

El Manual del Consejero Cualificado

Título del proyecto: Habilidades blandas para la reintegración de las mujeres en el mercado laboral

Acrónimo del Proyecto: E-MOTION Proyecto N°: 2024-1-TR01-KA210-ADU-000255103

Socios del Consorcio:

- **Coordinador:** ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO Y JUVENTUD (Turquía)
- **Socio:** Aprofem (España)
- **Socio:** Cooperativa Compacting - Cooperación, Formación y Consultoría, CRL (Portugal)

Acuerdo N° 2024-1-TR01-KA210-ADU-000255103



Aviso legal

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, las opiniones expresadas son únicamente de los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni de la Agencia Nacional Turca. Ni la Unión Europea ni la autoridad que otorga la autoridad pueden ser responsables de ellos.



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

COMPACTING
COOPERATION TRAINING CONSULTING C.R.L.

aprofem



Índice

1. **Introducción**

- 1.1 Contexto del proyecto: E-MOTION
- 1.2 Propósito del manual
- 1.3 Cómo usar este manual

2. **Metodología**

- 2.1 Proceso de desarrollo y la brecha de habilidades sociales
- 2.2 Marco de Inteligencia Emocional y PNL
- 2.3 Grupos objetivo

3. **Habilidad 1: Autoconciencia**

- 3.1 Descripción y teoría
- 3.2 Actividad: Pato a Pato
- 3.3 Actividad: Momentos en el espejo

4. **Habilidad 2: Autorregulación**

- 4.1 Descripción y teoría
- 4.2 Actividad: El semáforo interno
- 4.3 Actividad: Práctica de pausar el botón

5. **Habilidad 3: Empatía**

- 5.1 Descripción y teoría
- 5.2 Actividad: Zapatos prestados
- 5.3 Actividad: El Muro de las Emociones

6. **Habilidad 4: Comunicación**

- 6.1 Descripción y teoría
- 6.2 Actividad: Lo que digo, lo que guardo silencio, lo que muestro
- 6.3 Actividad: El teléfono humano

7. **Habilidad 5: Motivación**

- 5.1 Descripción y teoría
- 5.2 Actividad: El Impulso

- 5.3 Actividad: Alimentar la llama
- 8. Habilidad 6: Flexibilidad**
 - 6.1 Descripción y teoría
 - 6.2 Actividad: Cambio de sombrero (Seis Sombreros Pensantes)
 - 6.3 Actividad: Plan B Builder
- 9. Habilidad 7: Gestión del tiempo**
 - 7.1 Descripción y teoría
 - 7.2 Actividad: El Reloj de Prioridad
 - 7.3 Actividad: Reto de la Auditoría de Tiempo
- 10. Habilidad 8: Toma de decisiones**
 - 8.1 Descripción y teoría
 - 8.2 Actividad: Más allá del Punto
 - 8.3 Actividad: ¿Qué harías tú?
- 11. Habilidad 9: Trabajo en equipo**
 - 9.1 Descripción y teoría
 - 9.2 Actividad: Cuadrar el círculo
 - 9.3 Actividad: Perdidos en el mar
- 12. Habilidad 10: Resolución de conflictos**
 - 10.1 Descripción y teoría
 - 10.2 Actividad: El Puente Invisible
 - 10.3 Actividad: Del choque a la claridad
- 13. Apéndices**
 - Apéndice A: Formulario de admisión de clientes
 - Apéndice B: Bibliografía y referencias

1. Introducción

1.1 Contexto del proyecto: E-MOTION

El proyecto **E-MOTION** ("Habilidades blandas para la reintegración de las mujeres en el mercado laboral") se creó para abordar una brecha crítica en la educación de adultos y el apoyo al empleo. Aunque las habilidades técnicas suelen ser el foco de los programas de reintegración, la investigación indica que la estabilidad emocional y las "habilidades blandas" son factores decisivos para afrontar el desempleo a largo plazo.

Este manual es el resultado principal del Resultado del Proyecto 1 (PR1). Su objetivo es dotar a los profesionales de la educación de adultos con las herramientas necesarias para guiar a las mujeres —especialmente aquellas que viven en zonas rurales o que enfrentan un desempleo prolongado— de nuevo al mercado laboral.

