

METODOLOGÍAS QUE ACOMPAÑAN

Guía de herramientas innovadoras para
la atención educativa y laboral de jóvenes.



La Rioja



Instituto riojano de la
juventud



fundación
pioneros

METODOLOGÍAS QUE ACOMPAÑAN

Guía de herramientas innovadoras para la atención educativa y laboral de jóvenes.

Esta guía metodológica surge en el marco del proyecto “Metodologías que acompañan: guía de herramientas innovadoras para la atención educativa y laboral de jóvenes”, financiado por el Instituto Riojano de la Juventud (IRJ) a través de su convocatoria de subvenciones “Iniciativas emblemáticas”. El proyecto, impulsado por la Fundación Pioneros, se enmarca en las prioridades establecidas en el Libro Blanco de Juventud de La Rioja y de la Ley de Juventud de La Rioja, que busca promover la emancipación juvenil mediante la mejora de la inserción laboral, fomentar la innovación metodológica en intervenciones con jóvenes desde un enfoque de equidad territorial y participación activa, y fortalecer el trabajo en red con profesionales del tercer sector y el ámbito educativo como agentes clave en el acompañamiento a la juventud.

La idea de esta guía nace de la necesidad identificada en el contexto riojano de contar con herramientas prácticas y adaptadas para apoyar a la juventud en su transición al empleo, especialmente en un entorno donde los desafíos sociolaborales se acentúan por factores como la despoblación rural, la brecha digital o la falta de oportunidades formativas. Inspirada en políticas públicas juveniles a nivel regional y nacional, como las estrategias de empleo juvenil de la Unión Europea y el Plan Estratégico de Juventud del Gobierno de España, esta iniciativa busca descentralizar las intervenciones, incluyendo cabeceras de comarca, para garantizar una cobertura equitativa en toda La Rioja. El resultado es un recurso innovador que no solo responde a las demandas actuales, sino que también se alinea con objetivos de sostenibilidad y equidad social, promoviendo una juventud activa y empoderada.

La elaboración de esta guía ha seguido un enfoque participativo y colaborativo, involucrando a profesionales expertos en orientación sociolaboral y trabajo con jóvenes. El proceso se inició con un análisis documental exhaustivo, que incluyó una revisión bibliográfica sobre empleo juvenil, buenas prácticas en acompañamiento y políticas públicas relevantes. Paralelamente, se llevó a cabo un mapeo de agentes educativos y profesionales en el entorno riojano, identificando entidades clave, centros educativos y contactos con técnicos especializados.

El diseño de las herramientas se centró en la creación de 20 dinámicas grupales, con un énfasis en estrategias innovadoras para el empleo juvenil. Para enriquecer el contenido, se organizaron dos talleres participativos con profesionales de La Rioja y facilitados por el equipo de Fundación Pioneros. En estas sesiones, se identificaron buenas prácticas, se recogieron necesidades específicas y finalmente se generaron grupos de trabajo que crearon las dinámicas presentadas en esta guía.



Como paso previo a la escritura final, se realizó el testeo piloto en tres IES de zonas distintas de La Rioja (Rioja media, Rioja oriental y Rioja occidental), donde se validaron y ajustaron los materiales, garantizando que la guía responda de forma efectiva a las realidades locales y sea plenamente aplicable tanto en entornos educativos como en el tercer sector.

Finalmente, se llevó a cabo una sistematización y evaluación participativa, incorporando aprendizajes y ajustes que matizan la guía final.

Esta guía está diseñada principalmente para técnicos y técnicas del tercer sector, de la educación y otros profesionales que acompañan a jóvenes en procesos de búsqueda de formación, empleo o desarrollo personal. Su objetivo es proporcionar herramientas prácticas que faciliten intervenciones efectivas, tanto en contextos grupales como individuales, promoviendo la autonomía y la resiliencia de los y las jóvenes frente a los retos del mercado laboral.

01	METODOLOGÍA	6
-----------	--------------------	---

02	ADAPTACIONES	8
-----------	---------------------	---

03	DINÁMICAS	
-----------	------------------	--

Puerta al mercado laboral	10
El globo de las inseguridades	12
El empleo en tus manos	14
Realidades alternativas	16
Juego de las decisiones	18
Travesía al talento	20
El camino del avatar	22
La carta colaborativa	24
Proyectando sueños	26
Mapeando	28
Subasta de habilidades para el empleo	30
El globo aerostático	32
¡Actúa como si te entrevistaran!	34
Atrapa tu futuro	36
Marca personal	38
Ponle cara a la entrevista	40
El cuerpo del liderazgo	42
Globópolis: construyendo alturas	44
Tejiendo ideas	46
Puzle Pionero	48

04	CONCLUSIONES	50
-----------	---------------------	----

05	AUTORES Y AUTORAS	53
-----------	--------------------------	----

01 METODOLOGÍA

Para que las dinámicas grupales sean efectivas y respetuosas, se recomienda a las personas profesionales que tengan en cuenta los siguientes principios metodológicos para el acompañamiento y la facilitación en su práctica diaria:

1 OFRECE UN CLIMA ACOGEDOR Y SEGURO

Prepara el espacio físico de manera que resulte accesible y cómodo. Ofrece una acogida cálida a las personas participantes. Un entorno cuidado favorece que las personas jóvenes se sientan bienvenidas y con confianza para participar.

2 ASEGURA QUE TODAS LAS VOCES SEAN ESCUCHADAS

Promueve la participación equitativa y fomenta el protagonismo de cada persona joven. Evita que algunas personas dominen la sesión y potencia la toma de decisiones compartida.

3 TEN PERSPECTIVA DE GÉNERO E INCLUSIÓN

Cuestiona desigualdades y favorece la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Garantiza accesibilidad y sensibilidad cultural para todas las personas jóvenes.

4 APLICA UN ENFOQUE DE INTERSECCIONALIDAD

Ten en cuenta que las personas jóvenes pueden experimentar múltiples formas de desigualdad a la vez (género, origen, clase social, diversidad funcional, orientación sexual, lugar de residencia, etc.). Adapta la intervención para atender estas diferencias de forma integrada y respetuosa.

5 FOMENTA RESPETO, CONFIANZA Y CONFIDENCIALIDAD

Establece acuerdos claros sobre convivencia y confidencialidad, y cuida que las interacciones sean siempre respetuosas. Esto genera seguridad emocional y facilita la apertura del grupo.

6 OBSERVA Y MEDIA LA DINÁMICA GRUPAL

Detecta posibles conflictos, desigualdades o malestar y actúa con sensibilidad para mediar. Refuerza las interacciones positivas y promueve la cooperación y el apoyo mutuo.

7 COMUNICA DE MANERA CLARA Y HORIZONTAL

Usa un lenguaje cercano, comprensible y no adultista. Explica objetivos y tiempos, y valida siempre las aportaciones de las personas jóvenes.

8 DISEÑA EXPERIENCIAS VIVENCIALES Y SIGNIFICATIVAS

Conecta las actividades con intereses, motivaciones y necesidades reales de las personas jóvenes. Favorece aprendizajes prácticos que sean útiles para su vida personal y profesional. Conecta los aprendizajes con la vivencia emocional

9 RECONOCE ESFUERZOS Y REFUERZA LA MOTIVACIÓN

Valora los logros individuales y colectivos, refuerza la autoestima y acompaña la construcción de confianza y autoeficacia en las personas jóvenes.

10 SÉ FLEXIBLE Y ADAPTA LA INTERVENCIÓN

Ajusta las dinámicas según el ritmo, necesidades y características del grupo. Mantén una actitud abierta y crítica hacia tu propio rol como facilitador/a.

11 EVALÚA Y APRENDE CONTINUAMENTE

Recoge impresiones del grupo, reflexiona sobre los resultados y ajusta las herramientas para mejorar la efectividad de futuras intervenciones. Involucra también a las personas jóvenes en esta evaluación cuando sea posible.

