



PROGRAMA DE MENTORÍAS GRUPALES CON ENFOQUE PSICOSOCIAL PARA ATENCIÓN CON JÓVENES

Guion metodológico para la persona mentora

Como empresa federal, la GIZ asiste al Gobierno de la República Federal de Alemania en su labor para alcanzar sus objetivos en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo sostenible.

Publicado por:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Domicilios de la Sociedad Bonn y Eschborn, Alemania

Apartado Postal 755
Bulevar Orden de Malta,
Casa de la Cooperación Alemana,
Urbanización Santa Elena, Antiguo Cuscatlán,
La Libertad, El Salvador
T +503 2121 5100
E giz-el-salvador@giz.de
I www.giz.de/elsalvador

Responsable de la publicación:
Dr. Volker Hamann
Director
Programa Regional Promoción del Empleo Juvenil y de la Resiliencia en Centroamérica – CaPAZ II

Elaborado por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH en el marco del programa CaPAZ II junto a la Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA).

Validación técnica: Wendy Contreras, Karina Oliva, Elisa Rodríguez

Diseño y diagramación: GFA Consulting Group GmbH

San Salvador, 2025

Por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania



Programa de mentorías grupales con enfoque psicosocial para atención con jóvenes – Guion metodológico para la persona mentora © 2025 de Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH está bajo Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia.

Descargo de responsabilidad: La presente publicación tiene una naturaleza académica y de construcción metodológica participativa, por lo que su contenido es de responsabilidad exclusiva de sus autores(as) y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la SISCA, GIZ o las instituciones a las que se encuentran vinculados(as). En todas las publicaciones se trata de usar un lenguaje inclusivo; por ello, para referirse a las diferentes expresiones de género se utilizan de manera amplia términos que no hacen distinción o exclusión de la diversidad.

Enlaces URL: Este manual contiene enlaces a sitios web externos y la GIZ comprobó su funcionamiento al momento de la publicación. La responsabilidad por el contenido de los sitios mencionados recae siempre en sus respectivos editores.

CONTENIDO

Presentación	3
1. El proceso de mentoría psicosocial	
1.1. Etapas de la mentoría psicosocial	5
1.2. Tu rol como persona mentora	13
1.3. El rol y perfil de la persona mentee	15
1.4. Consideraciones Generales	17
1.5. Derivación segura	17
1.6. Autocuidado	20
2. Bloque temático: Autoconciencia	
2.1. Mentoría 1: Somos personas valiosas (autoconcepto y autoaceptación)	22
2.2. Mentoría 2: El valor de mis propias decisiones (autonomía y autoeficacia)	28
3. Bloque temático: Invulnerabilidad	
3.1. Mentoría 3: Mis cambios (capacidad de adaptación)	33
4. Bloque temático: Estrategias de afrontamiento positivas	
4.1. Mentoría 4: ¿Qué hacer cuando tengo un problema? (estrategias de solución de problemas)	38
5. Bloque temático: Planificación	
5.1. Mentoría 5: ¿Cuáles son mis metas? (planteamiento de metas)	44
5.2. Mentoría 6: ¿Qué proyectos tengo para mi vida? (proyecto de vida)	50
6. Bloque temático: Inteligencia Emocional	
6.1. Mentoría 7: ¿Cómo comprender a las demás personas? (empatía)	55
7. Bloque temático: Bienestar social, integración social	
7.1. Mentoría 8: Apoyándonos podemos lograrlo (trabajo en equipo)	59
8. Bloque temático: Bienestar psicológico, contribución social	
8.1. Mentoría 9: Participemos (participación)	66

CONTENIDO

9. Bloque temático: Gestión del estrés y la ansiedad	
9.1. Mentoría 10: ¿Cómo afrontar el estrés? (autoexploración del estrés y técnicas de control de estrés y ansiedad)	70
9.2. Mentoría 11: Ejercicios de relajación (técnicas sencillas de relajación y respiración)	76
9.3. Mentoría 12: Podemos gestionar nuestras emociones (técnica de manejo de emociones)	81
10. Bloque temático: Habilidades para el empleo	
10.1. Mentoría 13: Consejos para la búsqueda de empleo (recomendaciones básicas para organizar la búsqueda de empleo)	86
11. Referencias	93
12. Glosario	94

PRESENTACIÓN

El programa regional “Promoción del Empleo Juvenil y de la Resiliencia en Centroamérica (CaPAZ-II)” es implementado por la Secretaría de Integración Social Centroamericana (SISCA) y la Cooperación Alemana al Desarrollo (GIZ). Tiene como objetivo que jóvenes que viven en zonas priorizadas de ciudades con altos índices de violencia de El Salvador, Guatemala y Honduras sean fortalecidos en su resiliencia psicosocial y empleabilidad.

Para ello, se implementa de manera transversal el componente de Salud Mental y Apoyo Psicosocial (SMAPS) en el ámbito de la empleabilidad, entendiendo este concepto como las competencias que contribuyen a encontrar un empleo. Este enfoque busca fortalecer la resiliencia psicosocial de las juventudes, aumentando sus posibilidades de obtener empleo y reducir la violencia juvenil en estos contextos. Dentro de este componente, el programa de mentorías grupales fue seleccionado y adaptado como una intervención clave para promover la resiliencia psicosocial, debido a que permite a las juventudes el desarrollo de habilidades esenciales para la vida y el trabajo.

Este manual está diseñado para ayudarte a guiar a jóvenes a través de mentorías grupales, enfocadas en mejorar su resiliencia como una herramienta fundamental para su empleabilidad y su salud mental. Además, esta versión del manual ha sido ajustada mediante la colaboración de actores de El Salvador, Guatemala y Honduras, lo que garantiza una adaptación contextualizada y pertinente a las necesidades específicas de las juventudes beneficiarias.

El objetivo de esta adaptación es que las personas jóvenes desarrollen habilidades de resiliencia que les permitan enfrentar los retos del mercado laboral con más confianza, así como el desarrollo de actitudes colectivas, promoviendo la gestión de emociones y el trabajo en equipo bajo el principio de no discriminación, prevención de violencia, género y resolución de conflictos.

Este guion metodológico te proporcionará técnicas, como mentor o mentora, para acompañar a las juventudes de manera efectiva para fortalecer sus habilidades en la búsqueda de empleo. Podrás ofrecer un espacio seguro donde las personas beneficiarias puedan compartir sus experiencias; donde aprendan sobre autoconcepto, autoeficacia, capacidad de adaptación, y les permita crear estrategias para solucionar problemas, como desarrollar el trabajo en equipo, y por tanto fortalecer sus habilidades para la búsqueda de empleo.

El manual está estructurado de la siguiente manera: un capítulo inicial que te ayudará y brindará las orientaciones para comenzar el proceso de acompañamiento con jóvenes, proceso de mentorías grupales con jóvenes y herramientas que orientan en cuanto a responsabilidades y roles. El segundo capítulo que se presenta la propuesta metodológica y técnicas específicas que puedes implementar con los jóvenes.

Esperamos que este proceso de acompañamiento con jóvenes sea de mucho provecho para ti.

¡Muchos éxitos!

1. El proceso de mentoría psicosocial

Imagina contar con una persona que te guíe, te apoye y te oriente en tu camino. Eso es, en esencia, la mentoría. Un proceso que se da entre una persona que actúa como mentora y otra a quien se le brinda apoyo y se le llama menteé. Este proceso tiene como objetivo, transitar por un viaje de crecimiento donde una persona comparte los conocimientos y habilidades que ha adquirido mediante sus experiencias, con alguien que podría recibir apoyo por diversas razones, como, por ejemplo: desarrollar nuevas habilidades, superar desafíos personales o encontrar apoyo y confianza. En el siguiente video realizado por la Universidad de La Coruña (UDC) (2021a)¹ (ver video 1)², se puede apreciar un breve recorrido histórico sobre ejemplos claros de procesos de mentorías.

Este manual te ayudará en el desempeño de tu rol de acompañamiento como persona mentora, será una experiencia que contribuirá a fortalecer tus propias habilidades y brindar orientación a los jóvenes con los que compartes o trabajas, será una gran experiencia recuerda siempre que puedes aprender algo nuevo.

VIDEO 1

Veamos el video escaneando el código QR. Podemos hacerlo con un teléfono celular.



1.1. Etapas de la mentoría psicosocial

La mentoría psicosocial tiene cuatro etapas que son acciones que deben realizar las personas mentoras y menteé para lograr los objetivos de una mentoría exitosa. El grupo de personas menteé se define antes de iniciar el proceso de mentoría, es decir, previo a las etapas descritas. Veamos en la ilustración 1 cuáles son.

El rol y perfil de la persona menteé

Ilustración 1: Etapas del proceso de mentoría psicosocial



¹ El video realizado por la UDC (2021a) cuenta con la licencia de Creative Commons de Atribución (reutilización permitida), la cual permite su distribución, siempre y cuando se respete su autoría y se utilice con fines académicos o de aprendizaje.

² Puedes ver el video haciendo clic en el siguiente vínculo: <https://youtu.be/-47yYhCDm0Q?si=siGaXRUIkD33JlpQ>

1

Construir la relación entre persona mentora y menteé

Las personas involucradas en el proceso se conocen y construyen confianza. Intercambian datos de contacto y establecen condiciones como confidencialidad, fechas, horarios. Puedes utilizar la entrevista que se encuentra en la página 9.

2

Fijar los objetivos

Este es un punto clave: en común acuerdo deciden los alcances de la mentoría, se comenta sobre lo que se trata, que pueden aprender y puedes hacer la invitación para formar parte de mentorías grupales.

3

Facilitar las mentorías

Es la fase que dura más tiempo, dado que, es durante la cual la persona mentora facilita las mentorías que ayudan a la persona menteé a alcanzar sus objetivos, a través de las actividades de aprendizaje y reflexión que están en este manual y que se generan en el intercambio de experiencias.

4

Finalizar el proceso de mentoría y planificar próximos pasos

Al finalizar las mentorías, evalúan si se han alcanzado los objetivos y si es el caso, por qué algunos objetivos no se lograron. Luego, crean un plan para los próximos pasos que podría dar la persona menteé, como buscar otros apoyos disponibles.

Fuente: elaborado en base a UDC (2021b).

Elementos de las etapas del proceso de mentoría

A continuación, se describe las cuatro etapas clave del proceso de mentoría, con sus respectivos objetivos, acciones a implementar y aspectos a considerar. Cada etapa se centra en aspectos fundamentales como la construcción de una relación de confianza, la validación de objetivos, la facilitación del desarrollo del menteé y la planificación de los siguientes pasos al finalizar el proceso. La implementación de estas acciones clave asegura un acompañamiento efectivo y personalizado, promoviendo el aprendizaje y el crecimiento continuo del menteé.