1.2 Propósito del manual

Este manual sirve como recurso de "Entrena al Entrenador". Está diseñado para:

- Define las 10 habilidades blandas más críticas para la búsqueda y retención de empleo.
- Proporcionar a los orientadores marcos teóricos basados en la Inteligencia Emocional (IE) y la Programación Neurolingüística (PLN).
- Ofrece actividades y herramientas concretas, paso a paso, que puedan utilizarse en sesiones individuales de asesoramiento o talleres grupales.

1.3 Cómo usar este manual

El manual está organizado en capítulos dedicados a cada una de las 10 habilidades identificadas. Cada capítulo contiene:

- **Teoría:** Un breve resumen de la habilidad, sus tipos y su relevancia para el empleo.
- **Actividades/Herramientas:** ejercicios específicos con instrucciones claras sobre recursos necesarios, pasos de aplicación y resultados de aprendizaje.
- Para acceder al contenido completamente desarrollado de cada Píldora y

Herramienta, por favor sigue el enlace junto al título de cada habilidad:

<https://e-motion-eu.eu/es/productos/>

2. Metodología

2.1 Proceso de desarrollo y la brecha de habilidades sociales

La selección de las 10 habilidades presentadas en este manual fue basada en datos. El consorcio del proyecto implementó una encuesta dirigida a expertos en el ámbito del empleo y el trabajo social.

- **Participantes:** Se evaluaron un total de 58 cuestionarios en los países socios.
- **Objetivo:** Trabajadores sociales y orientadores laborales con experiencia directa en apoyo a los desempleados.
- **Objetivo:** Determinar, a partir de una lista de 16 habilidades potenciales, cuáles eran las más cruciales para el proceso de búsqueda de empleo.

El consenso entre los expertos fue que las habilidades emocionales desempeñan un papel clave para evitar los efectos negativos en la salud y la sociedad del desempleo de larga duración y en satisfacer las expectativas de los reclutadores modernos. Los resultados cuantitativos de esta encuesta identificaron las siguientes **10 Habilidades Emocionales Principales**, que constituyen la columna vertebral de este manual:

1. Empatía
2. Comunicación
3. Motivación
4. Autoconciencia
5. Gestión del tiempo
6. Flexibilidad
7. Autorregulación
8. Toma de decisiones
9. Resolución de conflictos
10. Trabajo en Equipo

2.2 Marco de Inteligencia Emocional y PNL

El manual adopta un enfoque basado en **la Inteligencia Emocional (Goleman)** y **la Programación Neurolingüística (PLN)**.

- **Enfoque de IE:** Reconocer que la capacidad de gestionar las propias emociones y comprender a los demás es tan importante como la formación profesional.
- **Enfoque en PLN:** Utilizar el lenguaje y el modelado conductual para replantear creencias limitantes (por ejemplo, transformar "estoy desempleado" de identidad a un estado temporal).

2.3 Grupos objetivo

- **Usuarios directos:** orientadores laborales, formadores de educación para adultos, trabajadores sociales y profesionales de RRHH.
- **Beneficiarios finales:** Mujeres que reingresan al mercado laboral, especialmente aquellas que sufren desempleo de larga duración o viven en zonas rurales.

\página nueva

3. Habilidad 1: Autoconciencia

"Conocerse a uno mismo es el principio de toda sabiduría." — Aristóteles

3.1 Descripción y teoría

La autoconciencia es la capacidad de reconocer los propios estados emocionales, motivaciones y patrones de comportamiento en el momento. Implica saber *lo que* haces y *por qué* lo haces.

- **Autoconciencia interna:** Claridad sobre tus propios valores, pasiones y reacciones.
- **Autoconciencia externa:** Entender cómo te ven los demás. Para los buscadores de empleo, esta habilidad es vital para identificar intereses profesionales genuinos y gestionar el estrés del rechazo.

3.2 Actividad: Pato a Pato

Descripción: Una actividad de dibujo porque cada trazo revela más de lo que

pensamos.

Objetivos:

- Fomenta la autoconciencia emocional.
- Haz que la diversidad sea visible.
- Crea un espacio seguro para la reflexión personal y la exposición pública.