02 ADAPTACIONES

Adaptación de las dinámicas grupales a SESIONES INDIVIDUALES

Aunque las 20 dinámicas de esta guía están diseñadas principalmente para contextos grupales, su flexibilidad permite una fácil adaptación a sesiones individuales, donde el enfoque se centra en el diálogo personalizado y la introspección. Aquí van algunos tips prácticos para realizar esta adaptación:

1 PERSONALIZA EL DIÁLOGO

En lugar de interacciones grupales, convierte las preguntas o debates en una conversación uno a uno. Por ejemplo, si una dinámica implica compartir experiencias en círculo, invita al joven a narrar su historia personal y responde con preguntas guiadas para profundizar en sus reflexiones.

2 USA MATERIALES INDIVIDUALES

Sustituye actividades colaborativas por ejercicios solitarios, como diarios de reflexión o mapas mentales. Si la dinámica original requiere tarjetas grupales, proporciona un set de tarjetas para que las organice y discuta contigo sus elecciones.

3 AJUSTA EL TIEMPO Y EL RITMO

Reduce la duración de la sesión para mantener la atención, enfocándote en objetivos específicos. Incorpora pausas para *feedback* inmediato, permitiendo que el o la joven lidere partes del proceso para fomentar su autonomía.

4 INCORPORA ELEMENTOS VISUALES O DIGITALES

Utiliza herramientas como apps de mapeo mental, juegos de mesa ilustrados o videos cortos para simular interacciones grupales, ayudando así a visualizar perspectivas alternativas sin necesidad de otros participantes.

5 EVALÚA EL PROGRESO DE MANERA CONTINUA

Al final de cada adaptación, incluye una reflexión conjunta sobre lo aprendido, adaptando futuras sesiones según las necesidades emergentes de la persona joven.

Estos tips aseguran que las dinámicas mantengan su esencia innovadora mientras se adaptan al acompañamiento individual, maximizando el impacto en el desarrollo personal.

Adaptación de las dinámicas a CENTROS EDUCATIVOS (IES)

Para integrar estas dinámicas en el entorno de los Institutos de Educación Secundaria (IES), donde el contexto es más estructurado y orientado al aula, se recomienda una adaptación que respete los horarios escolares, los objetivos curriculares y la dinámica de clase. La versión adaptada de la guía facilita su implementación por parte del profesorado, fomentando la orientación sociolaboral dentro del marco educativo. Aquí algunos tips para lograrlo:

1 INTEGRA CON EL CURRÍCULO

Vincula las dinámicas a asignaturas como Orientación Profesional o Tutoría, por ejemplo, convirtiendo una actividad grupal sobre habilidades laborales en un debate en clase que culmine en un proyecto de equipo evaluable.

2 ADAPTA AL TAMAÑO DE LA CLASE

Para grupos grandes (20-30 alumnos), divide la dinámica en subgrupos rotativos o estaciones de trabajo, asegurando que cada estudiante participe activamente sin sobrecargar el tiempo lectivo.

3 INCORPORA RECURSOS ESCOLARES

Usa materiales disponibles en el centro, como pizarras digitales o proyectores, para enriquecer las dinámicas. Por ejemplo; si una actividad implica *role-playing* grupal, adáptala a representaciones teatrales cortas que se graben y analicen en clase.

4 EVALÚA FORMATIVAMENTE

Incluye rúbricas simples para el alumnado autoevalúe su participación, integrando la dinámica en el proceso de calificación para motivar el compromiso y conectar con competencias clave como el trabajo en equipo o la comunicación.

Estas adaptaciones permiten que las dinámicas se conviertan en herramientas valiosas para el profesorado, promoviendo no solo la empleabilidad juvenil, sino también el desarrollo integral dentro del sistema educativo riojano.

PUERTA AL MERCADO LABORAL

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☒ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Cartel puerta (puede ser dibujada o recortada).
- ✓ Tarjetas en forma de llaves.
- ✓ Rotuladores.
- ✓ Cinta adhesiva.

Objetivos

1

Reflexionar sobre el empleo.

2

Identificar habilidades, actitudes y recursos.

3

Desarrollar el pensamiento crítico.

4

Fomentar la creatividad y la participación.

EVALUACIÓN

- Participación activa.
- Calidad de la reflexión
- Impacto en la motivación.
- Creatividad y diversidad de aportaciones.

RESULTADOS ESPERADOS

- Expresión emocional y simbólica.
- Motivación y proyección de futuro.
- Mayor conciencia sobre las habilidades necesarias para el empleo.



6-20
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Explicación de la metáfora: **el empleo es como una puerta que queremos abrir. Pero no se abre sola. Necesitamos llaves.** Se pregunta qué llaves se necesitan para abrir esa puerta. Se invita a reflexionar sobre lo que significa **tener acceso al empleo** y cuáles son los obstáculos que se puede encontrar.

2. LLUVIA DE IDEAS

Se entregan tarjetas con forma de llave para que escriban habilidades, recursos o actitudes que consideren importantes para **abrir la puerta al mundo laboral.**

Ejemplos:

- **Habilidades:** comunicación, trabajo en equipo, liderazgo.
- **Actitudes:** perseverancia, responsabilidad, iniciativa.
- **Recursos:** formación, red de contactos, acceso a internet.

3. CONSTRUCCIÓN DE LA PUERTA

Se coloca la puerta al mercado laboral dibujada para que vinculen las llaves con las habilidades, recursos o actitudes escogidas. Cada vez que se coloca una llave tiene que ir acompañada de una explicación de por qué se ha escogido esa elección.

EL GLOBO DE LAS INSEGURIDADES

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☒ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Tarjetas.
- ✓ Pinturas.
- ✓ Cinta de carroceros.
- ✓ Globos.
- ✓ Rotuladores permanentes.

Objetivos

1

Identificar las dificultades internas y externas en la búsqueda activa de empleo.

2

Generar un espacio de escucha, empatía y construcción conjunta.

3

Buscar soluciones compartidas para afrontar los problemas individuales.

4

Favorecer el apoyo emocional y motivación.

EVALUACIÓN

- Grado en que logran verbalizar sus miedos, inseguridades o barreras internas.
- Evidencia para identificar estrategias o recursos para afrontar sus dificultades.
- Nivel de implicación emocional y reflexión personal.

RESULTADOS ESPERADOS

- Mayor conciencia de las dificultades comunes en la búsqueda de empleo.
- Identifican estrategias para superar barreras.
- Refuerzan la autoestima y la autopercepción positiva.
- Mejoran la actitud frente a los procesos de búsqueda laboral.



2-8
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Se reparten tarjetas y pinturas. Cada participante deberá escribir su nombre y representar en un dibujo su expectativa laboral en la tarjeta entregada, y se lo coloca en un lugar visible del cuerpo con cinta de carroceros. Después, se realiza una ronda de presentación en la que explican el contenido de la tarjeta.

2. GLOBOLANDIA

Se entrega un globo y un rotulador a cada participante. Se les pide que lo inflen y escriban sobre él dificultades, miedos o problemas que experimentan en su búsqueda activa de empleo. Algunos ejemplos pueden ser: la falta de experiencia, inseguridad personal, miedo al rechazo, entre otros.

3. AFRONTANDO SITUACIONES

Una vez preparados los globos, se invita a compartir en grupo lo que han escrito. Se abre un pequeño debate para reflexionar sobre cómo se podrían superar esas dificultades y qué posibles soluciones existen para afrontarlas.

4. LIBERACIÓN SIMBÓLICA

Tras la reflexión, se propone a cada persona liberar esa carga simbólicamente sentándose sobre su globo hasta que explote. Este gesto representa la decisión de enfrentar y superar los miedos e inseguridades. Se acompaña con un mensaje motivador que refuerce la autoestima y la confianza en sus capacidades.

EL EMPLEO EN TUS MANOS

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☒ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Folios.
- ✓ Pinturas y rotuladores.

Objetivos

- 1 Identificar competencias técnicas no declaradas por cada participante a partir del *feedback* recibido del grupo.
- 2 Asignar un puesto laboral específico con justificación funcional para cada perfil.
- 3 Detectar brechas entre la autopercepción y la percepción externa de cada persona.
- 4 Impulsar el descubrimiento personal de nuevas posibilidades laborales a partir de las percepciones compartidas por el grupo.