Etapa	Objetivo	Acciones clave	Aspectos a Considerar
1. Construir la relación entre persona mentora y menteé	Establecer una relación de confianza y respeto mutuo.	Realizar toma de datos generales o entrevistas breves con el joven para llevar el registro de datos relevantes de la persona menteé. Establecer algunos acuerdos y permitir iniciar el proceso con un encuentro cordial: asegurarse de crear un ambiente relajado y accesible donde las y los menteé se sientan cómodos. Establecer expectativas y roles claros: explicar qué se espera de personas mentoras y menteé durante el proceso y cuál será el rol de cada uno. Conocer al menteé: preguntar sobre sus intereses, metas y desafíos para personalizar el acompañamiento. Promover la empatía y la escucha activa: generar un espacio para que las personas menteé se expresen sin ser juzgadas.	Practicar la escucha activa y la empatía. Ser transparente sobre el proceso de mentoría y las expectativas que se pueden tener sobre el mismo. Crear un ambiente de apoyo sin juzgar a las personas menteé.
2. Fijar los objetivos	Validar y asegurar que los objetivos previamente establecidos en el manual sean pertinentes y aplicables al menteé.	Revisar los objetivos previamente establecidos en el manual: validar que los objetivos sean pertinentes para el menteé. Ajustar expectativas según el contexto del menteé: verificar que los objetivos sean adecuados al contexto del menteé. Invitar a formar parte del grupo de mentorías grupales.	Asegurarse de que el grupo menteé entienda y se identifique con los objetivos.
3. Facilitar las mentorías	Proveer acompañamiento y guía para el desarrollo de habilidades del menteé.	Realizar encuentros grupales regulares: establecer reuniones periódicas para desarrollar las mentorías Proporcionar retroalimentación continua: durante los encuentros, dar comentarios claros y constructivos sobre el progreso, celebrando logros y sugiriendo áreas de mejora. Adaptarse a las necesidades del grupo menteé: ajustar el enfoque o las actividades según las reacciones del menteé y sus avances.	Ser flexible en la forma de abordar las necesidades cambiantes del grupo menteé. Mantener un enfoque positivo y constructivo. Fomentar la autonomía del grupo menteé, ayudándole a encontrar sus propias respuestas.

Etapa	Objetivo	Acciones clave	Aspectos a Considerar
4. Finalizar el proceso de mentoría y planificar próximos pasos	Evaluar el proceso y definir los siguientes pasos para el mentee.	Evaluar el progreso: reflexionar sobre los objetivos alcanzados y los aprendizajes obtenidos, destacando tanto los logros como los desafíos grupales superados. Reconocer los avances: tanto los pequeños como los grandes logros del grupo mentee. Orientar sobre los siguientes pasos: proveer orientación sobre cómo continuar el desarrollo del mentee después de la mentoría, sugiriendo recursos o conexiones útiles. Cerrar el proceso de forma positiva: asegurar un cierre motivador que deje al grupo mentee con confianza en su camino a seguir.	Asegurarse de que el mentee se sienta preparado para continuar de manera independiente. Proporcionar recomendaciones claras para continuar el desarrollo. Resaltar el aprendizaje mutuo durante el proceso.

VIDEO 2

Escaneemos el código QR.



Para saber más sobre estas etapas puedes ver el siguiente video realizado por la UDC (2021b)³ (ver video 2).

Entrevista inicial con las personas mentee

La primera reunión del proceso será muy importante porque representa en algunos casos el primer momento de conversación entre las personas mentora y mentee. Es importante que hagan un compromiso con el proceso de mentoría. A continuación, se presenta un guion básico de entrevista inicial que te ayudará a registrar este compromiso y a estructurar la conversación de manera efectiva.

Recuerda que es una entrevista sencilla que busca principalmente recoger datos generales de la persona mentee, informar sobre el proceso de mentoría, conocer las expectativas y establecer un consentimiento informado o acuerdo respecto a las sesiones grupales.

³ El video realizado por la UDC (2021b) cuenta con la licencia de Creative Commons de Atribución (reutilización permitida), la cual permite su distribución, siempre y cuando se respete su autoría y se utilice con fines académicos o de aprendizaje.

ENTREVISTA INICIAL DE MENTORÍA

Persona mentora: _____ Fecha: ____ / ____ / ____
 (Nombre y apellido) (Día) (Mes) (Año)

Lugar: _____ Teléfono: _____
 E-mail: _____

DATOS DE LA PERSONA MENTEÉ

Nombre: _____ Teléfono: _____

E-mail: _____

Apellidos: _____ Edad: ____ / ____
 (años) (meses)

INFORMACIÓN DEL PROCESO

Inicialmente la persona mentora explica a la persona menteé, sobre estos puntos:

1. Las áreas que las mentorías abordan.

Este acompañamiento está diseñado para apoyarte en el desarrollo de habilidades clave que te ayudarán a alcanzar tus metas personales y profesionales. Durante las mentorías grupales, abordaremos temas como la autoconciencia, la adaptación al cambio, las estrategias de afrontamiento, la planificación de metas, la inteligencia emocional, el bienestar social, la gestión del estrés, la contribución social y las habilidades para el empleo. Cada uno de estos bloques tiene un propósito específico.

2. Los beneficios que obtendrá con las mentorías grupales.

3. De qué manera funciona el proceso.

4. ¿Tienes preguntas sobre el proceso? (Después de ofrecer la información hacemos un espacio para que la persona menteé haga saber todas sus dudas y las aclaramos).

PREGUNTAS A LA PERSONA MENTEÉ

Una vez que la persona menteé conoce el proceso y sus condiciones y hemos aclarado todas sus dudas, procederemos a preguntarle sobre sus expectativas.

1. ¿Cuáles son tus expectativas?, ¿qué esperas conseguir con la mentoría grupal?

2. ¿Qué habilidades buscas trabajar en la mentoría grupal?

OBJETIVOS

Se recomienda definir al menos tres objetivos que abarquen alguna de las áreas de trabajo, la persona mentora facilita la definición, pero no la impone. Hay que escuchar cuidadosamente a la persona menteé para guiarle y que exprese sus objetivos. Se debe revisar el cumplimiento de los objetivos al medio y al final de las mentorías grupales.

	Revisión media	Revisión final
1.		
2.		
3.		

ACUERDOS

Cada cuánto se realizarán las mentorías: _____

Lugar donde se reunirán para las mentorías: _____

ACEPTACIÓN VOLUNTARIA Y COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE LA MENTORÍA

Ambas partes, la persona mentora y la persona menteé, deben comprender y aceptar voluntariamente participar en el proceso de mentoría grupal. La persona menteé tiene la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente, y ambos se comprometen a trabajar juntos para alcanzar los objetivos establecidos.

Menteé: como parte del proceso de mentoría, es importante que aceptes voluntariamente participar en este acompañamiento, reconociendo que es una oportunidad para tu crecimiento personal y profesional. La mentoría no es una obligación, sino una decisión que tomas para fortalecer tus habilidades y recibir apoyo.

Me comprometo a participar voluntariamente en el proceso de mentoría grupal y trabajar en los objetivos establecidos.

Firma: _____

Nombre: _____

Menteé

Mentora o Mentor: como parte del proceso de mentoría, es importante que reconozcas tu rol fundamental en acompañar y apoyar al grupo menteé en su desarrollo. La mentoría implica un compromiso activo de tu parte para guiar, motivar y facilitar el proceso, siempre con el objetivo de fortalecer las habilidades del grupo menteé.

Me comprometo a participar de manera activa en el proceso de mentoría, apoyar en el logro de los objetivos establecidos y facilitar un entorno seguro y constructivo para el grupo menteé

Firma: _____

Nombre: _____

Persona Mentora

HOJA DE RUTA

Ahora que ya conoces el proceso de las mentorías grupales, los pasos y aspectos importantes a considerar para su aplicación te presentamos la hoja de ruta que establece los 9 bloques temáticos para ser facilitado con los jóvenes. En este podrás encontrar las habilidades de la resiliencia psicosocial a fortalecer y las temáticas. Recuerda que puedes ayudarte de este esquema para explicar a los jóvenes los temas a trabajar en las mentorías grupales.

Bloque temático	Habilidades a fortalecer	Mentorías
1. Autoconciencia	En este bloque se busca que las personas mentee trabajen en su autoconcepto y autoaceptación, reconociendo y valorando sus características personales. Además, se fomenta la autonomía y la autoeficacia para que tomen decisiones de manera más consciente, mejorando su capacidad para alcanzar objetivos.	Mentoría 1: Somos personas valiosas (autoconcepto y auto-aceptación) Mentoría 2: El valor de mis propias decisiones (autonomía y autoeficacia)
2. Invulnerabilidad	Tiene como objetivo desarrollar habilidades para enfrentar y adaptarse a los cambios. Se busca que las y los mentee comprendan los cambios como una parte natural del desarrollo vital y aprendan a ajustarse a las nuevas circunstancias mediante la generación de hábitos positivos.	Mentoría 3: Mis cambios (capacidad de adaptación)
3. Estrategias de afrontamiento positivas	Se desarrollan habilidades para enfrentar situaciones problemáticas de forma asertiva. Los participantes aprenderán a aplicar estrategias de solución de problemas y a abordar conflictos de manera positiva, utilizando pasos estructurados para resolver dificultades de manera efectiva.	Mentoría 4: ¿Qué hacer cuando tengo un problema? (estrategias de solución de problemas)
4. Planificación	Está orientado al fortalecimiento de habilidades de planificación. Se busca que los participantes aprendan a identificar y establecer metas tanto a corto, mediano como largo plazo, y a desarrollar un plan de vida basado en sus intereses y necesidades personales.	Mentoría 5: ¿Cuáles son mis metas? (planteamiento de metas) Mentoría 6: ¿Qué proyectos tengo para mi vida? (proyecto de vida)
5. Inteligencia emocional	Se enfoca en el fortalecimiento de la empatía. Las personas mentee trabajarán en su capacidad para comprender las emociones y experiencias de las demás personas, esto contribuirá a mejorar sus relaciones interpersonales mediante el manejo de la empatía.	Mentoría 7: ¿Cómo comprender a las demás personas? (empatía)

HOJA DE RUTA

Bloque temático	Habilidades a fortalecer	Mentorías
6. Bienestar social, integración social	Este bloque se centra en las habilidades para trabajar en equipo y participar de manera activa en actividades colectivas. Se busca desarrollar un sentido de cooperación, participación y sentido de pertenencia dentro de un grupo, promoviendo la colaboración y el apoyo mutuo para el logro de objetivos comunes.	Mentoría 8: Apoyándonos podemos lograrlo (trabajo en equipo)
7. Bienestar psicológico, contribución social	Se enfoca en las habilidades para contribución social y participar de manera activa en actividades de impacto social. Se busca desarrollar un sentido de participación y de pertenencia dentro de la sociedad.	Mentoría 9: Participemos (participación)
8. Gestión del estrés y la ansiedad	Está orientado a proporcionar herramientas para la identificación y manejo del estrés y la ansiedad. Se enseñarán técnicas de control emocional, relajación y respiración, para que las personas menteé aprendan técnicas para manejar los niveles de estrés en situaciones cotidianas.	Mentoría 10: ¿Cómo afrontar el estrés? (autoexploración del estrés y técnicas de control de estrés y ansiedad) Mentoría 11: Ejercicios de relajación (técnicas sencillas de relajación y respiración) Mentoría 12: Podemos gestionar nuestras emociones (técnica de manejo de emociones)
9. Habilidades para el empleo	Tiene un enfoque práctico hacia la gestión emocional en el ámbito laboral y la búsqueda de empleo. Los y las menteé aprenderán a gestionar sus emociones en contextos profesionales y a desarrollar estrategias para la búsqueda de empleo, mejorando sus habilidades para gestionar la búsqueda de empleo.	Mentoría 13: Consejos para la búsqueda de empleo (recomendaciones para organizar la búsqueda de empleo)

1.2. Tu rol como persona mentora

Como persona mentora, no solo debes cumplir con tareas y acciones específicas, sino también cultivar ciertas cualidades personales que permitan un acompañamiento efectivo y significativo. Estas cualidades son esenciales para construir una relación de confianza, apoyo y respeto con la persona mentee. A continuación, se describen algunas de las cualidades más importantes de una persona mentora:

- **Empatía.** Capacidad de ponerse en el lugar del mentee, comprender sus emociones y necesidades, y responder con comprensión y apoyo.
- **Escucha activa.** Escuchar atentamente, sin interrumpir, demostrando interés genuino por lo que la persona mentee está compartiendo, para poder acompañarle de forma adecuada.
- **Paciencia.** Entender que cada mentee tiene su propio ritmo y proceso de aprendizaje, y ser paciente ante los desafíos que surjan.
- **Flexibilidad.** Estar dispuesta a adaptarse a las necesidades y circunstancias del mentee, cambiando enfoques y estrategias si es necesario, sin rigidez en el proceso.
- **Confianza.** Desarrollar una presencia de seguridad y estabilidad, lo que permite que la persona mentee se sienta cómoda y confiada para compartir sus pensamientos y emociones.
- **Capacidad de motivación.** Ser capaz de alentar y motivar al mentee, ayudándole a identificar su potencial y alcanzarlo, sin imponer soluciones, sino facilitando las mentorías permitiendo que tome sus propias decisiones.