Conexión con la habilidad:

La autoconciencia implica reconocer nuestras emociones y pensamientos. Dibujar un pato—una figura simple y simbólica—permite a los participantes proyectar aspectos internos sin justificarlos. El resultado es una metáfora visual de cómo nos expresamos y cómo nos sentimos cuando nos mostramos.

Recursos materiales:

- Folios (uno por participante)
- Plumaz o marcadores
- Reloj o cronómetro
- Espacio para exponer dibujos (pared, mesa, suelo)
- Opcional: música suave

Cómo solicitar:

1. Introduce la actividad con humor: "Hoy vamos a dibujar patos. Pero no cualquier pato: el tuyo."
2. Marca el tiempo con energía para evitar sobrepensar.
3. Exhibe los dibujos.
4. Guía la reflexión con preguntas abiertas, sin interpretar los dibujos por ellos.
5. Termina con una frase integradora: "Cada pato es diferente. Como nosotros. Y está bien."

Qué aprender:

- La expresión emocional puede ser sencilla y poderosa.
- No hay una forma "correcta" de ser o sentir.
- La diferencia no separa; enriquece.

3.3 Actividad: Momentos en el espejo

Descripción: A través de la escritura de un diario y la retroalimentación, los participantes reflexionan sobre sus reacciones emocionales en una situación reciente y desafiante.

Objetivos:

- Desarrolla una visión personal.
- Entiende los desencadenantes emocionales.
- Desarrolla hábitos de observación interna.

Recursos materiales:

- Diarios o hojas de reflexión.
- Opcional: compañero de confianza para recibir comentarios.

Cómo solicitar:

1. Recuerda un momento reciente cargado de emociones.
2. Reflexionar: ¿Qué sentí? ¿Por qué?
3. Comenta patrones o ideas.
4. Establece una intención para la conciencia futura.

Qué aprender:

Cuando nos entendemos a nosotros mismos, podemos regular mejor nuestras reacciones y relacionarnos con los demás.

\página nueva

4. Habilidad 2: Autorregulación

"Entre el estímulo y la respuesta hay un espacio. En ese espacio está nuestro poder para elegir nuestra respuesta." — Viktor E. Frankl

4.1 Descripción y teoría

La autorregulación es la capacidad de monitorizar y gestionar emociones, comportamientos e impulsos, especialmente bajo presión. No es supresión; Es una elección consciente.

- **El bucle:** Desencadenante -> Respuesta Emocional -> Conciencia -> **Pausa** -> Respuesta Elegida.

- **Relevancia:** Previene conductas reactivas (perder los nervios, rendirse) que dañan las relaciones profesionales.

4.2 Actividad: El semáforo interno

Descripción: Una dinámica visual y reflexiva en la que cada persona identifica sus señales internas de alerta emocional (rojo), tensión moderada (amarillo) y calma (verde).

Objetivos:

- Reconoce tus propios estados emocionales antes de reaccionar.
- Fomenta la conciencia corporal y emocional.
- Activa estrategias de autorregulación frente al estrés.
- Crea un lenguaje común para hablar de emociones.

Recursos materiales:

- Cartulina en rojo, amarillo, verde.
- Marcadores.
- Música suave.

Cómo solicitar:

1. Cada persona recibe tres cartas.
2. **Red:** Escribe "¿Cómo me siento cuando me siento abrumado? ¿Qué señales aparecen?"
3. **Amarillo:** Escribe "¿Qué me dice que empiezo a enfadarte?"
4. **Verde:** Escribe "¿Qué me ayuda a mantener la calma?"
5. Comparte en pequeños grupos.
6. Crear un mural colectivo de estrategias de autorregulación.

Qué aprender:

- La autorregulación comienza reconociendo señales internas.
- Cada persona tiene sus propios recursos para calmarse.
- Las estrategias de compartir fortalecen la inteligencia emocional del grupo.

4.3 Actividad: Práctica de pausar el botón

Descripción: A través de la respiración y la visualización, los participantes aprenden

a interrumpir respuestas impulsivas y elegir reacciones conscientes.

Objetivos:

- Mejora el control de impulsos.
- Desarrolla una regulación emocional.
- Fomenta la calma bajo presión.

Recursos materiales:

- Habitación tranquila.
- Guiones de audio o respiración de atención plena.