EVALUACIÓN

- Calidad y pertinencia de los comentarios escritos sobre las habilidades y destrezas de las demás personas.
- Grado en que las respuestas a las preguntas reflejan autoconocimiento, análisis y conciencia de las propias fortalezas.
- Evidencia de un ambiente de respeto, empatía y reconocimiento mutuo durante la actividad y el cierre compartido.

RESULTADOS ESPERADOS

- Aumentan su autoconocimiento profesional y personal.
- Desarrollan una visión más amplia del perfil profesional individual, identificando posibles roles o empleos afines a las competencias personales.



2-6
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Presentación del grupo. Cada participante menciona su nombre, su formación y su experiencia en el mundo laboral.

2. LA SILUETA COMPETENTE

Cada persona dibuja la silueta de su mano en una hoja y escribe su nombre. Luego, el grupo se coloca en círculo y se pasan las hojas para que cada participante escriba en la mano dibujada de otra persona las destrezas y habilidades que percibe, así como los posibles puestos de trabajo en los que considera que esa persona podría encajar.

3. CIERRE

Una vez que todas las hojas hayan rotado y cada quien reciba la suya, se invita a leer las aportaciones y realizar una reflexión personal sobre las habilidades y los puestos señalados por el grupo hacia su persona.

Para la reflexión es interesante que cada participante se apoye en estas tres preguntas:

- ¿Qué descubrí de mí mismo/a que no había notado antes?
- ¿Qué habilidades o fortalezas mencionaron con mayor frecuencia?
- ¿En qué medida coinciden las percepciones que tienen de mí con mi propia visión profesional?

Finalmente, se comparte con el grupo (de manera voluntaria) una palabra o frase que resuma cómo se sienten al leer las aportaciones del resto. Puede ser una emoción, un aprendizaje o una idea que se llevan de la actividad.

REALIDADES ALTERNATIVAS

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☒ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Tarjetas.
- ✓ Rotuladores.
- ✓ Folios.
- ✓ Post-it.

Objetivos

- 1 Fomentar la toma de decisiones.
- 2 Desarrollar habilidades de resolución de conflictos.
- 3 Identificar consecuencias legales y laborales por propuesta.
- 4 Asociar cada solución a un rol laboral (negociación, mediación, analista, entre otros).
- 5 Confrontar situaciones límites de la vida cotidiana.

EVALUACIÓN

- Capacidad de generar soluciones prácticas y legales.
- Conocimiento de consecuencias reales citadas.
- Ausencia de propuestas ilegales o irreales.

RESULTADOS ESPERADOS

- Diferencian derechos laborales.
- Negocian límites claros.
- Evalúan riesgos legales.
- Asignan roles reales.



4-16
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Cada participante escribe su nombre en una tarjeta y asocia a cada letra una cualidad que le describa.

2. DESARROLLO DE LA DINÁMICA

En grupo, se lee una de estas tres situaciones:

Situación 1: Piso compartido. Has conseguido un piso compartido en una ciudad nueva porque vas a estudiar y trabajar allí. Al llegar, descubres que uno de los compañeros de piso no quiere que uses la cocina en ciertos horarios, aunque tú sales tarde de trabajar y es cuando puedes preparar tu cena. Además, el contrato de alquiler aún no está firmado y tienes que decidir qué hacer para no quedarte sin sitio donde vivir.

Situación 2: Prácticas en empresa. Has empezado unas prácticas en una empresa que te gusta mucho, pero tu superior te pide que te quedes más horas de las acordadas sin pagarte ni compensarte. Tienes miedo de perder la oportunidad si dices que no, pero también te preocupa que te exploten y no te dé tiempo a compaginar con tus estudios.

Situación 3: Viaje en transporte público. Vas en autobús camino de una entrevista de trabajo importante y, al llegar al destino, te das cuenta de que has perdido tu cartera con el billete y tu abono de transporte dentro. El/la revisor/a te pide la documentación y no tienes nada que lo acredite. Tienes que decidir cómo actuar para no perder la entrevista y a la vez resolver el problema con el/la revisor/a.

De forma individual tendrán que escribir las posibles soluciones a desarrollar en post-it. Una vez pasado el tiempo, en la pared se colocarán los post-it escritos por cada participante con los recursos o ideas para resolver la situación planteada.

A partir de esta puesta en común, tienen que decidir lo siguiente:

- ¿Cuál es la respuesta más eficaz?
- ¿Qué solución implicaría un mayor número de usos?
- ¿Qué consecuencias crees que tendría la decisión tomada en grupo?

3. REFLEXIÓN GRUPAL

Se decide de forma grupal cuál es la mejor opción y se valora la forma en la que han tomado las decisiones.

JUEGO DE LAS DECISIONES

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☒ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Tarjetas con situaciones escritas (una por cada dilema laboral).
- ✓ Bolígrafos.
- ✓ Post-it o folios.

Objetivos

1

Desarrollar estrategias de equilibrio entre exigencias laborales y límites personales.

2

Reconocer los impactos de la comunicación asertiva en la gestión de conflictos con superiores, compañeros/as o clientes/as.

3

Evaluar las consecuencias a corto y largo plazo de decisiones laborales que afectan la estabilidad profesional y personal.

4

Identificar patrones de conducta profesional que preserven la dignidad y el bienestar sin comprometer la responsabilidad.

EVALUACIÓN

- Porcentaje de soluciones propuestas que incluyen acciones de comunicación claras.
- Número de consecuencias analizadas por situación.
- Porcentaje de propuestas consensuadas que integran límites personales sin ruptura laboral. Variedad y calidad de las soluciones aportadas.

RESULTADOS ESPERADOS

- Formulan respuestas asertivas.
- Criterios claros para evaluar ofertas laborales.
- Saben actuar ante tareas desconocidas o fallos ajenos.
- Vocabulario emocional-laboral para defender derechos sin confrontación.



3-20
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Cada participante se presenta y responde a la siguiente cuestión: **si tuvieras que defender tu espacio personal en el trabajo con una sola frase, ¿cuál sería?**

2. DECISIONES

Se exponen situaciones reales que generan conflicto entre responsabilidades laborales y vida personal. Cada participante lee en voz alta la reacción y solución que ha escrito previamente en una hoja. Luego, se debate en grupo para comparar enfoques y llegar a una resolución consensuada que equilibre deberes profesionales y respeto personal.

El grupo analiza las distintas situaciones:

Situación 1: tu superior te pide que termines una tarea al final del día, pero ya tenías compromisos personales. **¿Qué haces?**

Situación 2: estás trabajando en equipo y alguien de tu grupo no está cumpliendo con su parte. Tu superior te pregunta por el avance de la obra **¿Cómo respondes?**

Situación 3: recibes una oferta laboral atractiva pero para aceptarla debes renunciar a tu trabajo actual sin previo aviso. **¿Qué haces?**

Situación 4: te asignan una tarea nueva que no entiendes completamente. **¿Cuál es tu primer paso?**

Situación 5: estás realizando una obra y tu compañero/a comienza a gritar por que no has hecho bien una tarea **¿Cómo manejas la situación?**

3. DEBATE GRUPAL

El grupo analiza todas las respuestas, comenta ventajas e inconvenientes de cada enfoque y expone una propuesta final equilibrada que contemple tanto la responsabilidad laboral como el respeto a la vida personal. Para finalizar, cada persona comparte una palabra que resume su aprendizaje.

TRAVESÍA AL TALENTO

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☒ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Cartulinas de colores.
- ✓ Rotuladores.
- ✓ Post-it.

Objetivos

1

Reflexionar sobre habilidades propias.

2

Compartir recursos digitales para el empleo.

3

Mejorar la gestión del tiempo.

4

Fortalecer los vínculos entre participantes.

5

Fomentar la autoestima a través de la motivación grupal.

EVALUACIÓN

- Capacidad para identificar y poner en valor las fortalezas propias y las del grupo.
- Nivel de claridad y eficacia en la expresión oral y corporal.
- Grado de cohesión de los equipos.

RESULTADOS ESPERADOS

- Conciencia de habilidades propias.
- Refuerzan la motivación y confianza grupal.
- Seguridad y pertinencia en el uso herramientas digitales.