Como personas mentoras, tu responsabilidad es guiar y apoyar al grupo mentee para que alcancen sus objetivos de desarrollo personal. Para eso, se deben comunicar abiertamente, ser confiables y accesibles fortaleciendo sus habilidades sin imponer las propias ideas, sino acompañándolas. Por lo cual, se asumen las siguientes responsabilidades.

- I. Guiar y motivar a la reflexión en lugar de enseñar o impartir clases.
- II. Facilitar la mentoría con flexibilidad dentro de este guion, pero permitiendo la expresión de la creatividad en las actividades.
- III. Crear una relación honesta y de apoyo, sin críticas, debe ser la forma principal de facilitar la mentoría.
- IV. Desarrollar las actividades según el guion, pero considerando la edad y habilidades del grupo.

La mentoría no es un ejercicio que deba tomarse a la ligera, requiere de mucha concentración y buena disposición. Por ello, la persona mentora debe crear un entorno lo suficientemente seguro y confortable para que la persona menteé pueda volver y en cada mentoría aprenda y reflexiona con confianza, sintiéndose segura en el grupo. Esto implica que las personas mentoras deben preparar su propio estado emocional antes de cada sesión de mentoría grupal. Un método que puede ayudarte es realizar el siguiente ejercicio sencillo de relajación (ver tabla 1).

Sigue los siguientes pasos:

Tabla 1. Pasos para ejercicio de relajación



- ✓ 1. Preparémonos cómodamente, ya sea de pie o sentados.
- ✓ 2. Silenciamos nuestros teléfonos para evitar distracciones, podemos poner música relajante.
- ✓ 3. Respiremos suave y profundamente, colocando una mano en el pecho y la otra en el abdomen, asegurándonos de que el abdomen se eleve con la respiración.
- ✓ 4. Hagamos movimientos suaves y circulares de hombros y cabeza, girándola hacia un lado y hacia otro con movimientos muy suaves y sin forzar.
- ✓ 5. Liberémonos de pensamientos negativos, dejemos que lleguen y se vayan, no los resistas, cuando los identifiques, concentra la atención en la respiración.
- ✓ 6. Es recomendable que estos ejercicios los realicemos al iniciar y finalizar nuestras jornadas de trabajo.

También debes preparar los materiales necesarios considerando las siguientes recomendaciones (ver tabla 2):

Tabla 2. Recomendaciones para preparar la mentoría



- ✓ Revisar el material con anticipación, asegurándose de comprender los contenidos y actividades.
- ✓ Preparar hojas de trabajo y materiales impresos o fotocopiados que sean necesarios para el desarrollo de las actividades de cada mentoría.
- ✓ Preparar un espacio físico cómodo y libre de interrupciones, apropiado para el número de personas menteé.
- ✓ Cumplir con las actividades de cada sesión de mentoría.

Los dos materiales principales para cada sesión son:

- **El presente manual para la persona mentora.** Que contiene toda la información que la persona mentora necesita para guiar el proceso de mentoría, incluyendo el marco de referencia, objetivos y actividades.
- **Cuadernillo de trabajo para la persona menteé.** Incluye las hojas de trabajo y otros recursos que permiten a la persona menteé participar activamente en la mentoría, reflexionar sobre los temas tratados y realizar las actividades propuestas.

Recuerda que tú también estas aprendiendo y fortaleciendo tus habilidades de acompañamiento, puede que haya situaciones que sean nuevas para ti. Siente la confianza de buscar ayuda para ti también, esto te permitirá ser una mejor persona mentora.

1.3. El rol y perfil de la persona menteé

La persona menteé es quien acude para recibir apoyo y asesoramiento, porque se encuentra en una situación de cambio y busca la orientación de una persona con ánimos de apoyar y comprender. Espera desarrollar habilidades y adquirir conocimientos y experiencias para ser fortalecidos. Las características básicas de una persona menteé y son las siguientes (ver tabla 3):

Tabla 3. Características básicas de una persona menteé

●	Se encuentra en un momento de transición o de desarrollo importante.
●	En cierta medida es consciente de su propia situación e identifica alguna necesidad de cambio.
●	Muestra una actitud de escucha.
●	Se compromete para un cambio.
●	Está en disposición de aceptar sugerencias.

¿Cómo seleccionar a la persona menteé?

Para un mejor resultado del proceso de mentoría, la persona beneficiaria debe ser invitada a participar. Primero, explica sobre lo que se trata la medida mentoría, y que para su mayor provecho es necesario poner a disposición una actitud activa y participativa, así como interés por el proceso y su buen desarrollo. Con eso, podemos considerar cinco criterios para seleccionar a una persona menteé (ver tabla 4), puesto que la mentoría busca fortalecer a una persona ante cualquiera de las siguientes condiciones:

Tabla 4. Criterios para seleccionar a una persona menteé

- 
-  Necesita apoyo para afrontar una situación determinada.
 -  Está en un período de cambio o de transición en su vida.
 -  Quiere desarrollar habilidades específicas.
 -  Cuenta con determinadas habilidades y experiencias para afrontar el desarrollo personal.
 -  Acepta de forma voluntaria recibir ayuda y orientación.

Aceptación voluntaria del acompañamiento de mentoría

Para el buen desarrollo de todo proceso de mentoría, la persona beneficiaria debe valorar y considerar el mismo como una oportunidad para su crecimiento y desarrollo, aceptarlo y recibirlo voluntariamente. Es decir, una mentoría grupal **no debe ser forzada de ninguna manera**, sino que quien se beneficia de ella, ha reconocido que requiere de apoyo y orientación y que la medida de mentorías puede favorecer su fortalecimiento personal. Es posible que las personas jóvenes no busquen ayuda por sí mismas, por lo tanto, se les puede invitar a participar en el proceso de mentorías. Sin embargo, tú como persona mentora debes asegurarte de que al proceso la persona menteé asiste por decisión propia y porque desea iniciar un proceso que le fortalezca.

1.4. Consideraciones generales

Recuerda, si una persona llega a pedirte ayuda es justo que tus actitudes también sean acordes, las siguientes recomendaciones pueden ser consideradas como un código de ética para la persona mentora (ver tabla 4).

Tabla 4. Breve código de ética de la persona mentora

-  Invitar siempre a decidir en conjunto. Es crucial considerar la opinión de la persona mentee para empoderarla en la toma de decisiones.
-  Dar retroalimentación constructiva y crear un espacio seguro para aprender, reconociendo los esfuerzos de la persona mentee.
-  Mantener la confidencialidad absoluta de la información compartida durante el proceso de mentoría, salvo casos en los cuales la persona mentee u otra persona pueda correr un riesgo.
-  Escuchar activamente las preocupaciones de la persona mentee antes de responder, comprendiendo que, aunque algo desde nuestro punto de vista pueda parecer sencillo, puede ser complejo para quien lo experimenta.
-  Mantener una relación de igualdad, valorando los aportes de la persona mentee.

1.5. Derivación segura

Debes tener en cuenta mientras realizas las mentorías grupales que, aunque como persona mentora estás en la disposición de ofrecer orientación y apoyo a las personas mentee, en algunos casos posiblemente será necesario un apoyo específico o especializado. En esos casos es recomendable derivar, estos pueden ser los siguientes casos:

a) Cuando notamos que el motivo supera al proceso:

- Vemos expresiones de miedo o ansiedad.
- La persona actúa como si fuera instruida o fuertemente influenciada por otra persona.
- Observamos lesiones aparentemente como resultado de golpes o medidas de control.
- Contacto limitado con su familia.
- Uso de drogas o consumo excesivo de alcohol.
- Presenta síntomas de deterioro de salud y la persona no ha consultado a un servicio de salud.

- La persona está expuesta a violencias que vulneren sus derechos, así como a riesgos para su salud y su vida.
- Presenta algún problema psicológico grave.

b) Cuando el proceso de mentoría no está funcionando:

- La persona mentee no responde adecuadamente o no se involucra en las sesiones.
- Ausencia repetida a las sesiones o negativa a realizar actividades.

c) Por razones personales:

Brindar apoyo a otras personas requiere energía y concentración, y no siempre estaremos en condiciones óptimas para hacerlo. No debemos sentir culpa por no estar disponibles en ciertos momentos, ya que nuestro bienestar es esencial para ayudar efectivamente. Si es necesario podemos realizar una derivación segura, asegurando un trato respetuoso y continuo para la persona mentee al transferirlo a otro mentor o mentora.

Es importante recordar que no debes sentirte mal por necesitar realizar una derivación. Tu bienestar personal también es muy importante y priorizar el apoyo a la persona mentee a toda costa puede llevar al agotamiento, lo que no es recomendable para ti y además afectará la capacidad para apoyar a otras personas. Cuidar de tu propia salud mental y emocional permite continuar ofreciendo apoyo de manera sostenible y efectiva.

¿Cómo realizar una derivación segura?

Una derivación segura es dirigir a alguien a una institución especializada y confiable para recibir la asistencia necesaria. Es crucial conocer disponibilidad y alcance de los servicios de la institución a la que se deriva.

Los pasos de la derivación segura son:

1. Informar y orientar a la persona de manera oportuna, con información confiable y verificada, sin forzarle a recibir la atención ofrecida.
2. No tomar ninguna acción que pueda dañar a las personas su seguridad y derechos.
3. No ofrecer ni prometer nada que no se esté en condiciones de cumplir.

4. Confirmar que los servicios ofrecidos sean seguros, confiables y accesibles. En este sentido la primera opción debe estar constituida por instituciones estatales con mandato a ofrecer los servicios.
5. No solicitar información que no es relevante y cuidar la confidencialidad, compartir la información únicamente con la persona responsable de recibirla en la institución a la que se deriva.
6. Explicar claramente el procedimiento de derivación segura y las implicaciones para la persona a ser derivada, puesto que en todo momento debe estar informada y dar su consentimiento para cualquier paso que se dé.
7. Obtener el consentimiento de la persona aclarando explícitamente que sus datos podrían ser compartidos con la organización a la cual se hará la derivación y no presionar a la persona a dar su consentimiento.

A continuación (ver tabla 5), se muestran los principales proveedores estatales de servicios de salud mental, salud física, derechos humanos, seguridad y justicia en El Salvador, Guatemala y Honduras.

Tabla 5. Servicios estatales de atención

Tipo de servicios	El Salvador	Guatemala	Honduras
Especializados en salud mental	Servicios de salud mental en clínicas comunales y hospitales del Ministerio de Salud (MINSAL)	Departamentos de salud mental en hospitales del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS)	Servicios de salud mental en establecimientos de salud y hospitales de la Secretaría de Salud.
En el caso de servicios de salud física	Clínicas comunales y hospitales del MINSAL	Centros de salud y hospitales del MSPAS	Policlínicos, establecimientos de salud y hospitales de la Secretaría de Salud.
En el caso de vulneraciones de los derechos humanos	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)	Procurador de los Derechos Humanos (PDH)	Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH)
En el caso de riesgos a la seguridad	Fiscalía General de la República (FGR) y Policía Nacional Civil (PNC)	Ministerio Público y Policía Nacional Civil (PNC)	Ministerio Público y Policía Nacional

Además de los actores estatales, entidades no gubernamentales, asociaciones, fundaciones y organismos de cooperación pueden ofrecer asistencia en salud física, mental y derechos humanos. Pero antes de derivar es crucial obtener información sobre la calidad, disponibilidad y accesibilidad de estos servicios, considerando que los servicios públicos son gratuitos.