Cómo solicitar:

1. Introduce una técnica sencilla de respiración (por ejemplo, respiración en caja).
2. Practica con un desencadenante de estrés leve (sonido, indicación).
3. Reflexiona sobre tus sentimientos antes y después.

Qué aprender:

Siempre tenemos el poder de pausar antes de reaccionar. Ese momento define los resultados.

\página nueva

5. Habilidad 3: Empatía

"La empatía es el antídoto contra la vergüenza." — Brené Brown

5.1 Descripción y teoría

La empatía es la capacidad de reconocer, comprender y compartir los pensamientos y sentimientos de otra persona.

- **Empatía vs. Simpatía:** La empatía es "sentir con" (conexión); La simpatía es "sentir por" (distancia).
- **Tipos:** Cognitivo (entender perspectivas), Emocional (compartir sentimientos), Compasivo (tomar acción).

5.2 Actividad: Zapatos prestados

Descripción: Una dinámica simbólica de roles en la que cada participante "se pone

en el lugar" de otra persona del grupo.

Objetivos:

- Fomenta la empatía cognitiva y emocional.
- Haz visible cómo percibimos a los demás y cómo ellos nos perciben a nosotros.
- Activa la escucha profunda y el reconocimiento mutuo.

Recursos materiales:

- Tarjetas con nombres o símbolos de cada participante.
- Sillas en círculo.
- Opcional: objetos simbólicos (zapatos, bufandas).

Cómo solicitar:

1. Cada persona elige una carta al azar (no puede ser la suya propia).
2. Dicen: "Hoy soy [Nombre]. Creo que se siente..." describiendo su percepción del estado o situación de esa persona.
3. La persona real escucha sin intervenir.
4. La persona real responde: "Me reconozco en eso / Me sorprendió / Me hizo pensar..."
5. Repite hasta que todos hayan participado.

Qué aprender:

- La empatía requiere escucha, humildad y apertura.
- Nuestras percepciones pueden ser precisas o incompletas.
- Reconocer al otro nos transforma.

5.3 Actividad: El Muro de las Emociones

Descripción: Una dinámica visual y colectiva en la que los participantes escriben emociones que han sentido recientemente y las colocan en un mural.

Objetivos:

- Haz visible la diversidad emocional del grupo.
- Fomenta la empatía emocional reconociendo lo que sienten los demás.

- Genera un espacio para la validación.

Recursos materiales:

- Post-its o tarjetas de colores.
- Un póster/pared grande.

Cómo solicitar:

1. Cada persona anota entre 1 y 3 emociones que ha sentido últimamente (anónimo).
2. Colocalos en el mural.
3. El grupo los observa y agrupa según la similitud.
4. Reflexión: ¿Qué emociones predominan? ¿Qué me conecta con lo que sienten los demás?
5. Terminamos con una frase colectiva: "Hoy el grupo se sintió..."

Qué aprender:

- La empatía comienza reconociendo lo que siente el otro.
- Compartir emociones genera conexión y confianza.
- La diversidad emocional es riqueza, no una amenaza.

\página nueva

6. Habilidad 4: Comunicación

*"El mayor problema en la comunicación es la ilusión de que ha ocurrido."
— George Bernard Shaw*

6.1 Descripción y teoría

La comunicación es el intercambio de información a través de canales verbales y no verbales.

- **La mezcla:** 7% palabras, 38% tono, 55% lenguaje corporal.
- **Estilos:** Pasivo, Agresivo, Pasivo-Agresivo, Asertivo.
- **Objetivo:** Expresarse honestamente mientras respeto a los demás

(asertividad).

6.2 Actividad: Lo que digo, lo que guardo silencio, lo que muestro

Descripción: Una dinámica trifásica en la que los participantes exploran la comunicación verbal frente a la no verbal.

Objetivos:

- Identifica canales verbales y no verbales.
- Fomenta la coherencia entre lo que se dice y lo que se transmite.
- Activa la autoobservación.

Recursos materiales:

- Tarjetas con frases emocionales (por ejemplo, "Estoy bien", "Está bien").
- Espacio de sobra.

Cómo solicitar:

1. **Fase 1:** Elige una carta y léela con un tono neutro.
2. **Fase 2:** Lee la misma frase con un gesto corporal que la contradiga.
3. **Fase 3:** Lee la frase con total coherencia entre voz, cuerpo y emoción.
4. El grupo reflexiona: ¿Qué cambió? ¿Qué te pareció auténtico?