10-20
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Se realiza una ronda de presentación en la que dicen su nombre y su talento o habilidad curiosa (ejemplos: doblar la lengua en forma de trébol o tubo, hacer burbujas grandes con chicle, imitar el sonido de animales con la boca, entre otros).

2. IMPULSA TU TALENTO

Se organizan tres mesas temáticas, cada una identificada con cartulinas de colores que representan habilidades. Ejemplos:

- **Verde:** fortalezas personales.
- **Azul:** competencias digitales.
- **Amarilla:** gestión del tiempo.

Se crean grupos, se distribuyen uniformemente en las mesas, reflexionan y comparten ideas relacionadas con cada temática. Los grupos deben rotar por cada mesa aportando su granito de arena.

3. PUESTA EN COMÚN

Se lleva a cabo una conversación grupal en la que cada mesa comparte lo que ha trabajado, permitiendo así la escucha activa y exposición de los contenidos abordados, favoreciendo el intercambio de ideas.

4. RONDA MOTIVACIONAL

Como cierre de la dinámica cada participante destaca una habilidad o fortaleza que ha observado en otra persona del grupo a lo largo de la sesión.

EL CAMINO DEL AVATAR

ROL PROFESIONAL

- ☒ Facilitador/a ☐ Mediador/a ☒ Observador/a ☐ Dinamizador/a

- ☒ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Tarjetas con roles laborales.
- ✓ Cinta de carroceros.
- ✓ Folios.
- ✓ Material de dibujo.
- ✓ Dispositivos digitales.

Objetivos

- 1

Promover el autoconocimiento personal y profesional.
- 2

Desarrollar la capacidad de autoexpresión a través de la creación visual del avatar laboral.
- 3

Potenciar la comprensión del mercado laboral mediante la exploración de distintos roles y profesiones.
- 4

Fomentar la alfabetización digital para la inserción laboral a través del uso de portales de empleo.

EVALUACIÓN

- Calidad de las preguntas cerradas formuladas durante el juego (sí/no).
- La relevancia en la selección de competencias.
- Nivel de adecuación entre los elementos del avatar y la información trasladada al portal de empleo.

RESULTADOS ESPERADOS

- Desarrollan mayor autoconocimiento.
- Aumentan sus competencias digitales.
- Alinean la identidad personal/ profesional y la presencia digital.



10-20
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Tras una breve ronda de presentación, se explica la importancia del autoconocimiento y su relación con el mundo laboral.

2. ADIVINA LA PROFESIÓN

A continuación, jugaremos a **adivina la profesión**. Se entregará a cada participante una tarjeta con un rol laboral, la cual deberán colocarse en la frente utilizando cinta de carroceros. Posteriormente, cada persona hace preguntas de sí/no a sus compañeros/as para adivinar qué puesto laboral le ha tocado.

3. GÉNESIS DEL AVATAR

Cada participante dibuja su avatar, representando las competencias personales y profesionales que posee y sus preferencias laborales. Para ello, harán uso de material de dibujo dando rienda suelta a su creatividad.

4. LA LLEGADA DEL AVATAR AL MUNDO DIGITAL

Tras haber identificado las competencias personales y profesionales de cada avatar, es el momento de plasmarlo en un portal de empleo a su elección.

5. RECONOCIMIENTO DE AVATARES Y CIERRE

Cada participante expone su avatar dibujado y su perfil digital de empleo. Se realiza una ronda de cómo han vivido su proceso creativo.

LA CARTA COLABORATIVA

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☒ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Ejemplos de cartas .
- ✓ Plantillas.
- ✓ Bolígrafos de colores.
- ✓ Papel.
- ✓ Caja.

Objetivos

1

Identificar competencias según el perfil laboral.

2

Aprender la estructura de una carta de presentación.

3

Fomentar la autocandidatura.

4

Desarrollar técnicas de escritura orientadas a la búsqueda de empleo.

EVALUACIÓN

- La coherencia con la realidad laboral.
- El conocimiento del mercado de trabajo.
- La implicación.
- La cooperación de los equipos.

RESULTADOS ESPERADOS

- Adquieren conocimientos sobre la estructura y parte de una carta de presentación.
- Aplican el marketing personal.



6-16
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Presentación del grupo. Cada participante expone una cualidad personal orientada al ámbito profesional con la que se identifica.

2. EXPOSICIÓN DE CONTENIDO

A continuación se explica tanto la estructura como los elementos que componen una carta de presentación. Se ofrecen ejemplos de cartas ya elaboradas y se reparten plantillas.

3. MANOS A LA OBRA

Se divide el grupo en equipos de 3-4 personas. Cada equipo elige una profesión y realizan una lluvia de ideas para obtener las competencias necesarias para alcanzar el puesto laboral escogido. Posteriormente se redacta la carta de presentación.

4. CAMBIO DE PUESTO LABORAL

Cada equipo introduce su modelo de carta en una caja, se barajan y se vuelven a repartir. Tras revisar el contenido de la nueva carta, se analiza y se hace una devolución de las modificaciones consensuadas al equipo que la redactó.

5. RONDA DE EMOCIONES

Para finalizar se hace una ronda en la que cada persona (voluntariamente) expresa como se ha sentido en la sesión.

PROYECTANDO SUEÑOS

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☒ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Revistas.
- ✓ Imágenes.
- ✓ Rotuladores.
- ✓ Tijeras.
- ✓ Cartulinas.
- ✓ Pegamento.
- ✓ Lapiceros.
- ✓ Goma de borrar.
- ✓ Folios.

Objetivos

1

Fomentar la autoestima positiva.

2

Reconocer beneficios personales y profesionales.

3

Favorecer el reconocimiento de habilidades y actitud.

4

Identificar un proyecto de vida personal y profesional.

EVALUACIÓN

- Claridad y coherencia en la autoexploración de fortalezas y apoyos.
- Relación existente entre los significados aportados y el proyecto de vida.
- Uso innovador de materiales o técnicas en la composición del collage.

RESULTADOS ESPERADOS

- Identifican metas, fortalezas y recursos personales.
- Representan visualmente su proyecto de vida como recordatorio de la reflexión realizada.



4-16
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Se comienza explicando el objetivo de la actividad, que es reflexionar sobre el propio camino vital y profesional, descubriendo fortalezas, sueños y apoyos necesarios para avanzar.

2. PREGUNTAS DISPARADORAS

Se lanzan una serie de preguntas para inspirar la reflexión. Cada participante piensa sus respuestas de forma individual:

- ¿Qué me motiva a levantarme cada día?
- ¿Qué me gustaría conseguir en los próximos años?
- ¿Qué habilidades tengo que pueden ayudarme en mi futuro profesional?
- ¿En qué personas o elementos externos me apoyo cuando tengo dificultades?
- ¿Qué me hace sentir orgullo de mí mismo/a?

Damos un tiempo para que puedan ilustrarlo en un folio. Posteriormente lo compartirán con el grupo.

3. CREACIÓN DEL COLLAGE

Se les facilita revistas, imágenes e ilustraciones con el fin de que las asocien conceptualmente con sus respuestas. Se dividen en grupos pequeños para que creen collage compartidos que combinen los aportes individuales, identificando dos áreas:

- **Área material o profesional:** lo que quiero conseguir, mis metas laborales, formación, recursos o apoyos externos.
- **Área emocional o personal:** cómo quiero sentirme, mis valores, mis relaciones, mi bienestar, mis motivaciones internas.

4. PUESTA EN COMÚN

Cada grupo presenta su collage y comenta de manera apreciativa los collage de otros equipos.

MAPEANDO

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☒ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Folios.
- ✓ Rotuladores.
- ✓ Ordenadores o móviles.
- ✓ Cartulinas.

Objetivos

- 1** Favorecer el autoconocimiento vocacional y la expresión creativa.
- 2** Desarrollar competencias de investigación a través del análisis de perfiles profesionales utilizando herramientas TIC.
- 3** Crear un recurso colectivo (banco de recursos) que sirva como herramienta de orientación laboral.
- 4** Promover la reflexión personal y la planificación de acciones concretas para acercar a cada participante a su objetivo profesional o profesión ideal.