1.6. Autocuidado

VIDEO 3

Escaneemos el código QR.



Aunque tengas la disposición para apoyar y orientar a otras personas, también debes cuidarte a ti misma o mismo. El autocuidado implica acciones para evitar el desgaste, como se sugiere en el video elaborado por la Cruz Roja Española (2023)⁴. Esto puede ser tan simple como irte a dormir temprano o tan difícil como cuestionar los propios hábitos. El autocuidado no es egoísta; es esencial para el bienestar personal. Alejarse de rutinas agotadoras y adoptar hábitos saludables es crucial, especialmente durante la mentoría, ya que solo estando bien puedes ayudar verdaderamente a las demás personas.

Ahora tienes la base teórica para una mentoría y las herramientas para iniciarla. No dudes de pedir ayuda en caso de ser necesario.

⁴ El video realizado por la Cruz Roja Española (2023) cuenta con la licencia de Creative Commons de Atribución (reutilización permitida), la cual permite su distribución, siempre y cuando se respete su autoría y se utilice con fines académicos o de aprendizaje.

BLOQUES TEMÁTICOS

MENTORÍAS CON TÉCNICAS ESPECÍFICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES DE RESILIENCIA PSICOSOCIAL

En esta segunda parte del manual de mentorías grupales para jóvenes, encontrarás un guion metodológico que te proporciona una serie de herramientas prácticas para utilizar durante el proceso de mentoría. Estas herramientas están diseñadas para apoyarte en la implementación efectiva de las sesiones, ayudándote a guiar a las personas jóvenes de manera estructurada para el desarrollo de habilidades y el fortalecimiento de la resiliencia psicosocial, como una herramienta para la empleabilidad en jóvenes. Además, te ofrecemos sugerencias para la implementación, con el objetivo de facilitar su uso.

Es importante mencionar que, aunque este proceso de mentoría permite que las personas jóvenes prioricen aspectos según sus propias necesidades e intereses, se proponen una serie de habilidades y competencias clave a desarrollar. Estas habilidades están directamente orientadas a fortalecer la resiliencia, entendida como la capacidad para afrontar y superar desafíos, y se vinculan de manera integral con la mejora de la empleabilidad juvenil. De este modo, las mentorías no solo contribuyen al crecimiento personal, sino también a la preparación para enfrentar con éxito las exigencias del entorno laboral.

¡Muchos éxitos en tu rol de mentor!



2. BLOQUE TEMÁTICO: AUTOCONCIENCIA

2.1. Mentoría 1: Somos personas valiosas (autoconcepto y autoaceptación)

Estructura didáctica

Esta mentoría facilita el autoconcepto y aceptación para el fortalecimiento de la autoestima.

Aprendizajes esperados

Identificar elementos esenciales para el desarrollo del autoconcepto y la aceptación de las características personales.

Indicadores conductuales

Explicación puntual de características personales y aceptación de rasgos propios.

Competencia

Reconocimiento de características personales.

Materiales

- Lápices
- Acuarelas
- Pliegos de papel blanco y hojas de papel blanco
- Hojas de trabajo
- Imágenes de *stickers* de "me gusta" y "me encanta"

GUION METODOLÓGICO

I. Introducción y actividad 1 (25 minutos)



Tiempo estimado
65 minutos

Brinda la bienvenida al grupo, comenta sobre lo que estaremos aprendiendo, explica sobre las habilidades de resiliencia psicosocial, su importancia en espacios de empleo y como nos ayudaran a nuestro crecimiento personal. Asimismo, has referencia que todo lo que se trate en estos espacios será dentro del respeto.

Recuerda realizar cualquier tipo de adaptación según los jóvenes con quienes estés trabajando, no obstante, no dejes de lado nunca la habilidad a trabajar.

Puedes explicar: las redes sociales nos ofrecen una ventana para conocer el mundo, pero también para darnos a conocer. Es por eso por lo que en la siguiente actividad tendremos la oportunidad de darnos a conocer de una forma similar a la de algunas aplicaciones que todos conocemos y utilizamos, pero de forma creativa. Vamos a simular un perfil de la aplicación *Instagram*, al que llamaremos *InsideBook*.

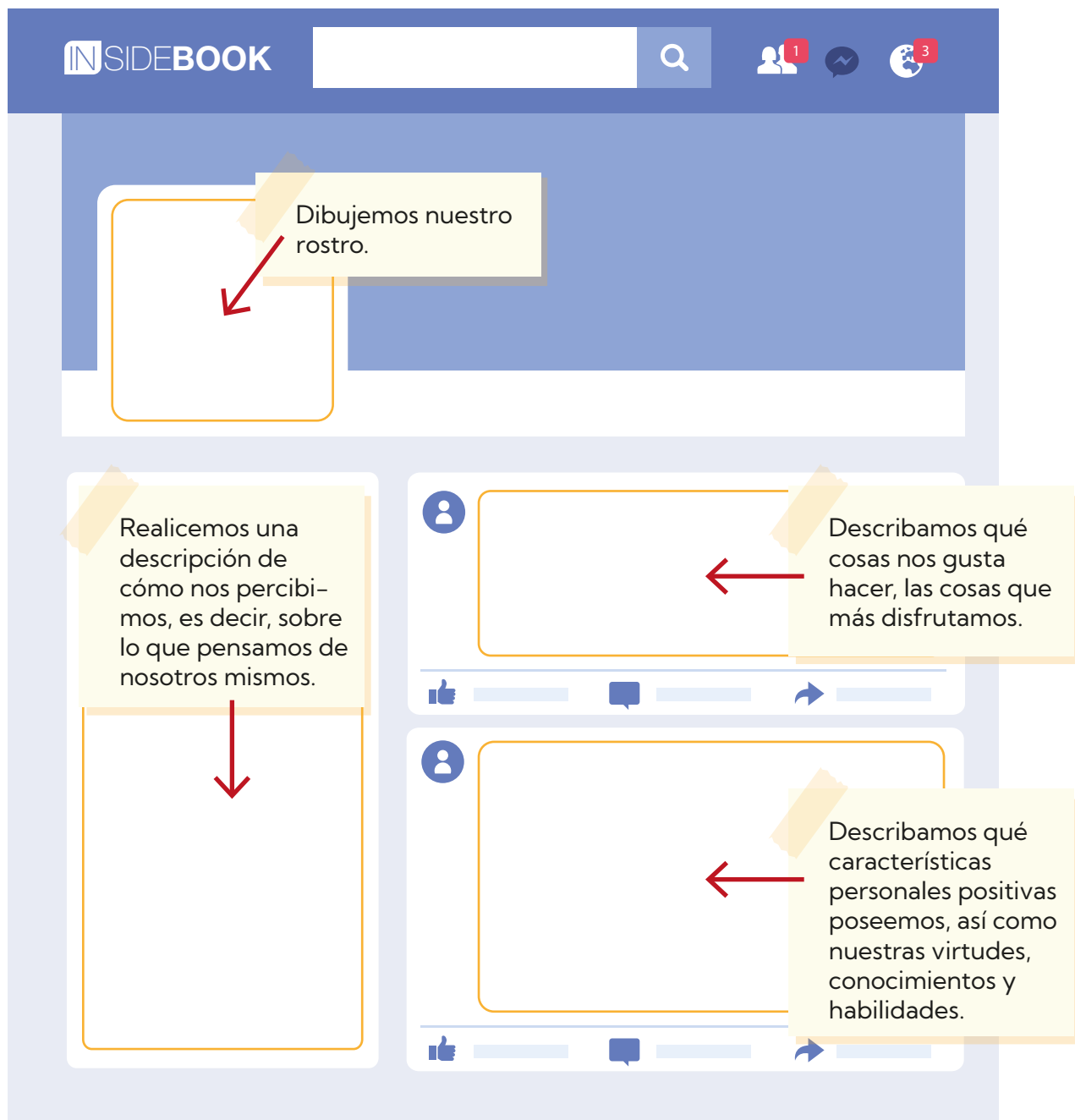
En nuestra imaginación, *InsideBook* será nuestro espacio para mostrar cómo nos vemos. Para decir cómo nos describimos, nuestras cualidades y nuestras habilidades, es decir, las cosas que sabemos hacer y las que nos gusta hacer.

Completemos el perfil de *Insidebook*, en la hoja de trabajo No. 1, según las indicaciones siguientes.

TIP

Pueden también utilizar materiales adicionales como cartulina, colores o colocar alguna foto. Intenta utilizar cualquier material que le de vida al perfil de los jóvenes y que sientan que realmente se están representando. Si algún joven le cuesta y no sabe que colocar, ayúdalo. Así mismo, puedes cambiar las cualidades a conocer, por ejemplo: di un recuerdo favorito.





II. Puesta en común

 15 minutos

Una vez completado el ejercicio del *Insidebook*, pide a las personas menteé, que peguen los perfiles en una pizarra o una zona de la pared del salón donde se desarrolle la mentoría, para que estos sean mostrados a las demás personas participantes. A continuación, en grupo leerán el *Insidebook* de cada integrante y con ello darán a conocer aspectos sobre cómo se ven (autoconcepto) y destacan las cualidades que valoran de sí mismas y sí mismos (autoaceptación). En cada espacio tendrán la oportunidad de darle un “Me gusta” o un “Me encanta”, utilizando los *stickers* del anexo.

Recuerda que puede haber jóvenes que no desean mostrar o hablar sobre su perfil y debemos manejar la situación.

III. Explicación

 05 minutos

Explica al grupo qué es el autoconcepto y que es la autoaceptación. Puedes leer la siguiente explicación:

El autoconcepto responde a la pregunta ¿quién soy yo?, es la forma en que nos vemos a nosotras y nosotros mismos. Por ejemplo, cuando decimos "soy una persona respetuosa" o "soy amigable", estamos describiendo nuestro autoconcepto, es decir, el concepto que tenemos sobre quienes somos. Estas ideas se forman no solo a partir de nuestras propias creencias, sino también por lo que otras personas piensan y nos dicen sobre nosotras y nosotros. Por ejemplo, si alguien nos dice que somos divertidas o simpáticas, eso influye en nuestro autoconcepto.

La autoaceptación, responde a la pregunta ¿qué cosas de mí me hacen sentir bien?, es decir, es sentirnos bien con quienes somos, o sea aceptarnos. Incluyendo las características no siempre nos gustan o que pensamos que no agradan a las demás personas. En otras palabras, es no juzgarnos por quienes somos sino aceptar quienes somos con todas nuestras características y cualidades.

IV. Actividad 2

 10 minutos

Presenta el cuento de “El elefante encadenado” de Jorge Bucay (2008), di al grupo:

Vamos a leer juntos un cuento de Jorge Bucay llamado "El elefante encadenado". En el cuento, se nos invita a reflexionar sobre la fuerza interior y cómo a veces limitamos nuestro potencial sin siquiera darnos cuenta. Cada uno de los jóvenes puede leer un párrafo diferente. Así nos sumergimos en la historia y compartimos nuestras opiniones después.

El elefante encadenado

Cuando yo era pequeño, me encantaban los circos. Lo que más me gustaba de los circos eran los animales, y el animal que más me impresionaba era el elefante. Me fascinaban sus enormes dimensiones y su fuerza descomunal.

Sin embargo, después de la actuación y hasta poco antes de volver al escenario, el elefante siempre permanecía atado a una pequeña estaca clavada en el suelo con una cadena que le aprisionaba una de las patas. La cadena era gruesa, pero la estaca era un minúsculo trozo de madera clavado a pocos centímetros de profundidad. Me parecía obvio que un animal capaz de arrancar un árbol de cuajo con su fuerza también podía tirar de aquel minúsculo tronco y liberarse. Aquel misterio sigue pareciéndome evidente.