Qué aprender:

- La comunicación no verbal puede reforzar o contradecir el mensaje.
- La autenticidad se percibe más allá de las palabras.
- La coherencia comunicativa fortalece la confianza.

6.3 Actividad: El teléfono humano

Descripción: Una dinámica lúdica que simula "Susurros chinos" con mensajes emocionales/simbólicos para observar distorsiones.

Objetivos:

- Haz visibles el ruido y las distorsiones en la comunicación.
- Fomenta la escucha activa.
- Reflexiona sobre la responsabilidad comunicativa.

Recursos materiales:

- Cartas con frases simbólicas (por ejemplo, "Hoy me siento como una brújula sin dirección").
- Espacio para formar una fila/círculo.

Cómo solicitar:

1. El facilitador susurra una frase a la primera persona.
2. La persona lo transmite al siguiente oído, y así sucesivamente.
3. La última persona dice en voz alta lo que recibió.
4. Compáralo con el original. Reflexiona sobre los cambios.

Qué aprender:

- Comunicarse es escuchar, interpretar y transmitir con atención.
- Los errores comunicativos son oportunidades de aprendizaje.
- La claridad mejora la conexión.

\página nueva

7. Habilidad 5: Motivación

"La gente suele decir que la motivación no dura. Pues tampoco bañarse — por eso lo recomendamos a diario." — Zig Ziglar

7.1 Descripción y teoría

La motivación es el impulso interior que nos impulsa a la acción.

- **Tipos:** Intrínsecos (pasión, propósito) vs. extrínsecos (recompensas, presión).
- **Signos de baja motivación:** procrastinación, apatía, diálogo interno negativo.
- **Reavivando:** Céntrate en la autonomía, el dominio y el propósito.

7.2 Actividad: El Impulso

Descripción: Una dinámica que trabaja la motivación desde una perspectiva sensorial/colectiva. El cuerpo expresa lo que no se puede verbalizar.

Objetivos:

- Conecta con la motivación corporal/simbólica.

- Activa la energía del grupo y el propósito compartido.
- Explora cómo el movimiento refleja el impulso.

Recursos materiales:

- Espacio de sobra.
- Música rítmica (opcional).

Cómo solicitar:

1. El grupo se agrupa en un amplio círculo.
2. Prompt: "Representa con un gesto/movimiento lo que te impulsa hoy. Nada de hablar."
3. Una persona empieza (saltar, empujar, postura).
4. El grupo imita ese gesto al unísono.
5. Pasa a la siguiente persona.
6. Reflexionar: ¿Qué te conmovió? ¿Qué sacas tú de los impulsos de los demás?

Qué aprender:

- La motivación se siente en el cuerpo.
- Expresarlo en grupo lo empodera.
- Cada persona tiene una energía única que puede inspirar a los demás.

7.3 Actividad: Alimentar la llama

Descripción: Los participantes identifican motivadores personales mediante estímulos reflexivos y los conectan con los objetivos actuales.

Objetivos:

- Reconoce la motivación interna frente a la externa.
- Fortalece la autoconciencia respecto a los objetivos.
- Mejora la resiliencia.

Recursos materiales:

- Hojas de trabajo/diarios.
- Bolígrafos.

Cómo solicitar:

1. Pregunta: "¿Qué me da energía?"
2. Enumera los objetivos actuales y las razones que hay detrás de ellos.
3. Comparte ideas en parejas.
4. Crea una declaración o mantra motivacional.

Qué aprender:

La motivación alimenta la dirección. Conocer nuestro "por qué" es un ancla poderosa en las dificultades.

\página nueva

8. Habilidad 6: Flexibilidad

*"El bambú que se dobla es más fuerte que el roble que resiste." —
Proverbio japonés*

8.1 Descripción y teoría

La flexibilidad (adaptabilidad) es la capacidad de ajustar pensamientos, comportamientos y emociones ante situaciones cambiantes sin perder el rumbo.

- **Vs. rigidez:** Las personas flexibles preguntan "¿Cuál es otra manera?"; La gente rígida dice: "Debe ser así."
- **Clave:** Recuperarse de la decepción y ver el cambio como un dato, no como un fracaso.

