpo, empezando por los talones, pasando por los glúteos y terminando por la nuca.
- Invita a los/las participantes a descargar todo su peso de manera uniforme sobre los pies, concentrándose en la sensación y escuchando la respiración.

- Invítale a mantener la posición durante 2 minutos o todo el tiempo que deseen, lo importante es que se sientan relajados/as tanto mental como físicamente.

Paso 5: Asana de yoga «Marjariasana+Bitilasana»

- Para este asana, pida a los/las participantes que se arrodillen de nuevo en el suelo y pongan las manos en el suelo delante de ellos;
- Pídeles que mantengan las manos separadas a la anchura de los hombros y las rodillas directamente debajo de las caderas.
- Invita a los/las participantes a inhalar profundamente mientras curvan la parte inferior de la espalda y levantan la cabeza, inclinando la pelvis hacia arriba como una «vaca»;
- A continuación, invítale a exhalar profundamente y meter el abdomen, arqueando la columna vertebral y bajando la cabeza y la pelvis como un «gato».
- Invita a los/las participantes a repetir esta secuencia (al menos) 5 veces a su propio ritmo y siguiendo el ritmo de su respiración.

Paso 6: Asana de yoga «Shavasana»

- Para este último asana de relajación, invita a los/las participantes a tumbarse en el suelo sobre la esterilla, con los brazos a los lados, a unos 20 cm del cuerpo, con las palmas hacia arriba.
- Puede sugerir a los/las participantes que, si se sienten incómodas con la cabeza en el suelo, pueden colocar una almohada fina o una manta doblada debajo de la cabeza;
- Invítale a separar ligeramente los pies en una posición cómoda y a cerrar los ojos.
- Guía a los/las participantes con tu voz para que tomen conciencia de su mano derecha y la relajen, luego su muñeca izquierda, codo, axila, cadera derecha, glúteo derecho, muslo derecho, rodilla derecha, pantorrilla, talón, planta del pie y relajarlos uno por uno;
- Guíalos con su voz para que repitan el proceso con el lado izquierdo del cuerpo, luego con la cabeza y el tronco.
- Invítale a asegurarse de que cada parte del cuerpo esté completamente relajada, como si se fusionara con el suelo.
- Dígalos que pueden repetir el proceso varias veces, de esta manera eliminan cualquier tensión;
- Asegúrate de que los/las participantes mantengan la cabeza y la columna rectas, que la cabeza no se les caiga hacia un lado o hacia atrás, y que mantengan la barbilla hacia el esternón.
- Invítale a tomar conciencia de la respiración natural y a dejar que se relaje. Para evitar que su mente divague, concéntrese en la respiración, puede sugerirles que cuenten sus respiraciones:
- Diles que empiecen a contar las respiraciones desde 27 hasta cero. Repitan mentalmente «Estoy inhalando 27», «Estoy exhalando 27», «Estoy inhalando 26», «Estoy exhalando 26» y así sucesivamente hasta llegar a cero



Conclusión y reflexión:

Al final de la clase, después de Shavasana, haz que los alumnos vuelvan a la meditación sentada.

Pídeles que reflexionen sobre

- 1) ¿Cómo se sienten?
- 2) ¿Qué les ha resultado difícil durante la práctica?

A continuación, puedes introducir una breve sesión sobre el concepto de estrés y mindfulness. ¿Qué es el estrés? El estrés puede definirse como un estado de preocupación o tensión mental causado por una situación difícil. El estrés es una respuesta humana natural que nos impulsa a afrontar los retos y amenazas de nuestra vida. El estrés afecta tanto a la mente como al cuerpo. Un poco de estrés es bueno y puede ayudarnos a realizar las actividades diarias. Demasiado estrés puede causar problemas de salud física y mental. Aprender a lidiar con el estrés puede ayudarnos a sentirnos menos abrumados y favorecer nuestro bienestar mental y físico. (Definición de la OMS)

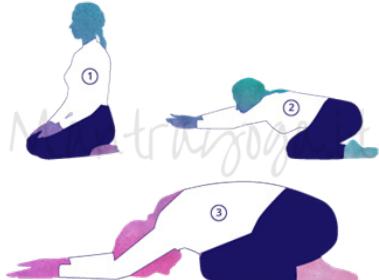
El mindfulness o la atención plena es un elemento clave para reducir el estrés. Es la práctica de centrar deliberadamente la atención en el momento presente y aceptarlo sin juzgarlo. Hay más de una forma de practicar el mindfulness, pero el objetivo de cualquier técnica de es alcanzar un estado de relajación concentrada, centrando deliberadamente la atención en el momento presente y aceptándolo sin juzgarlo, como lo han hecho hoy con esta breve práctica de asanas de Nidra Yoga.

Material utilizado:

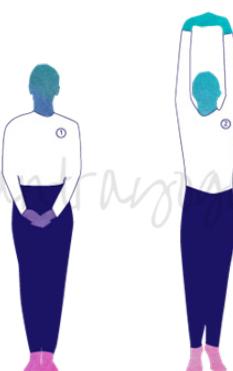
Paso 2: Asana de yoga «Sukhasana»



Paso 3: Asana de yoga «Balasana»



Paso 4: Asana de yoga «Tadasana»



Paso 5: Asana de yoga «Marjariasana+Bitilasana»

Vídeo de la secuencia [AQUÍ](#)

Paso 6: Asana de yoga «Shavasana»



Si deseas practicar la atención plena en su vida diaria, aquí tienes algunos ejemplos sencillos:
<https://www.mindful.org/take-a-mindful-moment-5-simple-practices-for-daily-life/>

Si deseas aprender más asanas, aquí encontrarás algunas posturas de yoga para principiantes:

<https://www.health.com/yoga-poses-7568541>

Aquí encontrarás más posturas de yoga de nivel intermedio:

<https://yogabreezebali.com/poses-by-level/intermediate-yoga-poses/>

Aquí encontrarás posturas de yoga más avanzadas:

<https://yogabreezebali.com/advanced-yoga-poses/>

RELAJACIÓN MUSCULAR PROGRESIVA



Categoría:

Mindfulness y ejercicios de relajación



Descripción general:

La actividad ayuda a los/las participantes a aprender una técnica práctica de relajación para gestionar el estrés laboral y mejorar la concentración y el bienestar durante las difíciles transiciones a la edad adulta y al mundo laboral



Objetivos de aprendizaje y participación:

- Aprender una técnica práctica de relajación para reducir la tensión física y el estrés.
- Aumentar la conciencia de las señales del cuerpo, notando la diferencia entre tensión y relajación.
- Desarrollar estrategias para el manejo del estrés que se puedan aplicar en la vida diaria y en el entorno laboral.
- Mejorar la concentración y la regulación emocional mediante la práctica de la calma y el autocontrol.



Contexto y participantes:

Con adolescentes y adultos jóvenes (de 16 a 30 años), entornos no formales/talleres, etc.
Sala tranquila con posibilidad de tumbarse y entorno cómodo



Recomendaciones para una implementación exitosa:

- Tamaño recomendado del grupo: Funciona bien con cualquier tamaño de grupo (5-20+), ya que el ejercicio se guía de forma individual. Es mejor en grupos más pequeños (hasta 15) si también se quiere incluir un intercambio posterior.
- Cómo utilizar esta actividad en entornos individuales (por ejemplo, tutoría, trabajo individual): Como es individual, no es necesario adaptarla.
- Cómo adaptar la actividad para grupos vulnerables (por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con dificultades emocionales o de aprendizaje):
 - Utiliza un lenguaje sencillo y pausado, con pausas claras.
 - Demuestra brevemente la tensión y relajación si es necesario, sin forzar el contacto visual.
 - Permite mantener los ojos abiertos si cerrarlos genera inseguridad.
 - Acorta el ejercicio (por ejemplo, solo manos/brazos y hombros) para evitar sobrecargar.
 - Asegúrate de que el espacio sea tranquilo y cómodo, con pocas distracciones; opcionalmente, puedes poner música suave o atenuar la iluminación.
- Cómo adaptar la actividad a diferentes contextos culturales o educativos:
 - Presenta la técnica como una herramienta universal para el manejo del estrés, no como una terapia.
 - En entornos escolares: relaciona la técnica con el estrés de los exámenes, la concentración o la relajación antes de las presentaciones.

- En el lugar de trabajo/programas profesionales: relaciona la técnica con el manejo de la presión antes de reuniones, plazos o entrevistas.
- En grupos interculturales: haz hincapié en que el método es práctico, no espiritual ni religioso, para garantizar la inclusividad.



Material utilizado:

- Sillas cómodas para todos las participantes.
- Habitación tranquila con iluminación tenue (opcional, para mejorar la relajación)
- Música de fondo tranquila (opcional)
- Un temporizador o cronómetro para intervalos precisos



Duración:

40 minutos

Procedimiento de la actividad:

Paso 1: Preparación del escenario

- Pide a los/las participantes que se sienten cómodamente con los pies apoyados en el suelo y las manos descansando sobre el regazo o los muslos. Anímales a cerrar los ojos o bajar la mirada para evitar distracciones.
- Comienza con unas cuantas respiraciones guiadas:
 - «Inhalen profundamente por la nariz contando hasta 4... mantengan la respiración contando hasta 2... y exhalen suavemente por la boca contando hasta 6».
 - Repite 3 o 4 veces para ayudar a los/las participantes a concentrarse y relajarse.
 - Puedes animarles a que mantengan la concentración en la respiración, pero si la pierden, no pasa nada, ya que durante el ejercicio les recordarás amablemente que vuelvan a centrarse en su cuerpo y en lo que están sintiendo.