—¿Qué lo sujeta?, ¿por qué no huye?

Tras preguntarle a mis profesores y parientes que consideraba sabios, la respuesta que me dieron algunos fue la siguiente: «El elefante no se escapaba porque estaba amaestrado». Hice entonces la pregunta obvia: «Si estaba amaestrado, ¿por qué lo encadenaban?». La verdad es que no recuerdo haber recibido ninguna respuesta coherente, hasta que alguien que resultó ser lo suficientemente sabio me dio una respuesta convincente:

«El elefante del circo no se escapaba porque estuvo atado a una estaca parecida desde que era muy pequeño».

Cerré los ojos e imaginé al indefenso elefante recién nacido sujeto a la estaca. Seguro que en aquel momento el animalito tiró y tiró tratando de liberarse. Debía terminar el día agotado porque aquella estaca era más fuerte que él. Día tras día debía volver a intentarlo con el mismo resultado. Y así hasta que un día terrible para el resto de su vida, el elefante aceptó su impotencia y se resignó a su destino. Ese poderoso elefante no escapa porque cree que no puede, tiene grabado el recuerdo de la impotencia que sintió de pequeño. Lo peor es que jamás volvió a poner a prueba su fuerza.

Después de la lectura, habla con las personas menteé sobre la aceptación y de las creencias que llegamos a tener de lo que somos como personas.

Puedes iniciar de la siguiente forma:

En el cuento, el elefante podría haberse liberado en cualquier momento, pero permanecía atado debido a una creencia que aprendió desde pequeño.

- *¿Creen que a veces nos limitamos sin darnos cuenta, debido a experiencias que hemos vivido y que nos han hecho creer ciertas cosas?*
- *¿Por qué creen que eso le ocurre al elefante?*

Continúa diciendo:

Ahora en parejas creen una continuación de la historia del elefante. Reimaginen y creen un nuevo final para la historia del "Elefante Encadenado". Luego, recreen este nuevo final pintando con acuarelas en medio pliego de papel blanco y finalmente lo presentaran al resto del grupo, contando su historia. Para reimaginar el final del cuento podemos preguntarnos:

¿Qué sucedió un día en el circo que hizo que el elefante finalmente se diera cuenta de su verdadera fuerza y decidiera intentar liberarse de nuevo?

V. Conclusión



Mediante un plenaria explica que es muy importante lo que pensamos de nosotras y nosotros mismos. Así como nuestra valoración personal, que a veces podrían no ser tan apegadas a la realidad, como en el caso del elefante, quien tenía una creencia de algo que lo limitaba cuando era un elefante bebé pero que cuando ya era un elefante grande solamente lo limitaba porque él creía que era así.

Luego explica que lo que las personas creen de sí mismas y la forma en que nos valoramos, puede influir en lo que somos capaces de hacer. Explica que es muy importante pensar sobre nuestras creencias. Describirnos y valorarnos adecuadamente para mejorar nuestro autoconcepto y aumentar nuestra autovaloración. Por ejemplo, en la lectura el elefante no escapa porque cree que no puede soltarse.

Facilita una reflexión grupal con las siguientes preguntas y escuchando las opiniones de los jóvenes:

- ¿Qué creen que debemos hacer las personas para desarrollar nuestro un buen autoconcepto y no permanecer "atadas o atados a pequeñas o grandes cosas", que creemos que nos detienen?
- ¿Qué consecuencias podemos tener si estamos "atados" a ideas equivocadas sobre nosotros mismos?

2.2. Mentoría 2: El valor de mis propias decisiones (autonomía y autoeficacia)

Estructura didáctica

Con esta mentoría se contribuye a determinar características propias que permiten a las personas autodirigirse.

Aprendizajes esperados	Indicadores conductuales
Identificar características personales para la mejora de la autonomía y la eficacia en el logro de objetivos.	Aceptación del contenido y puesta en común de mejora en aspectos personales.
Competencia	Materiales
Reconocimiento de la capacidad de ser autónomos y eficaces.	• Lápices, cinta adhesiva • Hoja de trabajo • Hojas de papel • Plumones de dos colores diferentes • Pizarras blancas

GUION METODOLÓGICO

I. Introducción ⌚ (20 minutos)



Tiempo estimado
55 minutos

Para iniciar esta sesión de mentoría, comparte con el grupo de personas menteé un resumen de la mentoría anterior, pregúntales si tienen alguna duda e invita continuar con este aprendizaje. Luego realiza la dinámica grupal:

Aquí tienes un resumen que puedes utilizar:

En la primera sesión, hablamos del autoconcepto y autovaloración usando el 'InsideBook'. Completamos perfiles ficticios para reflexionar sobre cómo nos vemos y qué valoramos de nuestras cualidades. Además, usando el cuento de “El Elefante encadenado”, hablamos de cómo nuestras creencias personales pueden influir en nuestro desarrollo personal, ahora vamos a realizar una dinámica para movernos un poco, sigue las indicaciones.

Indicaciones para la dinámica “Círculo de equilibrio”:

Vamos cómo trabajar en equipo y mantener el equilibrio.

- 1. Posición de las sillas:** Coloca las cuatro sillas en un espacio amplio.
- 2. Orientación de las sillas:** Pon las sillas de manera que formen un cuadrado, mirando hacia el norte, sur, este y oeste.
- 3. Posición de las personas:** Cada una se sienta en una silla, mirando hacia el centro del cuadrado imaginario.
- 4. Apoyo de la espalda:** Inclínate hacia atrás, apoyando tu espalda en las piernas de la persona que está detrás de ti.
- 5. Retiro de las sillas:** Retira las sillas con cuidado para mantener el equilibrio del grupo. Consulta la imagen para ver cómo debe quedar el resultado final.



Ilustración 2. © GIZ/Karina Oliva. Consejo de Juventudes CaPAZ II realizando la dinámica “Círculo de equilibrio”.

Recomendación

En la medida de lo posible que la dinámica la realicen las personas divididas en grupos según su estatura, para evitar desequilibrios.

Puedes concluir con lo siguiente reflexión:

Es probable que no hayamos terminado o finalizado la dinámica de la manera esperada, pero eso no importa, porque lo que sí es valioso es el esfuerzo empleado, el uso de la comunicación, la voluntad, la decisión propia de participar y la estrategia que utilizamos para la actividad.

TIP

Recuerda que dentro del grupo puede haber algún joven que no podrá realizar este ejercicio por alguna condición física, realiza las adecuaciones necesarias ante de iniciar.

Generar una discusión reflexiva con las siguientes preguntas:

- *¿Cómo se sintieron en la actividad?*
- *¿Fue difícil tomar la decisión de participar?*
- *¿Lo volverían a hacer?*

II. Explicación

 10 minutos

A continuación, desarrolla la explicación mediante una plenaria de que es autonomía y heteronomía, puedes decir lo siguiente:

Se entiende por autonomía a **la capacidad de decidir de manera propia, independiente, sin la influencia de otras personas**, o sin ser forzado por otras personas. Es decir, ser una persona autónoma significa que tenemos independencia y libertad para tomar nuestras propias decisiones.

La heteronomía es lo contrario de la autonomía. La heteronomía es cuando otra u otras personas toman las decisiones por nosotros o ejercen algún grado de influencia o presión para que tomemos cierta decisión según es el deseo de esas personas y no siempre según nuestros propios deseos.

Dicho de otra forma, la autonomía nos vuelve independientes y la heteronomía nos vuelve dependientes de otras personas.

Mientras que, a grandes rasgos, podemos decir que la **eficacia** es alcanzar objetivos y metas que tenemos. Es decir, metas que hemos pensado desde tiempo atrás y habíamos decidido conseguir para hacerlos realidad. De esta forma, algo es eficaz cuando se obtiene el resultado esperado y la autoeficacia es cuando una persona logra esos objetivos y metas por sí misma, por su dedicación y decisión. Es decir, porque puso su esfuerzo en lograrlo y lo consiguió.

III. Actividad 1

 10 minutos

Según la explicación anterior, reflexionemos en una plenaria y respondamos a las siguientes preguntas:

-  ¿De qué depende la autonomía?
-  ¿Cómo podemos conseguir ser autónomos?
-  ¿Por qué creen que es importante la autonomía y la autoeficacia en la vida de cualquier persona?

IV. Actividad 2

 10 minutos

A continuación, se hará un análisis con un cuadro de acciones para determinar la autonomía y la heteronomía como ejemplos de la vida cotidiana, que no necesariamente tienen que ser correspondidas a su situación personal.

Indicación: Ahora que sabemos sobre la autonomía y la heteronomía, vamos a hacer un ejercicio que nos permitirá reconocer la relación que tienen con las acciones. Utilizaremos la hoja de trabajo No. 2.

En la hoja de trabajo No. 2 encontrarás dos versiones del listado de autonomía y heteronomía, puedes elegir utilizar el primero o el alternativo según las características del grupo de jóvenes a quienes se les presentará.

Luego, explica brevemente lo que van a hacer. "Ahora que entendemos la diferencia entre autonomía y heteronomía, vamos a hacer un ejercicio interactivo para reconocer estas acciones en la vida cotidiana."

- **División en grupos** (1 minuto): Divide a los participantes en dos grupos.
- **Elaboración de tarjetas** (3 minutos): Cada grupo recibirá hojas de papel para cortar en forma de tarjetas y un plumón. El grupo 1 escribirá ejemplos de acciones autónomas en sus tarjetas, y el grupo 2 hará lo mismo con ejemplos de acciones heterónomas, asigna un color de plumón a cada grupo.
- **Clasificación interactiva** (6 minutos): Coloca dos pizarras blancas o grandes hojas de papel en el lugar donde se desarrolla la mentoría, etiquetadas como "Autonomía" y "Heteronomía". Cada grupo, por turnos, leerá en voz alta sus ejemplos y pegará las tarjetas en la pizarra correspondiente. Después de pegar cada tarjeta, ambos grupos pueden opinar si están de acuerdo con la clasificación y, si no, explicar por qué creen que debería estar en la otra categoría. Esto fomenta la discusión y el pensamiento crítico.

- **Reflexión:** Una vez que todas las tarjetas estén pegadas, discute brevemente con el grupo por qué cada acción fue clasificada en su categoría respectiva. Puedes preguntar:

¿Cómo creen que las acciones autónomas y heterónomas que discutimos hoy afectan nuestras decisiones y comportamientos en la vida cotidiana? ¿Se aplica cuando estamos en la búsqueda de un empleo?

Discútelos en una plenaria junto al grupo.

V. Conclusión

 10 minutos

En nuestra vida, tanto en nuestras cosas personales como laborales, nos veremos en la necesidad de tomar decisiones. En muchas ocasiones, nos encontraremos con la duda de elegir entre distintos caminos para resolver un problema o situación, o para seleccionar una opción.

Antes de actuar, es muy importante dedicar tiempo a reflexionar sobre nuestras decisiones. Aunque el tiempo que cada persona necesita para esta reflexión puede variar, es fundamental hacerlo.

Ahora compartamos nuestra propia reflexión sobre la pregunta:

 ¿Cuál es la importancia de analizar y reflexionar nuestras decisiones?

Como persona facilitadora, tú también puedes realizar este análisis para ti mismo, en que ocasiones eres la autonomía para la toma de decisiones, en que situaciones se te es más difícil.

3. BLOQUE TEMÁTICO: INVULNERABILIDAD

3.1. Mentoría 3: Mis cambios (capacidad y adaptación)

Estructura didáctica

Con esta mentoría se incide en el fomento de la resiliencia psicosocial mediante el trabajo directo en la autoconfianza y capacidad de identificar las habilidades propias para superar problemas.