8.2 Actividad: Cambio de sombrero (Seis Sombreros Pensantes)

Descripción: Basado en el método de Edward de Bono. Los participantes cambian de "sombrero" (estilos de pensamiento) durante una discusión para adaptarse a nuevas perspectivas.

Objetivos:

- Fomenta la adaptabilidad cognitiva.
- Practica cambiar perspectivas.
- Activa el pensamiento divergente.

Recursos materiales:

- Seis sombreros/colores:

- **White:** Hechos.
- **Red:** Emociones.
- **Black:** Riesgos.
- **Amarillo:** Beneficios.
- **Verde:** Creatividad.
- **Blue:** Organización.
- Estudio de caso (por ejemplo, "Mejorar la empleabilidad en zonas rurales").

Cómo solicitar:

1. Introduce los sombreros y los significados.
2. Divide, grupo o asigna individualmente.
3. Presente estudio de caso.
4. Cada sombrero aporta su visión.
5. **Cambio:** Cada persona asume un *nuevo* sombrero y discute desde esa perspectiva.
6. Reflexionar: ¿Cuál sombrero fue el más difícil?

Qué aprender:

- La adaptabilidad implica cambiar el enfoque sin perder el propósito.
- La flexibilidad mental mejora la colaboración.
- Ponerte en otro rol ayuda a entender a los demás.

8.3 Actividad: Plan B Builder

Descripción: Ante un escenario cambiante, los participantes deben adaptar rápidamente su estrategia.

Objetivos:

- Fomenta la resolución creativa de problemas.
- Abraza la incertidumbre.
- Pasar de rigidez a adaptabilidad.

Recursos materiales:

- Cartas de escenario con cambios inesperados.

Cómo solicitar:

1. Da a un equipo un objetivo y un plan inicial.
2. A mitad de camino, cambia el contexto drásticamente (por ejemplo, "Recorte presupuestario", "Ubicación cerrada").
3. Los equipos deben adaptarse y presentar una nueva solución.
4. Reflexiona sobre las respuestas emocionales.

Qué aprender:

La adaptabilidad es un superpoder en entornos impredecibles.

\página nueva

9. Habilidad 7: Gestión del tiempo

"El tiempo es lo que más deseamos, pero lo que más usamos." — William Penn

9.1 Descripción y teoría

La gestión del tiempo es planificar y controlar cómo se dedican las horas para alcanzar los objetivos de forma eficaz.

- **Concepto:** No se trata de hacer *más*, sino de hacer lo que *importa*.
- **La Matriz (Eisenhower):** Urgente vs. Importante.
- **Trapas:** Multitarea, perfeccionismo, decir "sí" a todo.

9.2 Actividad: El Reloj de Prioridad

Descripción: Utilizar la Matriz de Eisenhower para priorizar colectivamente. "No todo lo urgente es importante."

Objetivos:

- Identifica/diferencia tareas urgentes de las importantes.
- Fomenta la reflexión sobre los hábitos de planificación.
- Haz que la priorización del grupo sea visible.

Recursos materiales:

- Tarjetas con tareas (por ejemplo, "Preparar informe", "Desplazarse por redes sociales", "Llamar al cliente").

- Plantilla de la matriz Eisenhower (4 cuadrantes).
- Cronómetro.
-

Cómo solicitar:

1. Divide el grupo en equipos.
2. Reparte tarjetas de tareas y matriz vacía.
3. Los equipos tienen 10 minutos para ordenar las tareas en cuadrantes.
4. Los equipos presentan y justifican las decisiones.
5. Reflexionar: ¿Qué criterios se utilizaron? ¿Qué tareas generaron debate?

Qué aprender:

- Gestionar el tiempo es gestionar decisiones.
- No todo lo urgente merece atención inmediata.
- Delegar y eliminar son acciones válidas.

9.3 Actividad: Reto de la Auditoría de Tiempo

Descripción: Los participantes registran su tiempo durante un día completo para identificar bloques y desperdicios.

Objetivos:

- Toma conciencia del uso del tiempo.
- Aprende técnicas de priorización.

Recursos materiales:

- Hojas de auditoría de tiempo.
- Resaltadores.