Paso 2: Relajación muscular

- Indica los/las participantes que se concentren en los músculos de la parte inferior del cuerpo: dedos de los pies, pies, pantorrillas, muslos y glúteos.
 - Guíalos para que tensen los músculos: «Ahora, tensen lentamente todos los músculos de la parte inferior del cuerpo tanto como puedan: doblen los dedos de los pies, aprieten las pantorrillas, aprieten los muslos y los glúteos. Mantengan la tensión durante 8 segundos. 1... 2... 3... 4... 5... 6... 7... 8». Y relajen los músculos: «Ahora, liberen toda la tensión y sientan cómo sus músculos se suavizan y se relajan. Observen la diferencia entre tensión y relajación».
 - Repite este ciclo entre 3 y 5 veces, recordándoles que se concentren en la sensación de calor y relajación después de cada liberación.
- Pase a la parte superior del cuerpo: manos, brazos, hombros, pecho y espalda.
 - Guíelos a través de la tensión y la relajación de su cuerpo: tensión: «Ahora aprieten las manos en puños, tensen los brazos, empujen los hombros hacia las orejas y aprieten los músculos del pecho y la espalda lo más fuerte que puedan. Mantengan la posición durante 8 segundos». Y relajación: «Suelten la tensión y noten cómo la parte superior de su cuerpo se siente más ligera y relajada».
 - Repite este ciclo entre 3 y 5 veces.
 - Céntrate en los músculos del cuello, la mandíbula y la cara.
 - Una vez más, guía a los/las participantes para que tensen: «Ahora aprieten la mandíbula, frunzan el ceño y tensen suavemente los músculos del cuello. Mantengan la tensión durante 8 segundos». Y relajen: «Ahora suavicen el rostro, aflojen la mandíbula y relajen completamente el cuello. Sientan cómo la calma se extiende por su rostro».
 - Repitan este ciclo entre 3 y 5 veces.
- Puede ver este vídeo para obtener ayuda: https://www.youtube.com/watch?v=_1hzAGsc

Paso 3: Finalizar la sesión y conectar la relajación con situaciones de la vida real

- Guía suavemente a los/las participantes de vuelta al momento presente: «Ahora, respiren profundamente y exhalen lentamente. Comiencen a notar el peso de su cuerpo sobre la silla, la sensación de sus pies sobre el suelo y los sonidos que les rodean. Cuando estén listos, abran lentamente los ojos». Deje uno o dos minutos para que los/las participantes se estiren ligeramente si lo necesitan.
- El/la facilitador/a puede relacionar la actividad con situaciones cotidianas (en este momento o en relación con las respuestas de los/las participantes en la Paso de debate): «Ahora que has experimentado el proceso de relajación progresiva de los músculos, tómate un momento para observar cómo se siente tu cuerpo en comparación con el inicio de la actividad. Este estado de relajación es una herramienta que puedes utilizar cada vez que sientas que el estrés o la tensión se acumulan. Al hacer una pausa y relajarte intencionadamente, te das la oportunidad de reiniciar y responder a los retos con mayor claridad y control, en lugar de reaccionar de forma impulsiva. Piensa en ello como una forma de fortalecer tu resiliencia. Cada vez que practicas, entrenas tu cuerpo y tu mente para manejar el estrés de manera más saludable y constructiva. A medida que avanzas en tu día o semana, te animo a probar esta técnica cada vez que te sientas abrumado o necesites recuperar la concentración».

Conclusión y reflexión:

Puntos para el debate

1. Sentimientos y experiencia:

- «¿Cómo te sentiste durante y después del ejercicio de relajación?».
- «¿Te resultó difícil tensar o relajar algún músculo en concreto?».

2. Aplicaciones a la vida real:

- «¿Cómo puedes utilizar esta técnica para gestionar el estrés en tu vida diaria o en el lugar de trabajo?».
- «¿Cuándo podría ser más útil esta técnica (por ejemplo, antes de una reunión importante, durante un día ajetreado)?».

3. Destacar los beneficios:

- Destaca la conexión entre la relajación física y la claridad mental, la mejora de la concentración y la reducción del estrés.
- Refuerza cómo la PMR puede ayudar con los factores estresantes comunes en el lugar de trabajo, como los plazos, los conflictos y la incertidumbre laboral.

Pte. 3

ORIENTACIÓN PARA EMPLEADORES/AS

APOYO AL BIENESTAR EMOCIONAL Y MENTAL DE LOS JÓVENES QUE ESTÁN EN LA TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

El proceso de transición de la escuela al mundo laboral es, según diversas investigaciones, una etapa crítica y desafiante para los/las jóvenes. Uno de los principales actores durante esta Paso es el empleador, cuya función resulta clave para asegurar una transición fluida, solidaria y saludable, que contribuya al bienestar emocional y mental de los/las jóvenes. Esta sección del conjunto de herramientas ofrece orientación a los empleadores sobre cómo favorecer una integración satisfactoria en el mercado laboral, creando un ambiente positivo que potencie la resiliencia emocional y mental de los/las jóvenes. A continuación, se presentan estrategias que pueden mejorar de manera significativa el entorno laboral para quienes se encuentran en esta etapa de transición:

1. COMPRENDER EL PROCESO DE TRANSICIÓN

Las investigaciones realizadas en el marco del proyecto Mind the Gap revelaron los retos importantes a los que se enfrentan los/las jóvenes durante la Paso de transición al mundo laboral. Comprender estos retos es clave para poder mitigarlos y reducir sus efectos. Entre los principales desafíos identificados se encuentran:

- **Incertidumbre y presión:** los/las nuevos/as empleados/as, y especialmente los/las jóvenes en transición, suelen experimentar ansiedad por cumplir las expectativas, adaptarse a la cultura laboral y desenvolverse en el entorno profesional. Esto genera un nivel considerable de estrés y presión por rendir, causar una buena impresión al empleador y adaptarse rápidamente a la dinámica del lugar de trabajo.
- **Pérdida de estructura:** en comparación con la escuela, que suele ofrecer un entorno altamente estructurado y con una orientación clara para el cumplimiento de responsabilidades, el mundo laboral puede resultar menos guiado. La orientación limitada en el trabajo a menudo expone a los/las jóvenes empleados/as a dilemas sobre sus responsabilidades o límites, lo que dificulta su adaptación.
- **Falta de confianza en sí mismos:** muchas investigaciones muestran que los/las nuevos/as empleados/as, especialmente quienes están en transición de la escuela al trabajo, pueden cuestionar su propia competencia, sintiendo que no pertenecen a su puesto o que no encajan en las funciones asignadas, situación conocida como «síndrome del impostor». Esta falta de confianza suele generar presión adicional por rendir y encajar, afectando al bienestar mental.
- **Pérdida de la red de contactos y aislamiento social:** dejar el entorno familiar de la escuela, los amigos, las redes de apoyo e incluso parte de la familia puede resultar emocionalmente agotador para los/las jóvenes en transición. Esto puede derivar en sentimientos de soledad, especialmente si les resulta difícil establecer nuevas relaciones sociales en el entorno laboral.

- **Alcanzar el equilibrio entre la vida laboral y personal:** Adaptarse a una nueva vida y entorno laboral, los desplazamientos al trabajo y el ritmo general de la vida profesional pueden provocar estrés y fatiga en los/las jóvenes que están transicionando del mundo académico al laboral.



2. LA NECESIDAD DE CREAR UN ENTORNO LABORAL FAVORABLE

Esto comienza por tomar la iniciativa de crear un entorno laboral y mentalmente saludable, en el que los/las empleados/as jóvenes se sientan valorados/as, apoyados/as, apreciados/as y escuchados/as. Entre las medidas que pueden contribuir a lograrlo se incluyen las siguientes:

- **Establecer y proporcionar un proceso de incorporación y formación eficaz y claramente definido:** La incorporación es el proceso mediante el cual se presenta e integra a un/a nuevo/a empleado/a en sus funciones dentro de la organización. No se trata de un evento puntual, sino de una serie de actividades y Pasos que pueden durar desde unas semanas hasta varios meses. Ofrecer una incorporación clara y eficiente, que proporcione orientación sobre el puesto de trabajo, las expectativas, la cultura laboral y los recursos disponibles, ayuda a aliviar la sensación de incertidumbre de los/las jóvenes empleados/as, reduce la presión y refuerza su confianza, facilitando su integración en el entorno laboral. Un proceso de incorporación eficaz consta de las siguientes Pasos:

Pre-incorporación: consiste en los preparativos previos a la llegada del/de la nuevo/a empleado/a, asegurando que se sienta bienvenido/a antes de su primer día. Esto incluye proporcionar la información necesaria y comenzar a establecer el vínculo entre el/la empleado/a y la organización, garantizando una transición fluida.

Incorporación y bienvenida a los/las nuevos/as empleados/as – Orientación: abarca el primer día y la primera semana en la organización. Incluye dar la bienvenida al/la nuevo/a empleado/a, presentarlo/a, mostrarle las instalaciones y realizar sesiones de formación iniciales o generales. El objetivo es crear un ambiente agradable y que se sienta parte del equipo desde el primer momento.

Formación específica para el puesto: se trata de proceso continuo que incluye capacitación relacionada con el puesto, formación sobre cumplimiento normativo y provisión de recursos adicionales que el/la empleado/a pueda necesitar. Supervisores/as, mentores/as o compañeros/as desempeñan un papel clave durante esta Paso, asegurando que el/la empleado/a comprenda sus responsabilidades y expectativas.

Integración: esta Paso es continua y va más allá de las primeras semanas. Implica controles periódicos por parte de supervisores/as y mentores/as, sesiones de retroalimentación y evaluaciones de desempeño.

Apoyo continuo: esta Paso es un proceso permanente en el que se ofrece a los/las empleados/as comentarios regulares, oportunidades de desarrollo y refuerzo de su función en la organización. El objetivo es garantizar compromiso, crecimiento y desarrollo a largo plazo.