Aprendizajes esperados	Indicadores conductuales
Desarrollar o fortalecer habilidades para la generación de hábitos de adaptación.	Analizar la situación y las acciones que amerita realizar para ajustarse a los cambios.
Competencia	Materiales
Comprende que los cambios son parte del desarrollo vital.	• Papel • Lápiz • Hoja de trabajo • Pliegos papel blanco • Colores o marcadores

GUIÓN METODOLÓGICO

I. Introducción ⌚ (10 minutos)



Tiempo estimado
65 minutos

Da la bienvenida al grupo y recuerda la sesión anterior de mentoría. Puedes comenzar diciendo:

La mentoría anterior hablamos sobre autonomía, que es cuando decidimos por nosotros mismos sin que otras personas nos digan qué hacer, y heteronomía, que es cuando nuestras decisiones son influenciadas por otras personas. También, reflexionamos sobre la importancia de alcanzar nuestras metas de manera autónoma, que es importante para lograr lo que queremos con nuestro propio esfuerzo y dedicación. Ahora hablaremos sobre otro tema muy interesante, la capacidad de adaptación.

Después presenta la primera dinámica, puedes decir:

Haremos un ejercicio de imaginación: Tomaremos una postura cómoda y seleccionaremos el nombre de una fruta, trataremos de no repetir los nombres, cada uno puede seleccionar una fruta diferente.

Imaginaremos vívidamente diferentes cosas o situaciones de la forma más realista posible. Esta es una técnica muy sencilla de relajación, ahora la pondremos en práctica. Cerremos los ojos e imaginemos durante 5 minutos. Después siempre en la misma posición y con los ojos cerrados cada persona dirá un relato de cómo es esa fruta y cómo crece en el árbol, diciendo todos los detalles que podamos incluir. Por ejemplo, relatando los cambios de una semilla hasta llegar a dar frutos, como si se tratara de una película.

II. Explicación

 05 minutos

Luego haz las siguientes preguntas, para introducir el tema y generar un diálogo de confianza.

- *¿Sabes qué significa la capacidad de adaptación?*
- *¿Conoces a algunas personas que hayan tenido que cambiar la forma como llevaban su vida como resultado de algún cambio inesperado?, ¿cómo se adaptó al cambio esa persona?*

Explica: En algunas ocasiones, a lo largo del día se nos presentan experiencias que traen cambio en la rutina diaria. Estas pueden generar estrés, incertidumbre o incluso temor. Pero las personas tenemos la capacidad de poder adaptarnos a los diversos cambios y retos que se nos presentan. Así es a lo largo de nuestras vidas.

En ocasiones solo es cuestión de tomarse un tiempo para pensar la forma de enfrentar las situaciones y utilizar estrategias que faciliten la adaptación para afrontar esos cambios.

¿Qué significa la palabra adaptación?

Acomodarse o ajustarse a nuevas situaciones, personas, lugares, espacios, etc. Es normal que siempre ocurran cambios, en ocasiones somos las personas mismas quienes generamos los cambios, y cuando el cambio es positivo, al generarlo experimentamos un gran bienestar emocional.

Ahora bien, ¿cómo se puede lograr esta adaptación o acomodación? Aquí tienes 4 ejemplos de estrategias:

- *Tener presente que siempre habrá cambios y transformaciones en la vida de todas las personas.*
- *Tomar un tiempo para reconocer cómo nos afectan estos cambios, si hay algún tipo de resistencia y qué necesitamos para adaptarnos.*
- *Hacer ejercicios de relajación y meditación para despejar la mente.*
- *Mirar los cambios como una aventura de exploración para descubrir los beneficios que pueden tener o los aprendizajes que nos dejan.*

Recordemos que tenemos la capacidad de superar los desafíos que se nos presentan, solo es cuestión de encontrar la manera que mejor nos funcione. ¡Juntas y juntos podemos enfrentar cualquier cosa que se nos cruce en el camino!

III. Actividad 1

 20 minutos

La actividad tiene como objetivo que cada persona menteé pueda reconocer los diversos procesos de cambio que ocurren a lo largo de la vida de una persona. Estos cambios no se limitan únicamente a los aspectos corporales, sino que también abarcan otras áreas como nuestra personalidad o las amistades que tenemos, entre otros.

Inicialmente, pídeles a las personas menteé que recuerden los cambios que han experimentado a lo largo de su vida. Posteriormente, que completen el ejercicio para recordar los cambios que han experimentado en los últimos años. Entrégales la hoja de trabajo No. 3 y lápiz y colores o marcadores.

Luego diles: ¡Vamos a ponerle imaginación al asunto! Primero, vamos a dibujarnos tal como éramos hace un tiempo y luego como somos ahora. Piensen en esos cambios y después reflexionemos juntas y juntos:

- *¿Cómo se imaginan que serán en un futuro cercano?*

Explícale al grupo: En esta actividad vamos a explorar una situación de cambio desde diferentes perspectivas, es la historia del Valle del Bienestar, un lugar donde las personas que viven ahí deben tomar importantes decisiones, ¡vamos a ayudarles! Para eso sigamos los siguientes pasos.

1. Formen dos grupos. Cada grupo asumirá un rol diferente:

Rol del grupo 1: Representará a los habitantes del Valle del Bienestar *a favor del cambio*.

Rol del grupo 2: Representará a los habitantes del Valle del Bienestar *en contra del cambio*.

2. En cada grupo, lo jóvenes deben elegir una persona para actuar como moderadora. Esta persona se encargará de gestionar los turnos de palabra, los tiempos y tomará notas durante la actividad.
3. Leamos en voz alta el siguiente texto sobre "El Valle del Bienestar".

Relato sobre el "Valle del Bienestar"

¡Bienvenidas y bienvenidos al Valle del Bienestar!

En este lugar cómodo y seguro, no sentimos la necesidad de cambiar nada. ¿Por qué arriesgarnos al cambio? Las tradiciones y costumbres que hemos tenido siempre nos han permitido vivir bien durante mucho tiempo. Nos enorgullece no hacer cambios. Sin embargo, hemos sufrido varios temblores, inundaciones y derrumbes. Nuestros científicos nos han dicho que es importante que nos mudemos, ya que es alto el riesgo de que este tipo de cosas sigan pasando con frecuencia. La Asamblea General de Habitantes está dividida en dos grupos: el grupo 1, quienes desean encontrar un nuevo lugar y adaptarse a un nuevo entorno, aunque este sea fuera del Valle, y el grupo 2, quienes prefieren quedarse aquí porque es el lugar que conocen y así podremos seguir con nuestras costumbres.

Las personas que viven en el valle necesitan tomar una decisión, pero en consenso, para tomar la mejor decisión.

Dile al grupo: Después de leer el relato hagamos lo siguiente:

Asuman el rol asignado en cada grupo, el 1 o el 2 y, discutan cómo se sienten, qué piensan y qué escuchan de las demás personas del grupo al que pertenecen.

4. Preparen argumentos que respalden su posición (a favor o en contra del cambio) utilizando un pliego de papel. Tendrán 20 minutos para completar lo siguiente:
 - 5 emociones o sentimientos que les provoca la situación.
 - 5 razones que justifiquen su posición o decisión de grupo.
 - 3 ventajas del cambio y 3 desventajas.
 - 3 condiciones exigirían, es decir, que deben cumplirse para considerar cambiar de opinión.
5. Revisen los argumentos de cada persona en el grupo y agrupen las ideas similares para presentar argumentos claros y concretos durante el debate con el otro grupo.
6. Al finalizar, expondremos los argumentos al otro grupo y trataremos de convencerles de cambiar su posición (su decisión de dejar o quedarse en el valle según el grupo). La persona moderadora será responsable de mantener el orden durante el debate.
7. Después del debate, reflexionemos sobre ¿por qué algunas personas les es más difícil cambiar que otras?

Recuerden que, en un debate, no siempre gana quien tiene la razón, sino quien puede defender mejor sus ideas. Motiva a los jóvenes a entrar en el rol que les corresponde, sin importar cual es su posición real.

En caso de realizar la actividad de manera individual:

La persona menteé podría elaborar argumentos sobre las dos posiciones de la dinámica y escribirlas en una hoja de papel. Según el siguiente listado breve:

Reflexiona sobre el cambio desde ambas perspectivas

A favor del cambio

- 2 razones para apoyar el cambio.
- 2 ventajas del cambio.
- 2 desventajas del cambio.

En contra del cambio

- 2 razones para no cambiar.
- 2 ventajas de quedarte.
- 2 desventajas de quedarte.

Después haz las preguntas para la reflexión

1. ¿Cómo te sentiste al explorar ambas perspectivas sobre el cambio?
2. ¿Qué argumentos te resultaron más convincentes para cada posición?
3. ¿Cómo crees que tus emociones influyen en tu decisión sobre el cambio?
4. ¿Cómo puedes aplicar lo aprendido en esta actividad a situaciones de cambio en tu vida personal o profesional?

Al terminar las actividades, conversa un momento con el grupo para elaborar la reflexión final. Puedes decir:

Como pueden ver, los cambios generan diferentes reacciones, pero eso no significa que sean necesariamente malos, por ejemplo, los cambios físicos que experimentamos a lo largo de nuestra vida mayormente son cambios naturales.

Recordemos que hay muchas maneras de adaptarse al cambio y que no debemos temer a estos. La actitud positiva, el empeño y las estrategias adecuadas harán más fácil que nos adaptemos y disfrutemos de nuevas experiencias, aprendizajes y amistades. También podemos generar cambios para nuestras propias vidas.

Cada cambio nos brinda una oportunidad para aprender y desarrollarnos. Manteniendo una actitud positiva y avanzando con pasos pequeños pero constantes, podemos afrontar cualquier cambio imprevisto y transformar los cambios en experiencias valiosas.

¿Qué pequeño cambio podemos empezar a implementar desde hoy, para nuestra vida?

4. BLOQUE TEMÁTICO: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO POSITIVAS

4.1. Mentoría 4: ¿Qué hacer cuando tengo un problema? (Estrategias de solución de problemas)

Estructura didáctica

Esta mentoría trabaja la resolución de problemas y el autocuidado.

Aprendizajes esperados	Indicadores conductuales
Facilitar mecanismos para el afrontamiento positivo y la resolución de conflictos.	Reconoce que existen situaciones en la vida cotidiana que necesitan afrontar de manera asertiva, activa y utilizando estrategias de solución de problemas.
Competencia	Materiales
Conoce, comprende y aplica los pasos para la resolución de problemas.	• Hoja de trabajo • Lápices • Acuarelas • Pegamento a cinta adhesiva • Hojas de papel de colores • Cartulinas • Hojas de papel blanco

GUION METODOLÓGICO

I. Introducción ⌚ (10 minutos)



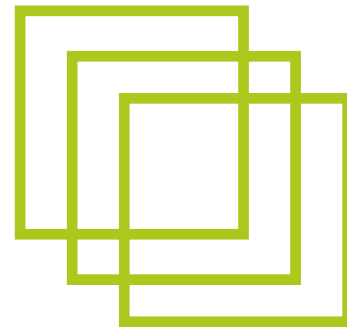
Tiempo estimado
60 minutos

Inicia la sesión recordando al grupo de menteé las actividades de la sesión anterior.

Puedes decir: En la mentoría anterior hablamos de que en la vida siempre vamos a encontrar muchos cambios y que podemos aprender de estos, al adaptarnos a los cambios viviremos experiencias nuevas que pueden ser muy buenas.

¿Qué opinan ustedes sobre cómo adaptarnos a los cambios de la vida?

Luego, entrega al grupo, varias hojas de papel blanco y diles que, durante unos minutos, sin ver al resto de participantes y utilizando su creatividad, forman dos figuras (podría ser en tercera dimensión): primero una casa y luego una figura de su elección. Esta actividad requiere organización y planificación.