EVALUACIÓN

- Capacidad de análisis y clasificación.
- Grado de contribución activa en la fase de investigación en equipo: cantidad y calidad de la información aportada.
- Aportación concreta y útil al banco de recursos colectivo.

RESULTADOS ESPERADOS

- Mayor autoconocimiento.
- Identifican sus intereses.
- Crean un banco de recursos.
- Incrementan su autonomía.



5-15
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Cada participante se presenta diciendo su nombre y, mediante una pequeña mímica, representa su profesión o trabajo ideal **¿qué me gustaría ser?**. El resto del grupo intenta adivinar de qué profesión se trata.

2. MAPEO

A continuación, se agrupan las profesiones mencionadas según sus ámbitos laborales (por ejemplo: salud, educación, tecnología, servicios, arte, etc.). En equipos, cada grupo investigará el perfil profesional asignado utilizando recursos TIC.

La investigación incluirá, entre otros aspectos:

- Formación requerida.
- Instituciones donde se imparte.
- Condiciones laborales.
- Habilidades necesarias.
- Posibilidades de inserción.

Se entregará una plantilla-guía para facilitar la búsqueda de información.

3. BANCO DE RECURSOS

Luego de la investigación, se construirá colectivamente un banco de recursos organizado por categorías (tipo de recurso, sector, formación, entidad, etc.) y enfocado en:

- Formación y capacitación.
- Recursos locales de búsqueda de empleo.
- Servicios de orientación laboral.
- Plataformas digitales y bolsas de trabajo.

Este banco será de uso compartido para todo el grupo y podrá actualizarse posteriormente.

4. CIERRE

Para finalizar, cada participante compartirá brevemente una reflexión respondiendo a dos preguntas:

- **¿Qué he aprendido hoy sobre mi profesión ideal o sobre el mercado laboral?**
- **¿Cuál será mi próximo paso para acercarme a ese objetivo laboral?**

SUBASTA DE HABILIDADES PARA EL EMPLEO

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☒ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Fichas o tarjetas con competencias laborales.
- ✓ Dinero ficticio.
- ✓ Pizarra o rotafolio.
- ✓ Martillo o señal divertida.
- ✓ Tarjetas de “compromiso personal” para el cierre.

Objetivos

1

Identificar las competencias transversales más valoradas en el ámbito laboral.

2

Reflexionar sobre las fortalezas personales y áreas de mejora.

3

Promover la autoestima profesional y la conciencia de las habilidades propias.

4

Fomentar el trabajo de equipo, la negociación, comunicación y toma de decisiones.

EVALUACIÓN

- Capacidad de negociación, argumentación y comunicación.
- Capacidad de análisis y grado de introspección.
- Atención y respeto a las aportaciones del equipo.

RESULTADOS ESPERADOS

- Desarrollan el autoconocimiento sobre las competencias.
- Identifican sus intereses.
- Aumentan sus habilidades comunicativas asertivas.



10-25
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Se explica al grupo la dinámica de contenido. La cual consiste en la participación activa en una subasta, pero en lugar de objetos, se subasta competencias que las empresas valoran. Cada participante tiene un presupuesto limitado, así que deben pensar bien qué competencias quieren ‘comprar’. La clave está en elegir las que consideren más útiles para su futuro laboral. Se entrega a cada participante una cantidad igual de dinero ficticio (por ejemplo, 100 puntos o 10 billetes).

2. ¡PUJA POR EL ÉXITO!

La persona facilitadora actúa como subastadora. Presenta una competencia y anima a que las personas participantes pujen.

Se pueden hacer bromas y comentarios para dinamizar, tales como: ¡Vamos! ¿Quién se lleva la puntualidad? ¡No vale llegar tarde a esta oferta!. Se podrá incorporar variantes en función de las características del grupo, proceso y tiempo. O bien, realizar la dinámica en grupos pequeños para decidir en conjunto qué competencias comprar. O bien, realizar una subasta inversa, esto es que, las personas participantes venden sus habilidades, argumentando por qué son valiosas para un puesto de trabajo.

3. DE LA SUBASTA AL CRECIMIENTO

Una vez finalizada la subasta, se realiza una ronda de reflexión argumentando las habilidades que fueron más valiosas, las que consideren menos importantes, cuáles creen que poseen, cuáles deben fortalecer para mejorar su empleabilidad, entre otras.

4. CIERRE

Para la ronda de cierre, se entrega una tarjeta final donde cada joven escribe: La habilidad que me llevo y quiero seguir fortaleciendo es:..... Luego, se puede invitar a compartir voluntariamente sus compromisos.

EL GLOBO AEROSTÁTICO

ROL PROFESIONAL

- ☐ Facilitador/a ☐ Mediador/a ☒ Observador/a ☒ Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☒ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Papel.
- ✓ Lapiceros.
- ✓ Hojas con descripciones de personajes.

Objetivos

1

Fomentar la comunicación, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la argumentación al enfrentar una situación límite.

2

Promover el debate y consenso grupal.

EVALUACIÓN

- Capacidad de argumentación y resolución de conflictos.
- Empleo de técnicas de comunicación asertiva.
- Puesta en marcha de estrategias de gestión del estrés.

RESULTADOS ESPERADOS

- Valoran si priorizar el interés del grupo por encima de las necesidades individuales.
- Desarrollan la capacidad de argumentación.
- Aprenden a confrontar situaciones límites.



8-15
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Se cuenta la historia del globo aerostático: **Estáis todos/as viajando en un globo aerostático. De pronto, el globo comienza a perder altura rápidamente. Si no aligeráis el peso, caeréis y moriréis. Debéis decidir quién de vosotros/as se lanzará para salvar al resto.**

2. DEFIENDE TU ROL

Cada participante recibe al azar un personaje con un rol específico laboral (roles clásicos*).

Luego, se deja un tiempo para la reflexión individual, con el fin de que cada persona prepare argumentos convincentes de por qué debe quedarse en el globo. A continuación se genera un debate grupal para que discutan y defiendan su permanencia en el globo. De esta manera, el grupo debe llegar a un consenso sobre quién se lanzará para salvar al resto.

3. CIERRE

Se genera una conversación con diversas preguntas, entre ellas:

- ¿Cómo se sintieron al tener que defender su vida?
- ¿Qué estrategias usaron para convencer al grupo?
- ¿Qué roles han aparecido en el debate?

*ROLES CLÁSICOS

- Médico cirujano con años de experiencia.
- Maestro rural que enseña a niños en zonas pobres.
- Científica que trabaja en la cura del cáncer.
- Agricultora que alimenta a su comunidad.
- Policía que protege a la gente.
- Artista famoso que inspira a millones de personas.
- Jueza que lucha por la justicia.
- Astronauta en misión espacial.
- Jubilado sabio con mucha experiencia de vida.
- Técnica de inserción sociolaboral.
- Antropóloga sociocultural.
- Bebé (no puede hablar ni decidir).
- Padre adolescente influencer de familia monoparental.
- Deportista de élite.
- Presidenta de una ONG.

¡ACTÚA COMO SI TE ENTREVISTARAN!

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☒ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

✓ Carteles con las cinco fases de la entrevista.

✓ Folios.

✓ Bolígrafos.

Objetivos

1

Comprender las partes de una entrevista.

2

Observar y analizar ejemplos prácticos.

3

Desarrollar comunicación y creatividad en equipo.

4

Expresar emociones y reflexionar sobre la experiencia.

EVALUACIÓN

- Claridad del entendimiento de las fases según comentarios y respuestas espontáneas.
- Criterios utilizados para la ubicación de cada fase.
- Calidad de la dramatización y tiempo promedio de las presentaciones.

RESULTADOS ESPERADOS

- Reconocen fases al experimentar una entrevista real.
- Incrementan la autoconfianza.
- Mejoran la comunicación oral y corporal.



6-24
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Explicación breve de las partes de una entrevista: acogida, charla informal, entrevista principal, final de entrevista y despedida. Para visualizar la explicación usamos carteles por cada una de las fases de la entrevista.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAS FASES

Las personas que facilitan representan una entrevista breve como ejemplo. Mientras observan, deben anotar en un folio cuándo creen que ocurre cada fase. Al terminar, se hace una puesta en común y se comentan las respuestas.