5

FASES INCORPORACIÓN EFECTIVA

¿QUÉ ES LA INCORPORACIÓN?

La incorporación comprende todas las actividades iniciadas para presentar e integrar a un/a nuevo/a empleado/a en un puesto dentro de una organización

1

Pre-incorporación



Preparativos para la llegada de los/las nuevos/as empleados/as y garantizar que se sientan bienvenidos/as antes de su primer día, proporcionándoles la información necesaria e iniciando el vínculo entre el empleado y la organización.

2

Incorporación y bienvenida - Orientación

Dar la bienvenida al/la nuevo/a empleado/a, presentar a los/las compañeros/as, mostrarle las instalaciones y realizar sesiones de formación iniciales o generales.

3

Formación específica para cada función



Proporcionar formación específica para cada función, formación en materia de cumplimiento normativo, y recursos adicionales que el/la nuevo/a empleado/a pueda necesitar.



Integración

Realizar controles periódicos por parte de supervisores/as y mentores/as, sesiones de retroalimentación y evaluaciones de rendimiento

4

5

Apoyo continuo

Proporciona comentarios periódicos, oportunidades de desarrollo y refuerzo de su función en la organización para garantizar el compromiso, el desarrollo y el crecimiento a largo plazo.

Plantilla de incorporación:

LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE EMPLEADOS

Empleado

[Insertar nombre del empleado]

Personas involucradas en el proceso de incorporación

[Insertar nombre 1]

[Insertar nombre 2]

[Insertar nombre 3]

Fecha de inicio:

[Insertar fecha de inicio del empleado]

[Insertar nombre 4]

[Insertar nombre 5]

Gerente:

[Insertar nombre del gerente]

[Insertar nombre 6]

[Insertar nombre 7]

ANTES DEL PRIMER DÍA

Tarea	Fecha límite	Responsable	¿Completado?

PRIMER DÍA

Tarea	Fecha límite	Responsable	¿Completado?

PRIMERA SEMANA

Tarea	Fecha límite	Responsable	¿Completado?

DESPUÉS DE LA PRIMERA SEMANA

Tarea	Fecha límite	Responsable	¿Completado?

PRIMERAS 4-8 SEMANAS

Tarea	Fecha límite	Responsable	¿Completado?

DESPUÉS DE 6 MESES

Tarea	Fecha límite	Responsable	¿Completado?

- **Establecer sistemas de tutoría y acompañamiento para los/las nuevos/as empleados/as:** Emparejar a los/las nuevos/as empleados/as, especialmente a quienes están pasando de la escuela al mundo laboral, con mentores o «compañeros/as» que les ayuden a adaptarse a su nuevo entorno contribuye a ofrecer apoyo social y una vía para resolver dudas, recibir orientación adicional y facilitar su proceso de adaptación. Un sistema de acompañamiento es beneficioso tanto para el/la nuevo/a empleado/a como para el mentor o compañero/a. El/la nuevo/a empleado/a recibe apoyo individualizado que garantiza una incorporación más fluida, mientras que el mentor o compañero/a tiene la oportunidad de mejorar sus habilidades de liderazgo y comunicación, además de obtener reconocimiento dentro del equipo. Entre las TÁREAs que se espera que realice el/la compañero/a se incluyen:
 - Enseñar, orientar y explicar tÁREAs desconocidas
 - Orientar sobre cómo utilizar el equipo de oficina, el software, etc.
 - Socializar al/la nuevo/a empleado/a con las directrices, normas, cultura y valores de la organización, entre otros
 - Compartir conocimientos adquiridos a partir de la experiencia sobre los procedimientos de la organización (tanto formales como informales).
 - Involucrar al/la nuevo/a empleado/a en actividades informales, como descansos, grupos, etc.
- **Realizar controles y ofrecer apoyo y comentarios:** al realizar controles periódicos y reuniones individuales con los nuevos empleados, los supervisores/as pueden evaluar su desempeño y, al mismo tiempo, ofrecer apoyo respecto al bienestar emocional y psicológico del personal. Un sistema de retroalimentación eficaz, que promueva la eficiencia en el lugar de trabajo y una integración positiva de los/las nuevos/as empleados/as, debe considerar los siguientes aspectos:



- **Especificidad:** la retroalimentación debe ser concreta, relacionada con un objetivo o situación de desempeño específica, e indicar claramente las expectativas de la organización respecto al/la nuevo/a empleado/a y su rendimiento a lo largo del tiempo.
- **Adecuación (bien presentada):** la retroalimentación tiene como objetivo mejorar el rendimiento, aumentar la motivación, incrementar la productividad y ayudar a superar retos. Por ello, debe presentarse de manera positiva y no amenazante, especialmente para los/las nuevos/as empleados/as.
- **El uso de un lenguaje descriptivo:** contextualizar un incidente concreto e indicar cómo el comportamiento del/de la empleado/a afecta al rendimiento, enfocándose en el comportamiento más que en la personalidad, favorece la comprensión y contribuye a mejorar el desempeño.
- **Evitar utilizar un lenguaje crítico al comunicar sus comentarios:** el lenguaje crítico suele generar respuestas defensivas. Evitarlo permite que los/las empleados/as comprendan mejor la objetividad de los comentarios y facilite su aceptación.
- **Continuidad:** las sesiones de retroalimentación deben ser un proceso continuo y repetirse a intervalos regulares, especialmente con los/las empleados/as jóvenes. Por ejemplo, pueden celebrarse mensualmente durante evaluaciones de desempeño, aunque también es recomendable que las evaluaciones informales diarias tengan un efecto positivo en el rendimiento.
- **Razonabilidad de los comentarios en cuanto a su número:** la cantidad de retroalimentación debe ser adecuada; un exceso puede resultar abrumador y percibirse negativamente, sobre todo por los/las nuevos/as empleados/as. Por ello, los comentarios deben ser mesurados y suficientes para provocar un cambio positivo.
- **Comprensibilidad:** la retroalimentación tiene por objeto comunicar ideas para provocar un cambio y, como tal, debe comunicarse bien para que el destinatario la comprenda, ya que un malentendido o una interpretación errónea podrían dar lugar a una desviación de los resultados deseados.
- **Mutualidad y colaboración:** los/las superiores/as deben dejar espacio para que los/las empleados/as contribuyan durante el proceso de retroalimentación. Su participación activa facilita la aceptación de los comentarios y el trabajo hacia los objetivos planteados.

Un proceso de retroalimentación eficaz incluirá varias, o todas, de estas características. Los/las superiores/as que quieran mejorar el rendimiento y garantizar la estabilidad emocional, especialmente de los/las nuevos/as empleados/as, deben incorporar estos elementos en sus procesos de retroalimentación.

- **Ofrecer diversas opciones de trabajo:** os avances tecnológicos han hecho posible el trabajo a distancia y los horarios flexibles. Ofrecer la oportunidad de horarios flexibles o de trabajo a distancia a los/las jóvenes que se incorporan al mercado laboral, siempre que sea posible, no solo contribuirá de manera significativa a su integración en el entorno laboral de manera fluida y constante, sino que también aumentará su productividad y mantendrá y garantizará un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, lo cual es fundamental para asegurar el bienestar emocional y psicológico estable de los trabajadores.
- **Establecer y ofrecer un entorno y una cultura laboral inclusivos:** El sentido de pertenencia a un grupo o entorno contribuye de manera significativa a la integración

de los/las empleados/as, especialmente en el ámbito laboral. Para crear un equipo eficiente y relaciones laborales sólidas, que favorezcan tanto la productividad como la satisfacción de los/las empleados/as, se recomienda fomentar una cultura o entorno laboral que promueva la diversidad y la inclusión, por ejemplo, mediante actividades de formación de equipos. Esto no solo ayuda a superar barreras sociales y a fortalecer las relaciones laborales, especialmente para los/las nuevos/as empleados/as, sino que también reduce el aislamiento social y promueve el bienestar emocional y psicológico de todas las personas en la organización.

3. PROPORCIONAR Y GARANTIZAR EL ACCESO A RECURSOS DE SALUD MENTAL PARA LOS/LAS EMPLEADOS/AS

No se puede subestimar la importancia de la salud mental en relación con la productividad y el bienestar, especialmente de los/las nuevos/as empleados/as en el trabajo. Por lo tanto, invertir recursos y convertir la salud mental de los/las empleados/as en una prioridad visible, proporcionando apoyo y acceso a recursos, especialmente a los/las jóvenes en transición, contribuirá positivamente a garantizar una estabilidad emocional y mental durante esta Paso crítica. Entre los recursos que pueden apoyar esto se incluyen los siguientes:

Educación en salud mental: los empleadores deben incluir y hacer hincapié en la concienciación sobre la salud mental en los procesos de incorporación y ofrecer cursos periódicos sobre salud mental a los/las empleados/as. Esto dota a los/las empleados/as de los conocimientos y habilidades necesarios para reconocer los signos de estrés, ansiedad y agotamiento, entre otros, y saber dónde buscar ayuda. Esto también contribuirá a romper el estigma asociado al tema de la salud mental, al fomentar conversaciones abiertas sobre el tema.

Establecer un Programa de Asistencia al Empleado (PAE) eficaz: mediante el establecimiento de sistemas confidenciales de asesoramiento y apoyo, un PAE, los/las nuevos/as empleados/as, especialmente los/las jóvenes que se encuentran en la Paso de transición de la escuela al trabajo, toman conciencia de la importancia de estos servicios y de cómo acceder a ellos. Entre otras estrategias, los siguientes ejemplos contribuirán positivamente a lograr el bienestar emocional y mental de los/las nuevos/as empleados/as:

- Crear espacios seguros para conversar.
- Fomentar el autocuidado.
- Establecer un sistema de apoyo entre compañeros.
- Utilizar herramientas digitales de salud mental.
- Establecer expectativas claras para la comunicación fuera del horario laboral.