Al finalizar preguntamos:

¿Hubo dificultad para decidir que figura formaron?, ¿por qué?

Después coméntales que el objetivo del ejercicio es mostrar cómo una acción que parece sencilla requiere de planificación, organización y la toma de decisiones.

Sugerencia para manejar la frustración durante la actividad

Si notas que durante la actividad algunos jóvenes se sienten frustrados, refuerza la importancia de la planificación, después de la actividad, recuerda a todas las personas menteé que, aunque podrían haber experimentado frustración, el objetivo del ejercicio es mostrar cómo una acción que parece sencilla requiere de planificación, organización y toma de decisiones. Por tanto, la finalidad no es obtener una figura determinada o un resultado específico sino el ejercicio de organizarnos y planificar una acción conjunta.



Otras sugerencias para manejar la frustración durante las actividades prácticas

	Sugerencia	Puedes decir
Ofrece palabras de ánimo	Si observas que alguna o algún joven muestra frustración, animale a que respire profundamente y a que tome un momento para reflexionar sobre lo que está sintiendo.	"Es normal sentirse un poco frustrado cuando las cosas no salen como esperábamos. Tómame un momento para calmarte y luego puedes continuar."
Recuérdales que no hay una forma correcta	Aclara que no hay una única forma de hacer las cosas y que el objetivo es disfrutar el proceso.	"Recuerden que la creatividad no tiene límites, y lo que importa es la experiencia, no la perfección."
Promueve el trabajo en equipo	Si alguno se siente estancado, sugiere que pidan ayuda a una o un compañero.	"Si están teniendo dificultades, podrían colaborar con alguien más del grupo. A veces, una opinión diferente puede ayudarnos a encontrar soluciones que no habíamos considerado por nuestra cuenta."

II. Explicación



05 minutos

Expone al grupo lo siguiente: A lo largo del día o la semana las personas se enfrentan a diferentes dificultades o conflictos, algunos son fáciles de resolver, otros no, pero es normal que a veces no tengamos claro cómo resolver ciertas cosas. Entonces, el aprender los pasos para la solución de problemáticas puede ayudarnos a sentir mayor seguridad de lo que vamos a hacer.

Existen algunas actitudes que son comunes ante la solución de problemas, pero algunas son más útiles que otras. De manera breve podemos mencionar las siguientes:

- 1. Actitud impulsiva:** *actuar sin detenerse a pensar.*
- 2. Actitud catastrófica:** *pensar que nada tiene solución y que la situación necesariamente se pondrá peor.*
- 3. Actitud pasiva:** *dejarse llevar por lo que dicen los demás sin argumentar o pensar si es lo correcto.*
- 4. Actitud rumiante:** *dar vueltas y vueltas a los pensamientos y no tomar decisiones por miedo a equivocarse.*

Existen alternativas más útiles que pueden ayudar a resolver los problemas o conflictos y, sobre todo, ayudan a tomar decisiones basadas en la práctica de algunas experiencias que ya tuvimos y han sido analizadas previamente, sin caer en la impulsividad.

Algunos pasos que facilitan la toma de decisiones para la solución de problemas o conflictos son las siguientes:

- 1 Tener objetivos claros
- 2 Tener claridad de la problemática
- 3 Ser creativo y pensar en todas las posibilidades de solución posibles
- 4 Valoración de la mejor alternativa considerando beneficios, costos y sobre todo consecuencias a corto, mediano y largo plazo

III. Actividad 1

 10 minutos

Di al grupo: Los anteriores son los pasos básicos para resolver una situación problemática, ahora leamos una historia y ayudemos al personaje a resolver una situación problemática para ella.

Leamos la historia

Indicaciones: Por favor, revisa el siguiente caso, analízalo y completa las partes correspondientes.

Una joven llamada Josefa recientemente finalizó sus estudios de bachillerato y fue aceptada en una universidad cerca de su casa, donde estudia leyes. Al encontrarse en los primeros ciclos de su carrera, tiene un horario relativamente flexible, sin embargo, su madre le ha pedido ayuda con las labores del hogar y el cuidado de su hermano menor, quien tiene 5 años de edad. Hace poco, su padre dijo que necesitan más apoyo de parte de Josefa debido a la situación actual, y le asignaron las siguientes tareas:

- Lavar semanalmente la ropa de toda la familia.
- Recoger al niño de la guardería a las 2 p.m. y cuidarlo hasta que su madre regrese a las 5 p.m.
- Encargarse de las labores de limpiar y cocinar en el hogar al menos dos veces por semana.

Josefa no se sintió contenta con la idea de asumir tantas responsabilidades familiares, ya que teme descuidar sus estudios y no tener tiempo para sí misma. Aunque se siente molesta, no sabe cómo abordar este problema ni cómo comunicarlo a sus padres.

Utilizaremos la hoja de trabajo No. 4. Para realizar los ejercicios explicando las indicaciones.

Di al grupo de menteé: otra cosa importante para afrontar situaciones problemáticas es tener estrategias para cuidar de nosotros mismos, esto se llama autocuidado y consiste en realizar actividades cotidianas para mantener nuestra salud y bienestar, como salir a caminar, escuchar música, jugar con nuestras amistades, escribir sobre nuestros sentimientos, o simplemente tomar un descanso. Para aprender más sobre esto realizaremos la siguiente actividad que se llama “Estaciones del autocuidado”.

Los pasos son los siguientes:

1. **Preparación de las estaciones del autocuidado:** nos dividiremos en grupos más pequeños y cada grupo preparará una estación con una estrategia de autocuidado. Haremos un dibujo o collage de cada estación en una cartulina, utilizando acuarelas o lápices y papeles de colores, podemos decorarla como nos guste más con algún diseño que muestre la actividad de la estación.

Ejemplos de estaciones:

- **Estación del ejercicio físico:** un espacio para hacer estiramientos o sencillas actividades físicas como dar pequeños saltos.
 - **Estación del arte:** un espacio para expresar lo que queramos haciendo algo de arte.
 - **Estación del tiempo en la naturaleza:** un área para caminar al aire libre o simplemente sentarse y observar la naturaleza.
 - **Estación del juego:** juegos simples como adivinanzas o chistes para fomentar la risa y el juego.
2. Cada estación representa una estrategia diferente de autocuidado y pasaremos tiempo en cada una para experimentar cómo se siente, rotándonos hasta pasar por todas las estaciones.
 3. **Rotación por las estaciones:** ahora todos los grupos nos rotaremos por las estaciones, es decir, vamos a pasar en grupo por cada estación y vamos a hacer la actividad de la estación, por ejemplo, en la estación del arte haremos un dibujo o pintaremos algo sencillo en una hoja de papel y la pegaremos en la estación o cerca. En la estación del ejercicio físico, haremos el ejercicio. ¡Comencemos!

Reflexión grupal:

Después de que todos hayan pasado por todas las estaciones, reúne al grupo y facilita una discusión.

Pregunta:

- ¿Cuál fue su estación favorita y por qué?
- ¿Descubrieron alguna nueva estrategia de autocuidado que les gustaría incluir en su rutina diaria?
- ¿Qué dificultades tienen para seguir algún tipo de autocuidado?

IV. Conclusión

 10 minutos

Di al grupo: Las siguientes son algunas recomendaciones que ayudan a resolver situaciones que podrían representar un problema:

1. *Toma tu tiempo para relajarte.*
2. *Encuentra el nivel de esfuerzo que requerirá para resolver la situación.*
3. *Revisa si puedes hacerlo por tu cuenta o si necesitas apoyo.*
4. *Revisa los pros y contras y establece varias alternativas.*

Además, como hemos hablado, es importancia encontrar y practicar estrategias de autocuidado, cada uno puede usar las estrategias con las que nos sentimos más cómodos.

- ¿Cómo creen que estar relajado puede ayudar a tu capacidad para resolver problemas?
- ¿Creen que es importante considerar los pros y contras antes de tomar una decisión para intentar resolver una situación problemática? ¿Por qué?

5. BLOQUE TEMÁTICO: PLANIFICACIÓN

5.1. Mentoría 5: ¿Cuáles son mis metas? (Planteamiento de metas)

Estructura didáctica

Esta mentoría trabaja la capacidad de identificar las habilidades para establecer metas a corto, mediano y largo plazo.

Aprendizajes esperados	Indicadores conductuales
Conocer un procedimiento para identificar y establecer metas.	Realiza un análisis para determinar metas a corto, mediano o largo plazo.
Competencia	Materiales
Identifica metas en base a sus necesidades.	• Hoja de trabajo • Lápices de colores • Hojas de papel de colores • Cartulina y acuarelas • Dispositivo digital para grabar video • Proyector

GUIÓN METODOLÓGICO

I. Introducción ⌚ (20 minutos)



Tiempo estimado
65 minutos

Da la bienvenida y resume la mentoría anterior. Puedes decir:

En la mentoría anterior, hablamos sobre cómo mejorar nuestras habilidades para resolver situaciones problemáticas. La importancia de tomarse un momento para relajarse antes de enfrentar un problema, evaluar cuánto esfuerzo será necesario, y considerar si podemos resolverlo por nuestra cuenta o si necesitamos apoyo. Hablamos sobre la necesidad de revisar los pros y los contras antes de tomar una decisión importante. Además, de la importancia de encontrar estrategias personales de autocuidado que nos hagan sentir bien y en equilibrio.

Durante los días que han pasado entre la mentoría anterior y esta:

- ¿Han tenido la oportunidad de utilizar alguna de las estrategias de autocuidado de las que hablamos?
- ¿Cómo se sintieron con la experiencia de haberlas utilizado?

A continuación, realiza la actividad introductoria que se llama “Mi tablero de metas”. Entrega una cartulina o papel grande a cada persona menteé junto con los materiales de arte, acuarelas, lápices y hojas de papel de colores.

Di las siguientes indicaciones:

¿Alguna vez has pensado en lo que realmente deseas lograr en la vida? Hoy vamos a pensar en nuestras metas personales y crear un tablero visual que nos inspire a trabajar hacia ellas.

1. Piensen un momento sobre sus metas personales. Empiecen con la meta que más desean lograr y luego hagan una lista con otros según la importancia que tiene para ustedes.
2. Después, dibujen sus metas en la cartulina, este será su tablero de metas. Invita a los jóvenes a usar palabras, dibujos o una combinación de ambos para representar sus metas y decorar su tablero con dibujos creativos y colores, usando su imaginación.
3. Después, si lo desean, presentaran su tablero al grupo, cada uno compartirá con el grupo lo que ha agregado a su tablero.

Al finalizar la presentación de los tableros, di lo siguiente:

Después de pensar y escribir sus metas, pueden convertirlos en metas temporales. Cuando se proponen alcanzar una meta, entonces lo están convirtiendo en una finalidad a alcanzar. Después cuando le dedican tiempo y hacen cosas para lograr esa meta ya están cumpliendo en un plan de acción para lograrlas.

Las metas pueden ser clasificadas por su prioridad o por el tiempo en el que se proponen alcanzarlas. Por ejemplo:

- *Algunas metas pueden llevar unos meses en ser conseguidas. A las metas que nos toman entre 3 y 6 meses les llamaremos de corto plazo.*
- *Las metas que puedes conseguir en un tiempo de 1 año a 5 años las llamaremos de mediano plazo.*
- *Las metas que nos toman más de 5 a más años, las llamaremos de largo plazo.*

Ahora, de las metas que escribiste antes, elige los que serían una meta de corto, mediano y largo plazo, según tu consideres que sería el tiempo en el que podrías lograr cumplir esas metas. Escríbanlas en la hoja de trabajo No. 5.