Cómo solicitar:

1. Registra cada actividad durante 12–24 horas.
2. Categorizar: Urgente, Importante, Derrochador.
3. Reflexiona y reasigna tiempo a tareas "importantes".
4. Establece 1–2 objetivos de acción.

Qué aprender:

El tiempo es finito. Gestionarlo bien significa elegir sabiamente y alinearse con los valores.

\página nueva

10. Habilidad 8: Toma de decisiones

*"Al final, solo lamentamos las oportunidades que no asumimos." —
Lewis Carroll*

10.1 Descripción y teoría

La toma de decisiones consiste en elegir entre cursos de acción basándose en la lógica, la emoción, el contexto y los valores.

- **Trapas:** Parálisis por análisis, miedo al fracaso.
- **Estrategia:** Alinear las decisiones con los valores (por ejemplo, "¿Estaré orgulloso de esto dentro de 5 años?").

10.2 Actividad: Más allá del Punto

Descripción: El "Rompecabezas de los 9 Puntos." Los participantes deben conectar 9 puntos con 4 líneas rectas sin levantar el bolígrafo.

Objetivos:

- Fomenta la toma de decisiones creativas y estratégicas.
- Haz visible cómo las creencias condicionan las decisiones.
- Desafía los límites autoimpuestos.

Conexión con la habilidad:

Una metáfora visual: "No puedo salir del cuadrado" (¿Quién dijo que era un cuadrado?). Las decisiones efectivas requieren romper patrones.

Recursos materiales:

- Hoja con 9 puntos impresos.
- Bolígrafos.
- Pizarra blanca para la solución.

Cómo solicitar:

1. Reto actual: "¿Quién se atreve a pensar fuera de la caja?"

2. No des pistas.
3. Mostrar solución (las líneas se extienden más allá de los puntos).
4. Reflexiona: ¿Qué creencias te limitaban? ¿Cómo se relaciona esto con las decisiones de la vida?

Qué aprender:

- A menudo nos limitamos sin darnos cuenta.
- Romper los marcos mentales es clave para las soluciones.
- Pensar de forma diferente es una necesidad, no un lujo.

10.3 Actividad: ¿Qué harías?

Descripción: Los participantes se enfrentan a dilemas y deben decidir utilizando filtros lógicos, emocionales y éticos.

Objetivos:

- Aplica el pensamiento estructurado.
- Reconoce los sesgos y la presión.
- Fomenta decisiones responsables.

Recursos materiales:

- Dilemas impresos/estudios de caso.
- Hoja de cálculo.

Cómo solicitar:

1. Dilema actual.
2. Analiza usando lógica, emoción, ética.
3. Justifica y debate las decisiones.
4. Compara las decisiones del grupo.

Qué aprender:

Cada decisión moldea los resultados. Hacerlo conscientemente construye liderazgo y confianza en uno mismo.

\página nueva

11. Habilidad 9: Trabajo en equipo

"Solos podemos hacer tan poco; juntos podemos hacer mucho." — Helen Keller

11.1 Descripción y teoría

El trabajo en equipo es trabajar de forma colaborativa para valorar objetivos compartidos y apoyo mutuo.

- **Elementos clave:** visión compartida, comunicación abierta, seguridad psicológica.
- **Roles:** Pensador, Comunicador, Organizador, Ejecutor.

11.2 Actividad: Cuadrar el círculo

Descripción: Equipo de tejido con los ojos cerrados. El verdadero trabajo en equipo se mide cuando no vemos, sino confianza.

Objetivos:

- Fomenta la coordinación sin visión.
- Activa la comunicación no verbal/escucha activa.
- Haz visibles los retos colectivos de toma de decisiones.

Recursos materiales:

- Bola de lana gruesa o cuerda.
- Espacio grande y seguro.
- Vendas en los ojos (o ojos cerrados).

Cómo solicitar:

1. El grupo sujeta la cuerda en círculo.
2. Prompt: "Transforma este círculo en un cuadrado perfecto. Ojos cerrados."
3. Observa sin intervenir.
4. Reflexionar: ¿Cómo se tomó la decisión? ¿Quién lideró? ¿Quién siguió?

Qué aprender:

- La coordinación depende de la escucha y la confianza, no solo de la vista.