Fomenta y ofrece recursos para actividades de mindfulness y bienestar: promover y ofrecer apoyo a los/las empleados/as para que participen en actividades que favorezcan el bienestar mental, como deportes, meditación y talleres para individuos y también para todo el equipo, contribuirá positivamente a promover y lograr el autocuidado entre los/las empleados/as. Estas podrían ser subvenciones para afiliaciones a gimnasios, clubes de yoga, talleres y otras iniciativas relacionadas.



ÁREA	ENFOQUE	ACTIVIDADES SUGERIDAS	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
Creación de conciencia sobre la salud mental	Céntrate en dotar a los/las empleados/as de conocimientos sobre la salud mental y su relevancia.	Talleres interactivos	Fomentar el debate abierto, la concienciación y la comprensión entre los/las empleados/as sobre el bienestar emocional y mental.	Organiza talleres interactivos con facilitadores/as profesionales en lugares seguros para los/las empleados/as sobre el bienestar emocional y mental. Las sesiones deben ser interactivas, con experiencias reales y ejemplos con los que se pueda identificar, como el estrés diario en el trabajo o cómo se siente el agotamiento, y proporcionar estrategias para afrontarlo. Esto proporcionará a los/las participantes herramientas útiles para garantizar la estabilidad emocional y mental. Esto también desarrolla un sentido de conexión entre los/las empleados/as a través de conversaciones abiertas.
		Encuestas anónimas sobre el bienestar	Recopilar comentarios sobre el bienestar de los/las empleados/as para que los/las empleados/as puedan diseñar programas de apoyo basados en necesidades específicas.	Las encuestas anónimas sobre el bienestar son herramientas valiosas que ofrecen a los/las empleados/as la oportunidad de compartir sus opiniones sobre su bienestar, nivel de estrés, carga de trabajo, entre otros aspectos, y de proponer sugerencias para mejorar el entorno laboral sin temor a ser juzgados/as. Las preguntas sencillas y las respuestas abiertas ayudarán a recopilar información de los/las empleados/as sin que se sientan incómodos/as. Estas respuestas pueden reflejar con precisión qué aspectos del lugar de trabajo deben mejorarse para favorecer el bienestar del personal.
		Formación en liderazgo sobre bienestar emocional y mental	Proporcionar a los/las directivos/as y otros/as superiores las habilidades necesarias para reconocer y abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral.	Se debe impartir formación en liderazgo sobre bienestar emocional y mental a los/las gerentes y otros/as líderes de equipo para dotarles de las habilidades necesarias para reconocer cuándo un/a miembro del equipo tiene dificultades y ofrecerle apoyo, sin descuidar su propio bienestar. La formación puede abarcar áreas como cómo iniciar conversaciones abiertas, fomentar un entorno de trabajo saludable y conectar al personal con los recursos adecuados.
		Revisiones semanales de «momentos de salud mental»	Para fomentar la comunicación abierta, normalizar el debate sobre el bienestar mental, reconocer los retos y ofrecer apoyo.	Dedica unos minutos al inicio de las reuniones de equipo para comprobar cómo se sienten los/las empleados/as, para que describan su estado de ánimo y califiquen su semana del 1 al 10, y ofrece palabras de ánimo después.

**ÁREA****ENFOQUE****ACTIVIDADES SUGERIDAS****OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD****DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

Iniciativas de formación de equipos de salud mental	Promover el trabajo en equipo y la colaboración dentro del entorno laboral, al tiempo que se fomentan la salud y el bienestar.	Competiciones de escape room y retos similares	Fomentar la colaboración, las habilidades para resolver problemas y la comunicación eficaz en los equipos, promoviendo así vínculos más estrechos entre los/las miembros del equipo a través de una experiencia agradable y mentalmente estimulante.	Las escape rooms y otras actividades similares basadas en retos pueden ser una forma divertida de motivar a los/las empleados/as a trabajar juntos/as. Esto refuerza el bienestar mental y el trabajo en equipo en el lugar de trabajo.
		Talleres de agradecimiento y «muro de gratitud» en el lugar de trabajo	Promover los vínculos entre los equipos y fomentar una cultura laboral positiva que fomente la gratitud y aumente la confianza en uno mismo, creando así un entorno inclusivo que favorezca el bienestar emocional y mental.	Crea un espacio compartido (como una pared) donde los/las empleados/as puedan publicar palabras de gratitud y aprecio hacia sus compañeros/as.
		«Ciclo de aspectos positivos destacados» durante las reuniones de equipo	Fomentar el entendimiento entre los empleados más allá de sus funciones laborales, fortalecer la empatía y promover los lazos entre los miembros del equipo.	Concede un momento de atención por turnos durante las reuniones del equipo, especialmente al final, para que los/las miembros del equipo comparten historias personales positivas sobre acontecimientos recientes en sus vidas.
		Círculos de narración para compartir retos y experiencias	Para crear un sentido de experiencias compartidas, fomentar la comunicación y proporcionar a los/las nuevos/as empleados/as información valiosa.	Organiza sesiones mensuales de «narración de historias» para que los/las empleados/as comparten por turnos sus dificultades en el ámbito laboral y cómo lograron superar esos retos.
		Sesiones de preguntas y respuestas dirigidas por superiores: «¿Qué quieres saber?».	Apoyar a los/las empleados/as jóvenes para que se sientan valorados/as y concederles acceso a conocimientos sobre liderazgo, con lo que se fomenta la confianza y la seguridad en sí mismos/as y se reduce la ansiedad en el trabajo.	Organiza sesiones mensuales para los/las nuevos/as empleados/as, especialmente para que tengan la oportunidad de hacer preguntas directamente a los/las directivos/as sobre el trabajo, y que estos respondan a preguntas sobre la cultura de la organización, las trayectorias de crecimiento y desarrollo profesional y los procedimientos internos, entre otros temas.
		Retiros de bienestar para equipos	Crear una estrategia de formación de equipos, combinando ejercicios de formación de equipos con actividades que promuevan el bienestar mental y emocional, como actividades al aire libre, talleres sobre gestión del estrés, etc.	Esto se puede organizar con la ayuda de un/a profesional en un entorno tranquilo, como un parque, alejado de las rutinas habituales del trabajo. Estos eventos sacan a los/las empleados/as de su entorno habitual y los/as sumergen en actividades diseñadas para mejorar su bienestar físico, mental y emocional. Se trata de juegos de team building que fomentan la confianza y la cooperación, combinados con actividades sencillas de bienestar, como yoga, mindfulness, seminarios de nutrición o talleres de gestión del estrés, así como otras actividades como senderismo, footing y otros deportes. Una reflexión en grupo al final permite a los/las participantes compartir experiencias y llevarse herramientas prácticas para gestionar el estrés.
		Ciclos de apoyo entre compañeros	Crear un espacio seguro para que los/las empleados/as jóvenes interactúen entre sí, compartan experiencias y consejos, y establezcan conexiones dentro del entorno laboral.	Crea pequeños grupos dentro del equipo formados por empleados/as jóvenes y nuevos/as, y animálos/as a reunirse periódicamente para compartir sus experiencias, retos y logros individuales y colectivos.



ÁREA	ENFOQUE	ACTIVIDADES SUGERIDAS	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
Participación en grupos de salud mental		Actividades de mindfulness en grupo (dirigidas por profesionales)	Crear una oportunidad para que los/las empleados / as practiquen técnicas de relajación, fomentando así una sensación colectiva de calma y reduciendo el estrés y la presión general en el lugar de trabajo.	Con apoyo profesional, esta actividad puede fomentar la conciencia colectiva, mejorar la conexión y reducir el estrés laboral entre los/ las empleados/as. Se trata de una plataforma para enseñar a los/las empleados/as jóvenes técnicas de relajación guiada, como la meditación o las prácticas de conciencia corporal, en un entorno grupal. Se debe enseñar a los/las participantes a manejar el estrés, lo que les ayuda a desarrollar la autoconciencia y la resiliencia emocional. Los/las participantes no solo aprenden habilidades que pueden aplicar en su trabajo diario, sino también a fortalecer el bienestar colectivo, generar confianza y crear una cultura laboral más saludable.
	Fomentar la participación grupal en actividades que mejoran la salud mental	Sesiones de fitness en grupo	Fomentar la salud mental positiva en el trabajo y mejorar los vínculos entre los/las empleados/as.	Los eventos de fitness en grupo ofrecen una combinación única de desafío físico, motivación e interacción social. Se pueden organizar reuniendo a los/las empleados/as jóvenes para realizar actividades físicas divertidas y guiadas, como aeróbic, baile, yoga o entrenamiento en circuito. Los ejercicios en grupo ayudan a liberar el estrés, mejorar el estado de ánimo y crear un sentido de trabajo en equipo y conexión, lo que los convierte en una forma sencilla de mejorar la salud física y mental.
		Días de actos de bondad aleatorios en el trabajo	Promover una cultura de amabilidad y empatía, fortaleciendo así el apoyo emocional dentro del entorno laboral.	De vez en cuando, en días específicos del mes, anima a los/las empleados/as a realizar pequeños actos de amabilidad entre ellos/as, en forma de regalos o notas positivas hacia sus compañeros/as de trabajo por algo bueno que hayan hecho, como ayudarles o realizar una tarea, entre otros.