3. TEATRILLO

Se divide el grupo en parejas. Cada equipo prepara una mini entrevista de 3 – 5 minutos que incluya las cinco partes. Se pueden inventar el contexto. y se les da tiempo para ensayar y organizar su representación. Cada pareja presenta su entrevista ante el resto de personas con ayuda de los carteles, que estarán dispuestos ordenadamente en el suelo. De tal forma que irán caminando por cada fase según avanza la entrevista.

4. RONDA DE EMOCIONES

Para finalizar se hace una ronda en la que cada persona expresa como se ha sentido en la sesión. La persona facilitadora ofrecerá una retroalimentación positiva y propuestas de mejora a cada participante.

ATRAPA TU FUTURO

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☒ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Pelotas de colores variados.
- ✓ Papeles pequeños con recursos escritos.
- ✓ Rotuladores y cartulinas.

Objetivos

1

Comprender el concepto de itinerario profesional.

2

Identificar y gestionar recursos, obstáculos y metas.

3

Reflexionar sobre el aprendizaje y fortalecer la motivación del grupo.

EVALUACIÓN

- Creatividad y coherencia del itinerario.
- Capacidad de reflexión sobre el proceso.
- Exposición clara y comprensible.

RESULTADOS ESPERADOS

- Diseñan un itinerario profesional.
- Mejoran sus habilidades en la toma de decisiones y gestión de recursos.
- Desarrollan su capacidad de negociación colectiva.



6-18
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Se inicia con una breve explicación del concepto de itinerario profesional. A continuación, se forman grupos de 4 a 6 personas y se plantea un reto: **construir un itinerario profesional grupal que represente a todos los miembros del grupo.**

2. RECOLECCIÓN DE RECURSOS

Se lanzan pelotas por la sala con diferentes recursos escritos: Formaciones, habilidades, obstáculos, oportunidades y metas. Después cada grupo recoge 6 pelotas pero únicamente se pueden mover dos personas de cada grupo a la vez. También se permite realizar negociaciones e intercambios de recursos entre los diferentes grupos.

3. CONSTRUCCIÓN DEL ITINERARIO

Cada grupo diseña un itinerario profesional que incluya: situación actual común, formación compartida y complementaria, habilidades del grupo, obstáculos colectivos y la meta profesional grupal (puede ser un proyecto, una empresa, un sector, entre otros). Para la creación del itinerario profesional se puede hacer uso de una cartulina o papel para plasmarlo.

4. VALORANDO NUESTRO CRECIMIENTO JUNTOS

Cada grupo presenta su itinerario al resto. Tras esto, se realiza una reflexión conjunta atendiendo a las siguientes cuestiones:

- **¿Cómo tomamos decisiones?**
- **¿Qué recursos son más valiosos?**
- **¿Qué obstáculos enfrentamos y cómo los resolvemos?**

5. CIERRE

Se finaliza con una frase positiva por parte del equipo dinamizador que motive al grupo.

MARCA PERSONAL

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☒ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Ruleta de emociones (modelo de Gloria Willcox).
- ✓ Pizarra y rotuladores.
- ✓ Plantillas de los 5 ítems.
- ✓ Hojas en blanco.
- ✓ Rotuladores.

Objetivos

1

Concienciar a las personas participantes sobre la importancia de construir y proyectar una marca personal sólida y auténtica.

2

Fomentar el desarrollo de competencias personales y profesionales mediante el método P.E.L.M.A.

EVALUACIÓN

- Precisión al identificar la brecha entre imagen actual e imagen deseada.
- Madurez, estructura y riqueza del discurso.
- Claridad, viabilidad y alineación de la acción que se lleva como compromiso.

RESULTADOS ESPERADOS

- Generan consciencia de su marca personal.
- Aprenden a participar activamente.
- Diseñan los resultados de caída ítem.



6-12
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Se introduce al grupo la importancia de tener y cuidar la marca personal en el mercado laboral. Se presenta el método P.E.L.M.A, que abarca cinco competencias clave:

- **Producto:** Cada persona es su propio producto, es decir, debe aprender a vender su marca personal.
- **Equipo:** Habilidad para trabajar en equipo con empatía y expresar emociones.
- **Liderazgo:** Capacidad de emprender e impulsar iniciativas para crecer profesionalmente.
- **Método Propio:** Es recomendable seguir un método alineado con las propias competencias y necesidades.
- **Ayuda:** La proactividad es esencial, prestando ayuda sin esperar a que nos la pidan.

2. MI HUELLA PERSONAL

¡Manos a la obra! Se proponen cinco acciones (ítems) para construir la marca personal:

- **Foto tuya en acción:** Los/as participantes eligen una foto que los/as muestre haciendo algo que les apasione. Se reflexiona sobre los valores y habilidades reflejados en esa actividad y su conexión con la marca personal.
- **Foto de lo que mejor sabes hacer:** Se comparte o dibuja aquello que representa su “superpoder”. Se analiza qué hace especial esa habilidad y cómo comunicarla al mundo.
- **Foto actualizando conocimientos:** Se representa un momento de aprendizaje significativo. Se reflexiona sobre la importancia del aprendizaje continuo en la imagen profesional.
- **Tips o consejo:** En equipos, se elabora y comparte un consejo para fortalecer la marca personal, generando una lluvia de ideas positivas.
- **Testimonios:** Cada participante escribe o graba un mensaje sobre cómo desea ser visto/a. Luego, se reflexiona si esa imagen coincide con la percepción actual y qué cambios pueden hacer para alinear su autoimagen con su marca ideal.

3. CIERRE

Se realiza una ronda de cierre mediante la ruleta de las emociones (Gloria Willcox). El objetivo es identificar las emociones que les ha emergido esta actividad.

PONLE CARA A LA ENTREVISTA

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☒ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Carteles con las cinco fases de la entrevista.
- ✓ Imágenes que representen situaciones de antes, durante y después de una entrevista.

Objetivos

1

Identificar y comprender las fases de una entrevista.

2

Justificar decisiones y opiniones.

3

Fortalecer la comunicación, el autoconocimiento y el trabajo en grupo.

EVALUACIÓN

- Porcentaje de imágenes correctamente vinculadas con la fase correspondiente de la entrevista.
- Precisión en la secuencia de las fases al relacionarlas con situaciones previas, durante y posteriores a la entrevista.
- Capacidad para conectar elementos visuales con conceptos abstractos de la entrevista (por ejemplo, emociones, actitudes, protocolos).

RESULTADOS ESPERADOS

- Identifican las fases de una entrevista y su secuencia lógica.
- Incorporan los momentos previos y posteriores a una entrevista, y cómo prepararse.



6-24
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Se comienza preguntando al grupo:

- ¿Qué creen que sucede antes, durante y después de una entrevista?

2. RECORRIENDO LA ENTREVISTA

Distribuimos las partes de la entrevista en el suelo (acogida, charla informal, entrevista principal, final de entrevista y despedida) e instamos a que se sitúen alrededor de los carteles dispuestos. Procedemos a colocar por el suelo imágenes varias para que puedan relacionarlas con las distintas partes de una entrevista, incluyendo también momentos previos y posteriores a la misma. De manera individual cada participante selecciona una serie de imágenes.

3. DETRÁS DE LA ELECCIÓN

Cada participante deberá justificar la elección de sus imágenes y su colocación en las diferentes partes de la entrevista.

4. CIERRE

Cada participante comparte brevemente una idea clave que se lleva de la actividad.

La persona facilitadora puede guiar con preguntas:

- ¿Qué imágenes les resultaron más relevantes y por qué?
- ¿Cómo cambiarían su forma de enfrentarse a una entrevista después de esta actividad?
- ¿Qué relación encuentran entre las fases de la entrevista y experiencias que hayan vivido?

Se destacan aprendizajes comunes y se refuerza la importancia de la observación, reflexión y expresión personal.

EL CUERPO DEL LIDERAZGO

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a



Autoconocimiento y desarrollo personal.