- Los roles cambian según el contexto.
- El proceso importa más que el resultado.

11.3 Actividad: Perdidos en el mar

Descripción: Los participantes clasifican los objetos de supervivencia individualmente y luego en grupo.

Objetivos:

- Fomenta la confianza y la colaboración.
- Identifica las dinámicas de toma de decisiones.
- Destaca el valor de la diversidad de aportaciones.

Recursos materiales:

- Lista de ítems "Perdidos en el mar".
- Hojas de puntuación.

Cómo solicitar:

1. Clasifica los objetos individualmente.
2. Reclasifica como grupo.
3. Compara las puntuaciones (los grupos suelen superar a los individuos).
4. Reflexiona sobre la influencia y la escucha.

Qué aprender:

La sinergia se construye a través de la confianza y la participación activa.

\página nueva

12. Habilidad 10: Resolución de conflictos

"La paz no es la ausencia de conflicto, sino la capacidad de manejar el conflicto por medios pacíficos." — Ronald Reagan

12.1 Descripción y teoría

El conflicto es un desacuerdo natural que surge de necesidades o valores opuestos. No es un fracaso; Es información.

- **Estrategia:** Desescalada (Mantener la calma, Escuchar, Separar a la persona del problema).
- **El marco del acuerdo:** Sustituye "Pero" por "Y".

12.2 Actividad: El Puente Invisible

Descripción: Dos grupos opuestos deben construir un "puente" que los conecte sin hablar directamente.

Objetivos:

- Explora las emociones en conflicto.
- Fomenta la escucha indirecta y la empatía.
- Activa la búsqueda de soluciones compartidas.

Recursos materiales:

- Cuerda, papel, cartón, cinta.
- Dos zonas separadas.

Cómo solicitar:

1. Divide el grupo en dos "orillas".
2. Cada equipo construye su mitad.
3. Regla: No puedo hablar del otro equipo. Solo se permiten mensajes escritos o gestuales.
4. Objetivo: Conectar las mitades del puente.
5. Reflexionar: ¿Qué bloqueó o facilitó el acuerdo?

Qué aprender:

- El conflicto no es el problema; La dirección sí.
- La comunicación indirecta es poderosa si hay intención.
- La creatividad y el respeto construyen puentes.

12.3 Actividad: Del choque a la claridad

Descripción: Los participantes analizan un conflicto utilizando una herramienta de mapeo y resolución de juegos de rol.

Objetivos:

- Entiende las fuentes de conflicto.
- Practica la desescalada.

Recursos materiales:

- Plantilla de mapa de conflicto.
- Cartas de rol.

Cómo solicitar:

1. Divididos en grupos.
2. Analiza los componentes del conflicto (necesidades, miedos, desencadenantes).
3. Haz un juego de roles y resuelve.
4. Reflexiona sobre el proceso.

Qué aprender:

Cuando se entiende, el conflicto se convierte en un puente, no en un muro.

\página nueva

13. Apéndices

Apéndice A: Formulario de admisión de clientes

- **Nombre:**
- **Estado actual:**
- **Habilidades principales:**
- **Las 3 principales barreras (percibidas):**
- **Objetivo principal (resultado bien definido):**

Apéndice B: Bibliografía y referencias

1. **General:** *PR1 Informe Europeo Común* (Proyecto E-MOTION, 2024).
2. **Comunicación:** Rosenberg, M. (2003). *Comunicación no violenta*.
3. **Resolución de conflictos:** Stone, D., et al. (2010). *Conversaciones difíciles*.
4. **Toma de decisiones:** Kahneman, D. (2011). *Pensando, rápido y despacio*.
5. **Empatía:** Brown, B. (2018). *Atrévete a liderar*.
6. **Flexibilidad:** Hayes, S.C. (2016). *Sal de tu mente y métete en tu vida*.
7. **Motivación:** Pink, D. (2009). *Conduce*.
8. **Autorregulación:** Siegel, D. (2010). *El hijo de toda la mente*.
9. **Autoconciencia:** Eurich, T. (2017). *Visión*.
10. **Trabajo en equipo:** Lencioni, P. (2002). *Las cinco disfunciones de un equipo*.
11. **Gestión del tiempo:** Covey, S.R. (1989). *Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas*.