**ÁREA****ENFOQUE****ACTIVIDADES SUGERIDAS****OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD****DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

Estrategias de bienestar emocional	Iniciar para fomentar la inteligencia emocional y el equilibrio, ayudando a los/las empleados/as a gestionar el estrés.	Terapia expresiva a través del arte, como la pintura, el dibujo, la música, etc.		Crear una plataforma que permita a los/las empleados/as procesar y comunicar sus emociones a través del arte.	Organiza sesiones trimestrales de terapia artística para que los/las empleados/as expresen su estado de ánimo a través del arte: pintura, cerámica, música y dibujo, entre otros.
		Paseos de bienestar como parte de las reuniones de equipo		Fomentar la actividad física, reducir el estrés y tener conversaciones más creativas mientras se camina y se comentan temas sobre el trabajo entre otros.	Organiza y lleva a cabo algunas reuniones de equipo en forma de caminatas. Lo ideal es que estas se celebren al aire libre, en un entorno tranquilo.
		Formación en resiliencia emocional para empleados/as jóvenes		Dotar a los/las empleados/as jóvenes de habilidades para superar retos y garantizar su bienestar emocional y mental.	Dota a los/las jóvenes de habilidades prácticas a través de un/a formador/a para que puedan manejar situaciones estresantes en el trabajo y desarrollen la capacidad de afrontar imprevistos y crisis, garantizando así la estabilidad mental y emocional. Se prestará especial atención a actividades breves de afrontamiento, debates en grupo para compartir experiencias y ejercicios de juegos de rol que permitan a los/las participantes practicar situaciones de la vida real. Esto proporcionará a los/las participantes las técnicas necesarias para superar el estrés y la presión en el lugar de trabajo, asegurando así su bienestar.
		Ejercicios de respiración consciente		Enseñar a los/las participantes formas de mejorar la concentración, aumentar la atención, reducir la presión, mejorar el rendimiento y superar el estrés durante los momentos difíciles en el trabajo.	Un/a experto/a enseñará a los/las empleados/as jóvenes técnicas de respiración para liberar la tensión, recuperar la concentración y manejar la presión en situaciones difíciles. Esto ayuda a los/las empleados/as a relajarse y mantenerse centrados/as en las tareas cotidianas, garantizando así su bienestar mental.

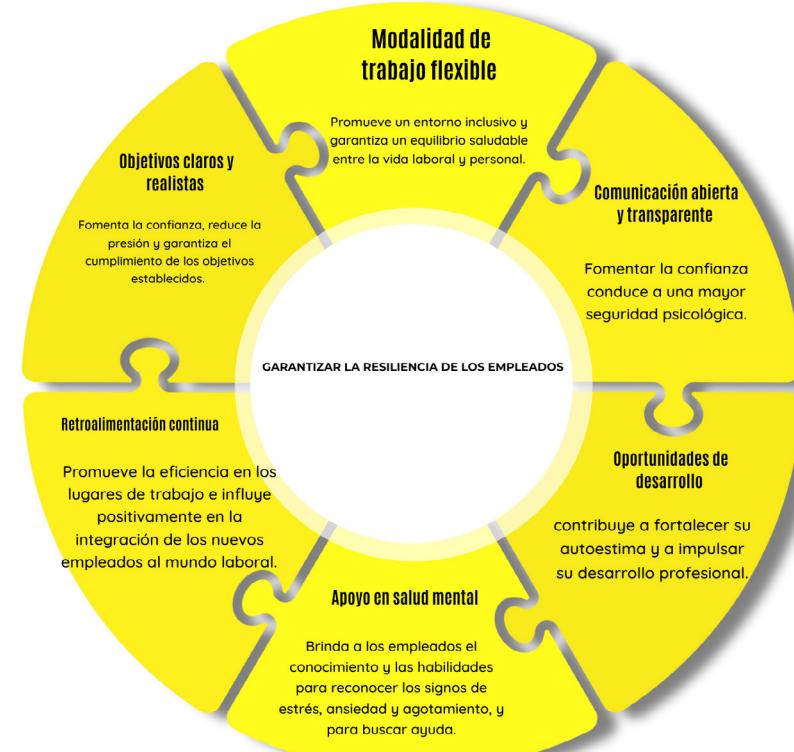
4. APOYAR A LOS/LAS NUEVOS/AS EMPLEADOS/AS PARA QUE DESARROLLEN RESILIENCIA EMOCIONAL Y PSICOLÓGICA

Ayudar a los/las jóvenes a desarrollar de forma proactiva medidas para garantizar una salud mental estable mediante el fortalecimiento de la resiliencia contribuirá a protegerlos/as frente a los retos emocionales y de salud mental. Esto se puede garantizar mediante algunas de las siguientes estrategias:

Establecer mecanismos de apoyo para el crecimiento y el desarrollo: Orientar orienta a los/las empleados/as jóvenes para que establezcan objetivos realistas para su carrera y su desarrollo personal. Además, proporcionales feedback, adopta estrategias motivacionales y reconoce sus logros, ya que esto contribuirá a reforzar su confianza en sí mismos/as y a su progreso profesional.

Ofrecer formación en gestión del estrés: la formación que dota a las personas de estrategias y habilidades para gestionar el estrés, como la gestión del tiempo, las técnicas de relajación o una alimentación saludable, entre otras, y facilitar su acceso contribuirá positivamente a desarrollar la resiliencia, especialmente de los/las jóvenes en transición, garantizando así su estabilidad emocional y mental.

Establecer un entorno que fomente la comunicación abierta: La capacidad y la oportunidad de los/las empleados/as para hacer preguntas abiertamente y solicitar apoyo cuando sea necesario, entre otras cosas, pueden contribuir a reducir la presión que experimentan los/las nuevos/as empleados/as, especialmente aquellos/as que se encuentran en transición, en los lugares de trabajo. Al crear este tipo de entorno, los/las empleadores/as no solo garantizan la estabilidad emocional y mental de sus empleados/as, sino que también contribuyen positivamente a la productividad.



5. PROMOVER LAS RELACIONES SOCIALES Y FOMENTAR LAS ACTIVIDADES DE ADAPTACIÓN

Las redes sociales en el entorno laboral son fundamentales para el bienestar emocional de las personas, especialmente para los/las nuevos/as empleados/as que se están adaptando a un nuevo entorno de trabajo. Fomentar medidas de trabajo en equipo que promuevan las relaciones entre los/las empleados/as, como eventos sociales y actividades que faciliten la interacción entre diferentes departamentos y niveles jerárquicos, ayudará a crear sistemas de apoyo dentro del lugar de trabajo y ofrecerá a los/las empleados/as jóvenes la oportunidad de buscar ayuda, favoreciendo así una integración fluida en la vida laboral. Por otra parte, fomentar la creación de redes de apoyo entre compañeros/as, en las que los/las empleados/as jóvenes dispongan de un espacio para compartir experiencias, ofrecer consejos y apoyar a otros/as que se encuentren en una etapa similar de su carrera, también contribuirá significativamente a facilitar el proceso de transición y la integración de los/las nuevos/as empleados/as en el mundo laboral.

6. OFRECER UN AMBIENTE QUE FAVOREZCA EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

El equilibrio entre la vida laboral y personal es fundamental para prevenir el estrés y el agotamiento, y para mantener el bienestar emocional y psicológico de los/las empleados/as. Garantizar que los/las empleados/as alcancen un equilibrio satisfactorio entre el trabajo y la vida personal, mediante medidas como la supervisión de la carga de trabajo de los/las empleados/as jóvenes para asegurarse de que no se sientan abrumados/as por las tareas y de que las expectativas se ajusten a sus competencias y capacidades, contribuye a estabilizar su bienestar emocional y mental, especialmente en el caso de los/las empleados/as jóvenes y los/las nuevos/as empleados/as. De este modo, se pueden supervisar sus responsabilidades y expectativas para garantizar un progreso constante en sus tareas y fomentar la confianza en sí mismos/as.

Fomentar los descansos y las vacaciones siempre que sea posible: esto implica animar a los/las empleados/as a tomarse tiempo libre, como vacaciones anuales pagadas y días de salud mental, entre otros, especialmente entre los/las empleados/as jóvenes, que a menudo se ven presionados/as para demostrar su valía y cumplir con las expectativas, con el fin de reducir la sobrecarga de trabajo. Además, también se debe animar a los/las empleados/as jóvenes a establecer y respetar los límites entre el trabajo y el tiempo libre, como las tardes, los fines de semana y las vacaciones, entre otros. Esto contribuirá de manera significativa a mantener el bienestar emocional y mental de los/las jóvenes, especialmente de aquellos/as que se encuentran en transición.

7. ADOPTAR Y APOYAR MEDIDAS ANTIDISCRIMINATORIAS

Se ha demostrado que la discriminación en el lugar de trabajo sigue siendo una realidad, especialmente por motivos de raza, orientación sexual o sexo, entre otros. A menudo,



puede manifestarse de forma abierta o más sutil, afectando negativamente la vida de las personas, especialmente de los/las nuevos/as empleados/as y de aquellos/as que pasan de la escuela al mundo laboral, provocándoles sentimientos de aislamiento, estrés y ansiedad. Para poner fin a esta situación, los/las empleadores/as deben aplicar políticas antidiscriminatorias que ofrezcan seguridad a los/las empleados/as y atraigan a talentos diversos, como la creación de procedimientos estandarizados de diversidad e inclusión en el empleo que ayuden a prevenir los prejuicios inconscientes y la persistencia de actitudes discriminatorias.

Además, estas medidas deben incluir procedimientos claros para denunciar conductas indebidas y desalentar las represalias contra los/las empleados/as que presenten denuncias por discriminación. Asimismo, los programas de formación sobre igualdad y prevención de la discriminación contribuirán a mantener al personal sensibilizado y comprometido con las políticas antidiscriminatorias, ayudando de manera significativa a reducir los incidentes discriminatorios.