Búsqueda de empleo.



Desarrollo de habilidades laborales.



Orientación laboral.



Apoyo emocional y motivación.



Valoración participativa.



Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

✓ Papel continuo.

✓ Rotuladores.

✓ Cinta de carroceros.

✓ Plantillas de partes del cuerpo.

Objetivos

1

Identificar y reflexionar el liderazgo en el entorno laboral.

2

Promover el autoconocimiento.

3

Cuestionar la relación sociocultural entre las emociones con las partes del cuerpo.

EVALUACIÓN

- Capacidad de argumentación.
- Adquisición de conceptos sobre el liderazgo.
- Reflexión y autoconocimiento.

RESULTADOS ESPERADOS

- Reconocen las principales cualidades de liderazgo.
- Manifiestan una mayor conciencia sobre cómo sus emociones, pensamientos y conductas influyen en su desempeño.
- Establecen relaciones entre lenguaje, cultura y corporalidad emocional.



6-12
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Cada participante se presenta diciendo su nombre, con qué parte del cuerpo se identifica y por qué. Ejemplo : **soy Leticia, y me identifico con la cabeza, porque me gusta pensar antes de actuar.** Esta presentación se enlaza con una explicación breve de la dinámica sobre las habilidades, competencias y actitudes relacionadas con el liderazgo, utilizando el cuerpo humano como metáfora para representar distintas dimensiones de esta capacidad.

2. DIBUJA TU LIDERAZGO

Se divide el grupo en dos equipos. Cada equipo dibuja la silueta de un/a voluntaria en papel continuo con el fin de identificar las habilidades, competencias y actitudes asociadas a las partes del cuerpo de liderazgo (cabeza, corazón, manos, pies, entre otros). Por ejemplo, la cabeza puede relacionarse con la capacidad de comunicar.

3. LA SILUETA HABLA

Cada grupo presenta su silueta y explica por qué ubicaron cada habilidad, competencia y actitud en esa parte del cuerpo. Se pueden hacer preguntas como:

- ¿Qué parte del cuerpo creen que es más importante?
- ¿Qué habilidades creen que se desarrollan más fácilmente?
- ¿Qué parte del cuerpo les representa más como líderes/as?

4. CIERRE

Para finalizar se hace una ronda en la que cada persona (voluntariamente) expresa como se ha sentido en la sesión.

GLOBÓPOLIS: CONSTRUYENDO ALTURAS

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☒ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☐ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Globos azules.
- ✓ Globos verdes.
- ✓ Cinta de carroceros.
- ✓ 1 tijera.

Objetivos

1

Fomentar el trabajo colaborativo.

2

Desarrollar habilidades de negociación y toma de decisiones estratégicas.

3

Impulsar la búsqueda de soluciones alternativas, la proactividad, la comunicación efectiva y la capacidad de llegar a acuerdos.

EVALUACIÓN

- Participación activa en el grupo y en la toma de decisiones.
- Capacidad de negociación entre equipos para lograr acuerdos.
- Creatividad y estrategia en el diseño y construcción de la torre.

RESULTADOS ESPERADOS

- Desarrollo del trabajo colaborativo.
- Mejoran habilidades de comunicación, negociación y gestión de recursos.
- Toma de decisiones y resolución creativa ante problemas.
- Alinean la identidad personal y profesional.



6-24
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Se realiza una ronda de presentaciones en la que cada participante dice su nombre, un color con el que se identifique ese día y por qué.

2. REGLAS DEL JUEGO

El grupo se divide en tres equipos:

Grupo A: globos azules • **Grupo B:** globos verdes • **Grupo C:** cinta de carroceros y una tijera.

En 20 minutos, cada equipo debe tratar de formar una torre de globos que cumpla con las siguientes condiciones:

- La torre debe tener 3 globos azules y 3 globos verdes.
- Los globos deben estar intercalados.
- Los globos deben pegarse con cinta de carroceros.

Cada grupo comenzará únicamente con los materiales que se le hayan asignado. No podrán utilizar materiales de otros grupos a menos que negocien y realicen un intercambio previamente acordado. El objetivo es construir una torre que sea capaz de mantenerse en pie durante al menos 30 segundos, sin apoyarse en objetos externos como mesas, sillas o paredes. Toda la construcción debe realizarse dentro de una zona previamente delimitada. Durante la actividad, los grupos podrán negociar tantas veces como lo consideren necesario para obtener los recursos que requieran.

3. FASE DE CONSTRUCCIÓN

Durante esta etapa, cada grupo se organiza internamente asignando roles según sus habilidades, como liderazgo, diseño, montaje o negociación. Los equipos pueden interactuar y negociar con otros grupos para intercambiar materiales de manera estratégica.

4. CIERRE

Cada grupo presenta su torre y se evalúa considerando la altura y estabilidad, el uso estratégico de los materiales, la efectividad de las negociaciones y el trabajo en equipo. Posteriormente, se realiza una reflexión guiada en la que los participantes analizan su rol, la toma de decisiones, las estrategias que funcionaron mejor, cómo gestionaron los desacuerdos y qué aprendieron sobre liderazgo, colaboración y posibles mejoras para la próxima vez.

TEJIENDO IDEAS

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☒ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Ovillo de lana.
- ✓ Rotuladores.
- ✓ Bolígrafos.
- ✓ Post-its.
- ✓ Papel continuo.

Objetivos

1

Involucrar a las y los jóvenes como agentes de co-creación en los procesos de ideación de actividades.

2

Garantizar su participación en la planificación de iniciativas, fortaleciendo su rol en la toma de decisiones.

3

Promover la creación de actividades que respondan a sus intereses y favorezcan la apropiación de los resultados.

EVALUACIÓN

- Número de propuestas generadas durante las actividades de ideación.
- Nivel de satisfacción con las actividades implementadas.
- Indicadores cualitativos de apropiación, como comentarios positivos, motivación y sentido de pertenencia.

RESULTADOS ESPERADOS

- Mayor cohesión grupal y un clima de confianza y cooperación.
- Desarrollan de ideas innovadoras y realistas.
- Conviven en un ambiente participativo donde se les escuche y se les valore.



6-24
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Se realiza una ronda de presentaciones en la que la persona facilitadora sostiene un ovillo de lana y se presenta diciendo: nombre, una tarea cotidiana que le relaje o le guste hacer y un puesto de trabajo soñado. Después de hablar, sostiene el extremo del ovillo y se lo pasa a alguien que no esté a su lado, y así hasta que se haya tejido una red que conecta al grupo. Breve reflexión: “Así como los hilos nos unen, nuestras ideas pueden fortalecer nuestro propósito”.

2. LA CORBATA ENGAÑOSA

Se realiza el juego de **La corbata engañosa**, en la que tienen que pensar y anotar en un papel dos verdades y una mentira sobre su vida. Por turnos, comparten sus frases y el resto del grupo tiene que adivinar cuál es la mentira.

3. TEJIENDO IDEAS

Se forman grupos de tríos o parejas y se les entregan post-its y rotuladores para anotar ideas de mejora, temas de interés, propuestas de actividades, talleres innovadores, espacios a visitar e inquietudes. El espacio es abierto y todas las aportaciones son válidas. Tras la presentación de propuestas, se realiza un debate colectivo para evaluar su viabilidad, impacto y posibles formas de implementación, guiado por preguntas clave:

- ¿Cuál de las ideas os ha gustado más?
- ¿Qué propuesta creéis que sería más fácil de poner en práctica?
- ¿Qué idea ayudaría más a mejorar nuestro propósito?

El grupo puede votar o priorizar las ideas más prometedoras.

4. CIERRE

Se cierra con una reflexión en la que responden a las siguientes preguntas:

- ¿Os ha gustado poder dar vuestra opinión y proponer ideas?
- ¿Os gustaría que se hicieran más sesiones así?
- ¿Cómo os habéis sentido participando?

Se resalta la importancia de la colaboración y la creatividad para el crecimiento colectivo:

Gracias por compartir vuestras ideas. Hoy no solo habéis participado en una actividad, sino que habéis ayudado a construir un espacio más vuestro, con vuestras voces y necesidades. Cada idea cuenta y ayuda a que sigamos creciendo.