En términos generales, apoyar y garantizar el bienestar mental, emocional y psicológico de los/las jóvenes contratados/as durante su transición de la escuela al trabajo es fundamental para su desarrollo y progreso individual a largo plazo, así como para la salud, la estabilidad y el éxito general de la organización. Al garantizar un entorno laboral favorable, fomentar los recursos de salud mental y apoyar la resiliencia emocional, entre otras medidas, los/las empleadores/as pueden contribuir a que la transición crítica de los/las jóvenes sea un éxito tanto a nivel personal como profesional.



PT. 4

INFORMACIÓN DEL BANCO DE RECURSOS



Título del recurso	Tipo de recurso	Descripción	Categoría del recurso	Idioma(s) disponible(s)	URL o detalles de acceso
RelIntegra - RelIntegrate	Servicios locales	Proporciona recursos para mejorar las oportunidades de empleo, e incluye un Área para Solicitantes de Empleo con herramientas para personas que buscan trabajo, además de información sobre salud mental.	2. Servicios de apoyo		https://reintegralleida.portalemp.com/
Ocell de Foc (Ponent) - Firebird	Servicios locales	Un programa regional destinado a apoyar a los/las jóvenes de entre 16 y 30 con problemas de salud mental, ayudándoles/ a desarrollar su independencia y autonomía personal. Ofrece actividades y servicios gratuitos, como mentorías, apoyo a la creación de proyectos, ayuda mutua y reducción del estigma, en colaboración con entidades de sin ánimo de lucro con sede en Cataluña y experiencia en salud mental, formación y colocación laboral.	2. Servicios de apoyo	Catalán	https://www.instagram.com/_ocelldefocponent/?hl=en
Noves Oportunitats - New Opportunities	Servicios locales	Nuevas Oportunidades es un programa gratuito para jóvenes de entre 16 y 24, que ofrece orientación personalizada, tutoría y formación en campos como mecánica, hostelería y comercio. Ayuda a los/las participantes a obtener cualificaciones, experiencia laboral y acceso a la educación superior u oportunidades de empleo.	2. Servicios de apoyo	Catalán y español	https://novesoportunitatssleida.cat/
Plataforma para la Salud Mental y la Empleabilidad Juvenil _ Platform for Mental Health and Youth Employability	Sitio web	Espacio online gratuito destinado a apoyar a jóvenes desempleados/as o con empleos precarios de entre 16 y 35 años a través de orientación psicoemocional individual, sesiones grupales y seminarios web profesionales.	3. Recursos para jóvenes	Español	https://plataformasaludmental.es/la-plataforma/
Boletín de Recursos sobre Salud Mental - Mental Health Resources document	Bibliografía	Bibliografía de recursos sobre salud mental y literatura científica para profesionales que trabajan en el sector juvenil.	4. Recursos para profesionales	Español	https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2022/03/boletin-recursos-documentales-salud-mental-y-juventud.pdf
"GenCat Canal Salut: Salut Mental - GenCat Channel Health - Menatl Health"	Sitio web	Información y enlaces útiles relacionados con los servicios de salud mental gestionado por la Generalitat de Catalunya.	1. Concienciación y alfabetización en salud mental	Catalán y español	https://canalsalut.gencat.cat/ca/vida-saludable/salut-mental/
Incorpora Fundació la Caixa	Sitio web	Información sobre los servicios prestados por Incorpora que apoya a las personas en riesgo de exclusión social para acceder al mercado laboral mediante orientación personalizada, formación con prácticas en empresas y asesoramiento empresarial.	3. Recursos para jóvenes	Catalán y español	https://incorpora.fundacionlacaixa.org/ca/per-a-persones
Incorpora Fundació la Caixa	Sitio web	Cursos y recursos gratuitos para profesionales de la inserción laboral, incluido el ámbito de la salud mental. Entre ellos se incluyen formación virtual práctica sobre temas específicos del sector y una selección curada de herramientas, documentos y vídeos para apoyar la preparación, ejecución y evaluación del trabajo.	4. Recursos para profesionales		https://incorpora.fundacionlacaixa.org/ca/per-a-professionals
Som Salud Mental - 360	Sitio web	Plataforma con recursos destinados a fomentar la colaboración entre profesionales, familias y redes de apoyo a través de un enfoque inclusivo basado en la hospitalidad, el respeto y la solidaridad. Incluye diversos recursos interactivos y multimedia.	4. Recursos para profesionales	Español	https://www.som360.org/es
La transició de l'etapa educativa al món laboral - The Transition from Education to the Working World	Artículo	Artículo que describe los principales retos y algunas estrategias importantes relacionadas con la Paso de transición de la escuela al mundo laboral.	1. Concienciación y alfabetización en salud mental	Catalán y español	https://www.som360.org/ca/blog/transicio-letapa-educativa-mon-laboral





Título del recurso	Tipo de recurso	Descripción	Categoría del recurso	Idioma(s) disponible(s)	URL o detalles de acceso
Este soy yo: ¿Qué puedo hacer por mi salud mental?	Manual para jóvenes	El manual guía a las personas a través de habilidades, técnicas y recursos de apoyo cuando experimentan angustia mental. Es un manual práctico que reúne diferentes técnicas para combatir los problemas de salud mental.	3. Recursos para jóvenes	Esloveno	https://live.editiondigital.com/e/221cpqgsc/priocnik-kaj-lahko-naredim-da-mi-bo-lazje#!page1
Madurar a través de «Este soy yo»	Manual para trabajadores/as juveniles, profesores/as y otros profesionales	El manual para el trabajo preventivo con adolescentes se desarrolló como parte del programa de salud mental para jóvenes «Este soy yo» del Instituto Nacional de Salud Pública, con el apoyo del Ministerio de Salud. El modelo, concebido de forma integral, incluye un conjunto de diez talleres que abordan el desarrollo de competencias sociales y emocionales y el fortalecimiento de la resiliencia psicológica, todo ello basado en fundamentos profesionales. Este manual constituye un valioso recurso para los/las profesores/as y orientadores/as escolares a la hora de planificar el trabajo preventivo con clases o grupos de adolescentes.	4. Recursos para profesionales	Esloveno	https://www.tosemjas.net/assets/Priocnik/tsj_priocnik_e_objava_koncna_27_6_2019.pdf
MIRA: Programa nacional de salud mental	Sitio web (incluye diferentes materiales escritos, ofertas de talleres y cursos de formación, biblioteca, etc.)	El Programa MIRA es el Programa Nacional de Salud Mental destinado a fortalecer la salud mental, prevenir el malestar mental y proporcionar una atención integral a los problemas de salud mental. Se centra en conectar los servicios existentes y establecer otros nuevos para crear un entorno de apoyo en todas las áreas de la protección de la salud mental en Eslovenia. Los conocimientos y habilidades adquiridos están destinados a ser utilizados en el ámbito de la salud pública. El Programa MIRA no tiene autoridad para abordar casos específicos.	2. Servicios de apoyo	Esloveno	https://www.zadusevnozdravje.si/na-delovnem-mestu/storitve-za-delovne-organizacije/
La monografía La edad adulta emergente: tendencias actuales e investigación	Libro	El libro se centra en las características del periodo de desarrollo de la adultez emergente y presenta perspectivas contemporáneas sobre las características universales y las diferencias interculturales en las vidas de los adultos emergentes. Sirve como base teórica y ofrece una perspectiva para comprender a los jóvenes en la adultez emergente y sus retos (siendo el empleo uno de ellos).	1. Concienciación y alfabetización en salud mental	Esloveno (una parte también en inglés)	https://ebooks.uni-lj.si/ZalozbaUL/catalog/view/305/445/6689
¿No estás bien? Dilo en voz alta	Sitio web (artículos, publicaciones, manuales y técnicas, portales, etc.)	La campaña «¿No estás bien? Dilo en voz alta» es la primera campaña nacional contra el estigma de la salud mental en Eslovenia. Su objetivo principal es reducir el nivel de estigma de la salud mental y animar a las personas a buscar ayuda. A través de diversas actividades, la campaña pretende llegar al mayor número posible de personas, con especial atención a los jóvenes.	1. Concienciación y alfabetización en salud mental	Esloveno	https://nisiokejpovejnaprej.si/
Revista EuroHealthNet	Revista web	La revista EuroHealthNet es una publicación en línea de EuroHealthNet, una red europea de organizaciones, agencias e institutos de salud pública. La revista destaca iniciativas, proyectos y políticas innovadoras destinadas a mejorar la salud y el bienestar en toda Europa. Sirve como plataforma para mostrar ejemplos de buenas prácticas, compartir conocimientos y promover la colaboración para abordar los retos de salud pública.	1. Concienciación y alfabetización en salud mental	Inglés, esloveno, francés, alemán, español, etc. (muchos idiomas diferentes)	https://eurohealthnet-magazine.eu/sl/
Psicología aplicada del desarrollo	Sitio web	Plataforma en la que se recopilan estudios sobre las áreas fundamentales del desarrollo psicológico dentro del paradigma del desarrollo a lo largo de toda la vida.	1. Concienciación y alfabetización en salud mental	Esloveno e inglés	https://uporabna-razvojna.si/
Los jóvenes y la transición al mundo laboral	Artículo / tesis de licenciatura	En la investigación cualitativa, se realizaron entrevistas a diez personas que habían completado al menos una licenciatura y ya habían obtenido su primer empleo. El objetivo era averiguar por qué eligieron determinadas universidades, cuánto tiempo les llevó conseguir su primer empleo, cuáles son sus experiencias con la educación y el empleo, y qué desean para el futuro.	1. Concienciación y alfabetización en salud mental	Esloveno	https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=192473&lang=eng
«Conocimientos sobre salud mental en el trabajo de información juvenil»	Publicación	Esta guía es una herramienta indispensable para los/las trabajadores/as juveniles, los profesionales de la información y cualquier persona interesada en el bienestar de los/las jóvenes en el ámbito del trabajo de información juvenil. Incluye seis capítulos que abarcan desde la comprensión de la salud mental hasta el empoderamiento de las voces de los/las jóvenes, y se centra en la crucial intersección entre los servicios de información juvenil y la salud mental.	4. Recursos para profesionales	Inglés	https://static1.squarespace.com/static/63e63a0eebdc006803f20644/t/65eb01f87662f045fe140bcc/1709900283635/YIMinds_GUIDE_FINAL.pdf
Guía de formación emocional para profesionales	Guía de formación, publicación	Publicación que contribuye a la formación profesional destinada a fomentar las conexiones emocionales con los/las jóvenes.	4. Recursos para profesionales	Inglés, español, catalán, euskera	https://redproem.es/guia-de-la-formacion-proademo-de-capacitacion-emocional-para-profesionales/
Herramienta de triaje	Guía de formación, publicación	Apoyo para expertos/as que trabajan con jóvenes en riesgo: herramientas para combatir los problemas de salud mental.	4. Recursos para profesionales	Inglés, español, catalán, euskera	https://redproem.es/herramienta-de-triage/
Herramientas prácticas dirigidas a profesionales de los sectores de la salud, la educación y la juventud	Guía de formación, publicación	Formas de proporcionar apoyo emocional a los/las adolescentes vulnerables que experimentan dificultades emocionales.	4. Recursos para profesionales	Inglés, español, catalán, euskera	https://redproem.es/guia-proademo-herramientas-practicas-destinadas-a-profesionales-del-ambito-sanitario-educativo-y-de-la-juventud/





Título del recurso	Tipo de recurso	Descripción	Categoría del recurso	Idioma(s) disponible(s)	URL o detalles de acceso
Caritas: Trabajo social con niños y jóvenes en las escuelas	Servicio local	La idea es apoyar a los/las niños/as y jóvenes en su trayectoria personal y educativa ayudarles/as con sus dudas y problemas cuando visitan las escuelas.	2. Servicios de apoyo	Alemán, inglés y otros idiomas, dependiendo de los/las trabajadores/as sociales	Beratungsangebote für Kinder, Jugendliche, Paare und Familien
Centro de ayuda para adicciones Wildhof	Servicio local	Ofrecen información y ayuda a personas con adicciones y a sus familias.	2. Servicios de apoyo	Alemán, inglés	Offenbacher Arbeitsgruppe Wildhof e.V.
Lebensräume Offenbach: Centro de contacto y asesoramiento psicosocial / gestión de acceso	Servicio local	El Centro de contacto y asesoramiento psicosocial (PsKB) aclara las necesidades actuales de ayuda, proporciona información sobre los servicios locales de ayuda psiquiátrica y social, informa sobre la asistencia en materia de derecho social y organiza la ayuda adecuada.	5. Otros	Alemán, inglés	Lebensräume Offenbach: Beratung und offene Angebote
Servicio de psiquiatría social	Servicio local	El SPDI cuenta con un equipo multiprofesional encargado de informar, apoyar, asesorar y acompañar a las personas mayores de 18 años que tengan una discapacidad funcional, estén enfermas o presenten una discapacidad derivada de un trastorno mental, o que muestren indicios de padecerlo, así como a sus familiares que busquen ayuda.	2. Servicios de apoyo	Alemán, inglés	Sozialpsychiatrischer Dienst / Kreis Offenbach
¿Qué significa salud mental?	Video	Este video ofrece una breve descripción general del concepto de salud mental.	3. Recursos para jóvenes	Alemán	Was bedeutet psychische Gesundheit?
I feel - con Lina Larissa Strahl en Radio DasDing	Podcast	Cada jueves, Lina comparte sus experiencias personales sobre el tema de la salud mental, arroja luz sobre los prejuicios que existen en torno a ella y reflexiona sobre los retos de crecer junto a expertos/as e interesantes invitados/as famosos/as.	1. Concienciación y alfabetización en salud mental	Alemán	Fühl ich - mit Lina Larissa Strahl - Neue Folgen - Jetzt Podcast anhören!
Grupo de trabajo para el bienestar infantil y juvenil	Sitio web	El Grupo de Trabajo para el Bienestar Infantil y Juvenil (AGJ) es el foro y la red de asociaciones, organizaciones e instituciones nacionales independientes y públicas dedicadas al bienestar infantil y juvenil en Alemania.	2. Servicios de apoyo	Alemán	https://www.agj.de/
Estudio SINUS sobre la juventud 2024	Sitio web	¿Cómo piensan los/las jóvenes en 2024? Además de los resultados que se aplican a los/las adolescentes en general, el estudio tiene como objetivo identificar las diferencias entre los distintos mundos vitales de los/las adolescentes. Esto se debe a que los/las jóvenes de entre 14 y 17 años encuestados pueden dividirse en diferentes «grupos de personas con ideas afines» con distintos valores y estilos de vida.	2. Servicios de apoyo	Alemán	https://www.sinus-institut.de/media-center/studien/wie-ticken-jugendliche-2024
BRAVE TOGETHER	Sitio web	Una iniciativa global para apoyar a las personas que viven con ansiedad y depresión. En colaboración con nuestra comunidad de expertos en salud mental, hemos desarrollado herramientas que van desde el reconocimiento de los signos hasta el autocuidado y la búsqueda de recursos.	3. Recursos para jóvenes	Alemán	https://www.maybelline.de/brave-together/sprich-darueber
BRAVE TOGETHER			3. Recursos para jóvenes	Alemán	https://www.maybelline.de/brave-together/erkenne-die-anzeichen https://www.maybelline.de/brave-together/self-care
RoOF Richtig orientiert im Kreis Offenbach	Servicio local	La orientación adecuada en Offenbach: ¡eso es RoOF! RoOF es una oficina de asesoramiento para jóvenes y un socio para todas las cuestiones relacionadas con el futuro. Ya se trate de la escuela, un aprendizaje, tu primer empleo o simplemente cuestiones personales, RoOF está ahí para escucharte y ofrecerte todo tipo de apoyo.	3. Recursos para jóvenes	Alemán	https://www.roof-kreis-offenbach.de/
Deutsche Depressionshilfe	Aprendizaje electrónico	Todos experimentamos estrés, presión y mal humor de vez en cuando. Pero, ¿cómo puedo Reconozco que ya no puedo arreglármelas solo y necesito ayuda, pero ¿dónde puedo encontrarla? ¿En qué se diferencia una mala racha de una enfermedad mental como la depresión? ¿Qué puedo hacer si estoy preocupado por un amigo? ¿Y cómo puedo apoyar a alguien que sufre depresión?	3. Recursos para jóvenes	Alemán	https://www.deutsche-depressionshilfe.de/files/cms/unsere%20Angebote/alles-gut/articulate/schueler/index.html#/
FIDEO	Sitio web	FIDEO ofrece información sobre la depresión en los jóvenes, educa a la población y rompe prejuicios.	3. Recursos para jóvenes	Alemán	https://fideo.de/
Deutsche Depressionshilfe	Video	Obtén más información sobre la depresión en los jóvenes. ¿Qué es la depresión y cómo se trata? ¿Cómo puedo ayudar a alguien con depresión? Aquí encontrarás cinco vídeos cortos sobre las preguntas más importantes relacionadas con la depresión.	3. Recursos para jóvenes	Alemán	https://www.deutsche-depressionshilfe.de/unsere-angebote/fuer-betroffene-und-angetroffene/videoreihe-fuer-jugendliche
Deutsche Depressionshilfe	Aprendizaje electrónico	Los/las profesores/as desempeñan un papel fundamental en el apoyo a los/las jóvenes que se ven afectados/as. A menudo son los/las primeros/as en notar los cambios y, por lo tanto, tienen un papel clave a la hora de garantizar que los/las alumnos/as que lo necesiten reciban ayuda. Este curso gratuito te ofrece conocimientos básicos esenciales y consejos prácticos para acompañar a los/las alumnos/as afectados/as.	5. Otros	Alemán	https://www.deutsche-depressionshilfe.de/files/cms/unsere%20Angebote/alles-gut/articulate/lehrkraefte/index.html#/
FIDEO	Caja de herramientas para profesores	Una caja escolar gratuita sobre depresión que puede servir como base para unidades didácticas. Es adecuada para alumnos de 7º curso en adelante.	5. Otros	Alemán	https://fideo.de/schule