PUZLE PIONERO

ROL PROFESIONAL



Facilitador/a



Mediador/a



Observador/a



Dinamizador/a

- ☐ Autoconocimiento y desarrollo personal.
- ☐ Búsqueda de empleo.
- ☐ Desarrollo de habilidades laborales.
- ☐ Orientación laboral.
- ☐ Apoyo emocional y motivación.
- ☒ Valoración participativa.
- ☐ Preparación para la vida laboral.

MATERIALES

- ✓ Dado gigante con preguntas.
- ✓ Cartulinas en forma de piezas de puzle que encajen entre ellas.
- ✓ Pegamento.
- ✓ Rotuladores.

Objetivos

1

Desarrollar la capacidad de análisis crítico.

2

Potenciar la implicación de los y las jóvenes en la concepción, diseño y evaluación de actividades, consolidándolos como agentes activos de cambio.

3

Desarrollar espacios de planificación participativa.

EVALUACIÓN

- Implicación en las aportaciones de las diferentes temáticas.
- Concienciación acerca de las funciones y actividades llevadas a cabo por el personal educativo.
- Aportación de ideas creativas y realistas.

RESULTADOS ESPERADOS

- Aumentan su implicación en la creación de actividades y proyectos.
- Incrementan su compromiso en la construcción de su propio itinerario formativo y laboral.



6-24
PARTICIPANTES



Descripción

1. INICIO

Se realiza una presentación en la que cada persona dice su nombre e interpreta un emoji que le representa en ese momento.

2. EL DADO PREGUNTÓN

El juego consiste en lanzar un dado gigante que contiene preguntas en cada una de sus caras. El grupo se coloca en círculo, lo van lanzando por orden y respondiendo. Unos ejemplos de preguntas son los siguientes:

- ¿Qué superpoder te gustaría tener en el trabajo?
- Si tuvieras que describir esta actividad con un color, ¿cuál sería?, ¿por qué?
- Una canción que escuches en bucle.
- ¿Qué harías si fueses jefe/a por un día?
- Si fueras un meme, ¿cuál serías hoy?
- ¿Qué actividad repetirías sin pensarlo?

3. PUZLE PIONERO

Se dividen por grupos y se les entrega una cartulina recortada en forma de pieza de puzle en la que escribirán sus aportaciones. Las temáticas de las diferentes piezas son las siguientes:

- Aspectos positivos de la actividad.
- Aspectos que podrían mejorar.
- Actividades o proyectos nuevos que les gustaría incluir.
- Ámbitos profesionales en los que quieren más información o práctica.
- Opiniones positivas y negativas sobre el acompañamiento del personal educativo.
- Ideas para fomentar la motivación y el trabajo en grupo.

A cada grupo se le ofrecen unos minutos para realizar aportaciones y cuando se acaba ese tiempo cambian de temática y pasan a otra, así realizan aportaciones en todas las áreas propuestas.

4. CIERRE

Una vez estén todas las piezas completadas se colocan formando un puzle se lleva a cabo una puesta en común guiada por las siguientes preguntas:

- ¿Qué piezas os resultaron más fáciles o difíciles de completar?
- ¿Qué temas se repitieron entre los grupos?
- ¿Cómo os habéis sentido pudiendo expresar vuestra opinión?



04 CONCLUSIONES

La presente guía supone un paso firme y práctico hacia la mejora del acompañamiento a la juventud riojana en su transición al mundo laboral y formativo. Fruto de un proceso profundamente participativo, este recurso responde a una demanda real expresada por profesionales del tercer sector y del ámbito educativo de La Rioja.

A lo largo de este año hemos podido constatar que:

- Existe una necesidad clara de contar con herramientas estructuradas, flexibles y validadas en la práctica diaria que permitan pasar de la orientación tradicional a un acompañamiento más integral, motivador y centrado en la persona.
- El enfoque participativo funciona. Las dos sesiones de co-creación con técnicos y técnicas de toda la comunidad, junto con la prueba piloto en IES, han garantizado que las 20 dinámicas respondan a retos reales y sean directamente aplicables tanto en entidades sociales como en aulas.
- La versatilidad es una de sus mayores fortalezas. Aunque todas las dinámicas nacen con vocación grupal, su diseño sencillo y modular permite adaptarlas sin esfuerzo a sesiones individuales o a contextos educativos formales, multiplicando así su alcance y utilidad.
- Se ha fortalecido la red profesional riojana. Este proyecto ha supuesto un espacio de encuentro, intercambio y aprendizaje colectivo entre el conjunto de personas que ejercen la orientación laboral, la educación social, la docencia de FOL y tutorías, personal de servicios sociales de ayuntamientos y asociaciones juveniles. Esta red sigue viva y dispuesta a seguir compartiendo y mejorando las herramientas.
- Contribuye directamente a los objetivos del Plan de Juventud de La Rioja: promueve la emancipación juvenil, la equidad territorial, la innovación metodológica y el trabajo en red, demostrando que es posible generar recursos de calidad desde lo local y con lo local.

En definitiva, esta guía no es un punto final, sino un punto de partida. Es un material vivo que invita a seguir experimentando, ajustando y enriqueciendo las dinámicas en función de las nuevas necesidades que vayan surgiendo. Queda en manos de todos y todas las profesionales que día a día acompañáis a la juventud riojana seguir dándole vida, adaptándola y, sobre todo, ayudando a que cada joven descubra y desarrolle su propio proyecto vital y profesional.

Porque, en esencia, nuestro trabajo no radica únicamente en orientar hacia el empleo: se trata de acompañar para que la juventud descubra su propio camino y construya un proyecto de vida con significado.

**¡GRACIAS A TODAS LAS PERSONAS
Y ENTIDADES QUE HABÉIS HECHO
POSIBLE ESTE RECURSO!**

COORDINACIÓN:

Patricia Rubio López (Fundación Pioneros)

AUTORÍA:

Marian Alcalde Ibáñez (Comisiones Obreras)

David Omar Alvear Muñoz (Consejo de la Juventud Comarcal de Calahorra)

Alba Antón García (Fundación Pioneros)

Cristina Bárcena García (Ayuntamiento de Logroño)

Óscar Jairo Duarte Granada (Ayuntamiento de Logroño)

Verónica Escribano Prieto (Fundación Pioneros)

Marta Fernández Domínguez (Fundación Pioneros)

Lucila Flego (Meridianos)

Carolina García Medrano (Fundación Pioneros)

Carmen Garrido Rodríguez (Comisiones Obreras)

Diego González Menchaca (Autónomo)

Verónica González Barrio (IES Batalla de Clavijo)

Nico Grijalba Bonito (Comisiones Obreras)

Raquel Guerra García (Comisiones Obreras)

Daniela Hincapié Betancur (Fundación Pioneros)

Victoria Jiménez Neila (IES Los Boscos)

Ruth Júdez Gutiérrez (Consejo de la Juventud Comarcal de Calahorra)

Silvia Lorente Zudaire (Consejo de la Juventud Comarcal de Calahorra)

Lolita Omier Mendoza (AOSSA)

Enrique Palacios Domínguez (Rioja Acoge)

Corissel Pardo Rojas (AOSSA)

Fernando Pellejero Pérez (Fundación Pioneros)

Daniel Pérez Armas (Fundación Pioneros)

Vega Rivera Visa (Asprodema)

Alejandro Rodríguez de la Torre (Fundación Pioneros)

Patricia Rubio López (Fundación Pioneros)

Elisa Tomás García (Cruz Roja)

Andrea Úbeda San Martín (Centro de Coordinación de Servicios Sociales Comunitarios de Rioja Alta)

José Manuel Valenzuela Pareja (Fundación Pioneros)

Lorena Valgañón González (Inserta empleo)

Clara Vidal Aguilar (Ayuntamiento de Logroño)

Ana Isabel Virto Arauzo (Fundación Pioneros)

María Virto Valle (Proyecto hombre)



La Rioja. 2025®
Depósito legal: LR 1852-2025



La Rioja



Instituto riojano de la
juventud



fundación

pioneros