Título del recurso	Tipo de recurso	Descripción	Categoría del recurso	Idioma(s) disponible(s)	URL o detalles de acceso
WELL-FARE Bienestar y estado de salud de los/las jóvenes desde una perspectiva individual, relacional y social	Publicación	Este índice WELL-FARE está promovido por el Consejo Nacional de la Juventud de Italia e integra las cuatro dimensiones del bienestar: individual, relacional, espacial (medio ambiente, seguridad, calidad de vida) y social. La investigación, realizada sobre una muestra representativa de jóvenes de entre 15 y 35 años, ofrece una visión detallada del estado del bienestar de las nuevas generaciones, destacando tanto los aspectos positivos como los críticos.	1. Concienciación y alfabetización en salud mental	Italiano	https://consiglionazionalegiovani.it/wp-content/uploads/2024/10/EURES_REPORT-INDICE-DI-WELL-FARE_02.pdf
+PARI-PARE, apoyo entre iguales y debate en grupo	Servicios locales	+PARI-PARE es un servicio experimental del Ayuntamiento de Milán dedicado al bienestar psicológico de los/las jóvenes de entre 18 y 35 años. Consiste en tres grupos de apoyo y escucha entre iguales, que se reúnen en lugares informales de la ciudad. Los/las jóvenes pueden elegir entre actuar como facilitadores/as de los grupos de apoyo entre iguales o participar en las reuniones.	2. Servicios de apoyo	Italiano	https://www.comune.milano.it/giovani/gruppi-di-ascolto-e-supporto-tra-pari
Salud mental en la escuela: un manual	Manual para profesores	Este manual pretende ser una guía para que los/las profesores/as puedan satisfacer mejor las necesidades de salud mental de sus alumnos/as y aplicar estrategias prácticas de promoción de la salud mental adecuadas al contexto escolar. Diseñado como una guía concisa y práctica, el manual se divide en módulos que pueden utilizarse por separado.	4. Recursos para profesionales	Italiano	https://www.iss.it/-/progetto-iss-salute-mentale-1
La salud se consigue hablando. Un video podcast con y para jóvenes	Video	En los cinco episodios del video podcast «La salud se consigue hablando», chicos y chicas de entre 16 y 22 años hablan y debaten sobre diversos temas que consideran importantes para promover la salud mental y el bienestar.	3. Recursos para jóvenes	Italiano	https://www.youtube.com/playlist?list=PLzb55ZFZ6HBnzhXLb89itimDR0TmmK8gt
Romper el silencio	Servicios locales	Romper el silencio es un programa dirigido a padres de adolescentes y personal de institutos. Se organizan reuniones presenciales o en línea, creando un espacio acogedor, abierto y positivo para el diálogo y proporcionando herramientas para detectar señales de alerta y responder de manera eficaz.	2. Servicios de apoyo	Italiano	https://progettoitaca.org/projects/ending-the-silence/
Manual de supervivencia para jóvenes	Manual para jóvenes	En este Manual de supervivencia, los/las jóvenes encontrarán consejos útiles para mantener su bienestar mental en la mejor forma posible. También encontrarán recursos de autoayuda, así como ayuda profesional. Este recurso ha sido creado en el marco del proyecto europeo «RAY - Resiliencia y adaptabilidad en la juventud».	3. Recursos para jóvenes	Italiano, inglés	https://ray4youth.com/the-survival-manual/
Kit de herramientas para trabajadores juveniles	Handbook for youth workers	El objetivo de este conjunto de herramientas es mejorar el papel de los/las trabajadores/as juveniles en la promoción de la salud mental entre los/las jóvenes. Este recurso ha sido creado en el marco del proyecto europeo «RAY - Resiliencia y adaptabilidad en la juventud».	4. Recursos para profesionales	Italiano, inglés	https://ray4youth.com/the-toolkit/
«Me ves?»	Video	El cortometraje «Me ves?» forma parte del proyecto adoleSCIENZE, una iniciativa que surge de la necesidad de informar, sensibilizar y concienciar sobre las enfermedades mentales en los/las jóvenes, con especial atención a la depresión, un trastorno que ha aumentado significativamente desde la pandemia.	1. Concienciación y alfabetización en salud mental	Italiano	https://www.youtube.com/watch?v=UP9U7eeK09M&ab_channel=LundbeckItalia
El taller del bienestar	Sitio web	El sitio web tiene como objetivo concienciar sobre cuestiones relacionadas con el bienestar psicofísico mediante la recopilación y difusión de material multidisciplinar (juegos, actividades, ideas y consejos útiles) destinado a reforzar los factores de prevención y dirigido a adultos (profesores/as, educadores/as, padres) y jóvenes.	4. Recursos para profesionales	Italiano	https://benessere.savethechildren.it/





Título del recurso	Tipo de recurso	Descripción (1-2 frases que expliquen su contenido y utilidad)	Categoría del recurso	Idioma(s) disponible(s)	URL o detalles de acceso
MEJORA CON EL MOVIMIENTO	Manual para trabajadores/as juveniles/ Vídeos	El Manual «IMPROVE BY MOVE» ayuda a los/las jóvenes, especialmente a aquellos/as procedentes de entornos desfavorecidos, a mejorar su bienestar emocional y social a través de la danza y el movimiento. Ofrece un programa detallado de talleres que combinan la educación no formal con actividades de danza creativa, diseñadas para fomentar la autoaceptación, las habilidades de comunicación y el control emocional. El manual ofrece herramientas prácticas para que los/las trabajadores/as juveniles ayuden a los/las jóvenes en su desarrollo personal y profesional.	4. Recursos para profesionales	PL, EN, FR	https://linktr.ee/improvebymove
Desarrollo de competencias sociales: manual para trabajadores juveniles	Manual para trabajadores juveniles	Esta publicación es una guía práctica diseñada para personas que trabajan con jóvenes con el fin de desarrollar sus habilidades sociales y psicosociales. Contiene estructuras de talleres y ejercicios destinados a fomentar la conciencia de uno mismo, la regulación emocional, la comunicación y las relaciones interpersonales, aspectos importantes para los/las jóvenes que se encuentran en la transición a la edad adulta, pero también al mercado laboral.	4. Recursos para profesionales	PL	https://www.datocms-assets.com/36998/1608567928-ksztaltowanie-kompetencji-społecznych.pdf
Escuela para la promoción de la salud mental	Manual para trabajadores/ as juveniles y profesores/as	La publicación incluye escenarios de talleres completos y ejercicios para jóvenes, que abarcan temas como el desarrollo de la autoestima, la promoción de un estilo de vida saludable, la gestión del estrés, la gestión del tiempo y la prevención de la violencia entre iguales. A través de orientaciones prácticas, actividades y métodos interactivos, los/las jóvenes pueden comprender mejor sus necesidades y emociones, al tiempo que desarrollan habilidades sociales y capacidades interpersonales.	4. Recursos para profesionales	PL	https://www.datocms-assets.com/36998/1624957120-scenariusze-2021.pdf
Asociación para la Educación contra la Discriminación	Sitio web	El sitio web ofrece una biblioteca de recursos educativos, que incluye planes de estudio, publicaciones y guías, para apoyar a los/las jóvenes en su transición de la escuela al mercado laboral. Estos materiales se centran en la educación contra la discriminación, la promoción de la igualdad y la preparación de los/las jóvenes para entornos laborales diversos.	4. Recursos para profesionales	PL	https://tea.org.pl/biblioteka/
¿CÓMO AFECTA EL LUGAR DE TRABAJO A NUESTRO BIENESTAR?	Podcast	Podcasts sobre temas de salud mental para jóvenes	3. Recursos para jóvenes	PL	"https://www.moznazwariowac.pl/podcasty-podcast-150"
Punto de inflexión: Turning Point	Sitio web	La iniciativa «Punkt Zwrotny», que aparece en el sitio web wsparcierowiesnicze.edu.pl, es el mayor proyecto educativo participativo de Polonia centrado en la salud mental de los/las jóvenes. Ofrece materiales educativos elaborados por expertos, incluidos planes de lecciones, destinados a fomentar el apoyo entre compañeros y la intervención temprana en crisis de salud mental entre los estudiantes.	4. Recursos para profesionales	PL	https://wsparcierowiesnicze.edu.pl/
Foro contra la depresión	Vídeos para jóvenes	Vídeos sobre educación en salud mental, prevención de la depresión y búsqueda de apoyo	3. Recursos para jóvenes	PL	https://forumprzeciwdepresji.pl/nastoletnia-depresja/strefa-nastolatka
Foro contra la depresión	Manuales y vídeos para profesores	Escenarios sobre educación en salud mental y prevención de la depresión	4. Recursos para profesionales	PL	https://forumprzeciwdepresji.pl/nastoletnia-depresja/strefa-nauczyciela
CUESTIONARIO DE INTERESES PROFESIONALES PARA JÓVENES	Cuestionario	El recurso hace hincapié en la salud mental como factor crítico. Proporciona información para reconocer y abordar la depresión entre los/las jóvenes, y ofrece herramientas y estrategias para que los/las educadores/as y mentores/as apoyen a los/las estudiantes durante esta Paso difícil. Al fomentar la resiliencia emocional y la conciencia, el material tiene como objetivo dotar a los/las jóvenes de fortaleza psicológica.	4. Recursos para profesionales	PL	https://static.zpe.gov.pl/
«PSICOLOGÍA DE LAS PREFERENCIAS Y LOS INTERESES PROFESIONALES Una revisión de teorías y métodos	Publicación	El documento «Psicología de las preferencias e intereses profesionales» explora diversas teorías y métodos psicológicos relacionados con la elección de carrera. Presenta diferentes marcos conceptuales para comprender los intereses profesionales, incluidas teorías estructurales y modelos de desarrollo. El recurso tiene como objetivo proporcionar información sobre los factores que influyen en el desarrollo profesional y la toma de decisiones, especialmente en la transición de los/las jóvenes de la educación al mundo laboral.	4. Recursos para profesionales	PL	https://e.kul.pl/files/10244/public/psych_pref_zaw.pdf
Apoyemos – Let's Supoort	Sitio web	Apoyando la salud mental de los/las jóvenes.	4. Recursos para profesionales		https://polecmyzewsparciem.pl/materiały
Hablemos de los/las niños/ as	Sitio web de LTC Proyecto fundado por Health4Europe	El proyecto «Hablemos de los/las niños/as» se centra en una intervención psicosocial centrada en los/las niños/as para promover la salud mental y prevenir la transmisión intergeneracional de problemas. Su objetivo es apoyar a los/las niños/as y jóvenes (hasta los 18 años), a los padres y a los/las profesores/as, ofreciéndoles herramientas para comprender mejor y abordar las necesidades psicosociales de los niños.	4. Recursos para profesionales	PL, EN, IT, FI, CS, PT, GR, RO, ET	https://letstalk.utu.fi/
Child Advocacy Centres Network	Sitio web	Free interdisciplinary support for children and youth (0-18 yo) who experienced abuse and trauma	2. Servicios de apoyo	PL	https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/