NUESTRAS METAS

CORTO PLAZO	MEDIANO PLAZO	LARGO PLAZO

Para continuar con la actividad se te presentan dos alternativas, para implementar según los recursos con los que se cuente durante la mentoría. Se describen a continuación.

Alternativa 1: “Presentación en video”

Explica al grupo: después, graba un breve video, por ejemplo, de 1 minuto, explicando por qué cada meta pertenece a esa categoría y qué pasos piensas tomar para alcanzarlas. Asegúrate de hablar con claridad y ser convincente en tu presentación. ¡Es hora de poner en palabras y acciones nuestros objetivos para el futuro!

Presentemos los videos al grupo. A finalizar de grabar los videos cortos, proyéctalos para que todo el grupo los pueda ver.

Alternativa 2: “El vuelo de las metas”

Para que las personas menteé trabajen en la visualización de sus metas a través de la construcción de aviones de papel, representando el viaje y el esfuerzo que se necesita para alcanzar sus objetivos. Reparte las hojas de papel a cada menteé y pídeles que construyan su propio avión de papel. Mientras construyen, explícales que ese avión representa su viaje hacia una meta importante en su vida.

Explica al grupo: el avión que están construyendo es como su plan para llegar a sus metas. A veces, el camino puede ser complicado, como cuando doblamos el papel y no queda perfecto, pero con paciencia y esfuerzo, el avión puede volar.

- **Escribiendo la meta:** Una vez que hayan construido el avión, pídeles que escriban en las alas del avión la meta que más desean alcanzar en el corto o largo plazo. Si lo desean, pueden escribir también algunas palabras o frases que representen los pasos que tomarán para lograr esa meta.
- **Decoración (opcional):** Si el tiempo lo permite, invítalos a decorar su avión de papel con colores, dibujos o materiales artísticos disponibles. Esto agregará un toque personal al ejercicio.
- **El vuelo de las metas:** Después de que todos hayan terminado sus aviones, dispón una canasta o caja grande en un extremo de la sala que simbolice el “destino” de las metas. Cada menteé deberá lanzar su avión hacia la canasta, intentando que llegue a su destino.

Al finalizar la elaboración de los aviones, puedes decir: "Ahora, es el momento de hacer que nuestras metas despeguen. El avión que lanzan representa su esfuerzo y dedicación. A veces puede que el vuelo no sea perfecto o que no llegue de inmediato a su destino, pero lo importante es seguir intentándolo."

Después de que todos hayan lanzado sus aviones, abre un espacio para que compartan sus experiencias. Puedes hacer preguntas como:

- *¿Qué significa para ustedes que su avión llegue (o no) al destino?*
- *¿Qué podemos aprender cuando nuestro avión no vuela tan bien como esperábamos?*

Aquí, puedes enfatizar que el proceso de alcanzar una meta rara vez es lineal o perfecto, pero que lo importante es el esfuerzo continuo, la perseverancia y la capacidad de ajustar el rumbo cuando es necesario.

"Así como hemos construido y lanzado estos aviones, también podemos construir el camino hacia nuestras metas y, con cada paso, hacer que vuelen más alto."

III. Actividad 1

 10 minutos

A continuación, pide a cada participante que, de manera individual, haga una lista de aquellas cualidades positivas que posean, pueden ser tanto personales como sociales. Una vez concluida, solicita que elaboren otra lista con los logros que hayan conseguido en la vida, sobre todo aquellos que para la persona mentee sean importantes. Sin importar si los consideran pequeños o grandes.

Luego, invita a que hagan una tercera lista con aquellos apoyos que les hayan ayudado a conseguir los logros. Pueden ser personas, hechos, situaciones o instituciones. Por último, cada uno colocará en la hoja de trabajo No. 6 un árbol con raíces y frutos.

Indica que en el mismo agregarán los datos de las tres listas. El árbol representa a la persona; las raíces simbolizan las cualidades de la persona, el tronco son los apoyos que les ayudan y ayudaron a que ese tronco se haya hecho fuerte, y los frutos son los logros que se han conseguido en la vida.

IV. Actividad 2

 10 minutos

Explica al grupo: no planificar nuestras actividades o no priorizar las tareas, puede generar que gestionar nuestro tiempo sea muy complicado y cansado. Esto no solo afecta el logro de nuestras metas, sino que también la acumulación de tareas o cosas pendientes por hacer provoca malestar y falta de atención. Veamos el video desarrollado por el Centro para la Excelencia en el Aprendizaje (EXA) (2016)⁵ (ver video 4)⁶.

Después contesten en grupo:

- *¿Qué estrategias utilizas para gestionar tu tiempo?*

VIDEO 4

Escaneemos el código QR.



Una de la más conocidas es la técnica de gestión del tiempo por prioridades, conocido como el método de gestión del tiempo de Eisenhower. Que básicamente consiste en organizar nuestras actividades por prioridad, en una matriz de cuatro cuadrantes.

⁵ El video realizado por el EXA (2016) cuenta con la licencia de Creative Commons de Atribución (reutilización permitida), la cual permite su distribución, siempre y cuando se respete su autoría y se utilice con fines académicos o de aprendizaje.

⁶ Puedes ver el video haciendo clic en el siguiente vínculo: https://www.youtube.com/watch?v=_FVG0yUUls4

Los 4 cuadrantes de Dwight D. Eisenhower:

La matriz de Eisenhower, es un modelo que consta de cuatro secciones, o cuadrantes. Cada sección representa una categoría distinta de prioridad para las tareas. Además, cada cuadrante agrupa un conjunto de actividades que requieren una gestión específica.

- **El primer cuadrante** está en la esquina superior izquierda de una cruz imaginaria que divide cuatro espacios. Este cuadrante incluye tareas urgentes e importantes que no se pueden posponer en ninguna circunstancia. Son las más prioritarias y relevantes entre todas.
- **El segundo cuadrante.** Aquello que no es urgente pero sí importante se refiere a tareas que no requieren atención inmediata, pero que tienen un alto grado de importancia. En otras palabras, son actividades que no son críticas en el corto plazo, pero sí en el mediano y largo plazo.
- **El tercer cuadrante.** Las actividades urgentes, pero no importantes son aquellas que demandan atención inmediata, pero que en realidad no tienen relevancia. Identificar estas tareas puede resultar desafiante, ya que su urgencia tiende a captar la atención, aunque su importancia real sea mínima.
- **El cuarto cuadrante.** Aquello que no es ni urgente ni importante, son actividades que carecen tanto de urgencia como de relevancia. A pesar de esto, aún ocupan parte de nuestro tiempo y atención.

IMPORTANTE	URGENTE	HACER	NO URGENTE	DECIDIR
	NO URGENTE	DELEGAR	NO URGENTE	ELIMINAR
NO IMPORTANTE	URGENTE	DELEGAR	NO URGENTE	ELIMINAR
NO IMPORTANTE	NO URGENTE	DELEGAR	NO URGENTE	ELIMINAR

En la hoja de trabajo No. 7, encontraran un formulario basado en la matriz de Eisenhower. Pueden llenarlo para realizar un análisis personal.

Para concluir inicia una reflexión grupal, puedes decir: Ahora que han elaborado el árbol, con los aspectos positivos para alcanzar metas, reflexionemos contestando las siguientes preguntas:

- ¿Sabías que contabas con estos recursos?
- ¿Cómo crees que tus cualidades te permiten alcanzar tus metas?
- ¿Por qué son importantes para la vida los logros ya alcanzados?
- ¿Crees que puedes alcanzar todas las metas que te propongas? ¿Cómo?

5.2. Mentoría 6: ¿Qué proyectos tengo para mi vida? (Proyecto de vida)

Estructura didáctica

Esta mentoría trabaja el fortalecimiento a través del reconocimiento de habilidades y el planteamiento de un proyecto de vida.

Aprendizajes esperados	Indicadores conductuales
Generar una estrategia de desarrollo personal, en un área de la vida.	Realiza un análisis para establecer un proyecto en base a una meta establecida.
Competencia	Materiales
Integrar los conocimientos sobre sí mismo para generar un plan de vida.	-Hoja de trabajo -Hojas de papel de colores -Lápices -Post-it -Lápices de colores -Marcadores de colores

GUION METODOLÓGICO

I. Introducción  (10 minutos)



Tiempo estimado
55 minutos

Bríndale la bienvenida al grupo de menteé y resume lo hecho en la sesión anterior. Puedes decir:

En la mentoría anterior, aprendimos a identificar y establecer metas personales siguiendo unos pasos. Creamos un "tablero de sueños" donde dibujamos y decoramos nuestras aspiraciones. Después, convertimos esos sueños en metas a corto, mediano y largo plazo. También aprendimos a organizar nuestro tiempo y reflexionamos en grupo sobre nuestras cualidades y logros para reconocer cómo pueden ayudarnos a alcanzar nuestras metas.

Hoy hablaremos de una estrategia para reflexionar sobre nuestras metas y como estas pueden convertirse en un proyecto para hacer realidad nuestros sueños.

Después de la bienvenida realiza la primera dinámica. Entrega a cada participante una hoja de papel y un lápiz o lápices de colores, y diles:

Imaginemos que iniciamos un viaje que nos llevará por diferentes lugares durante un año, ¿Qué cosas les gustaría encontrar durante ese viaje? En la hoja de papel podremos dibujarlas de forma sencilla.

- Dibujemos 5 cosas.
- Una vez que terminen sus dibujos, vamos a compartir en una breve plenaria el viaje que se han imaginado y las cosas que desean encontrarse.
- Mientras lo hacen, piensen en cómo cada una de estas cosas puede ser una meta o un deseo personal para el futuro.

II. Explicación

 05 minutos

Comparte con el grupo la siguiente explicación:

Le llamamos proyecto de vida a todo aquello que nos proponemos y tiene que ver con uno mismo, con lo que una persona es y lo que quiere ser y hacer, pero sobre todo con aquello que desean para su futuro y que incluye los esfuerzos y la disposición para realizarlos, así como los compromisos y la constancia para su logro.

Básicamente el proyecto de vida es:

- *El camino por seguir para lograr sus metas.*
- *Saber lo que quieren ser o hacer en la vida.*
- *Definir pequeñas metas para alcanzar lo que se propongas.*

Hay muchas formas de construir un proyecto de vida, en esta ocasión lo haremos usando el análisis FODA personal, que básicamente consiste en identificar las cosas que les pueden ayudar a conseguir sus metas y los retos que tendrán que superar para conseguirlas.

El proyecto de vida requiere que reflexionemos sobre estas cosas porque, para hacerlo, hay que tomar en cuenta los aspectos que les hacen fuertes y las que podrían mejorar. En base a eso deben pensar cómo conseguir sus metas, es decir, apoyándose en las propias fortalezas y trabajando sobre las propias oportunidades de mejora.

III. Actividad 1



25 minutos

¿Qué es una matriz FODA personal?

Explica al grupo: La matriz de FODA personal, es una técnica de planificación estratégica aplicada a los planes personales. Con esta técnica, se analizan las cosas que se deben mejorar, las oportunidades que se tienen, las fortalezas y las cosas que pueden llegar a considerarse algún tipo de amenazas, o que son retos más grandes para superar.

El FODA personal sirve para conocerse mejor, con el objetivo de detectar aquellos puntos de tu entorno que necesitan ser mejorados o reforzados.

¿Qué cosas son las que se identifican en el FODA personal?

- *Fortalezas*
- *Aspectos para mejorar (debilidades)*
- *Oportunidades*
- *Amenazas*

Los elementos de un FODA personal

F  FORTALEZAS INTERNO Fortalezas: son atributos o recursos que pueden utilizar para destacar en situaciones específicas, proporcionándoles una ventaja competitiva.	D  DEBILIDADES EXTERNO Aspectos a mejorar (debilidades): se refieren a áreas de oportunidad para el crecimiento personal. Aunque las debilidades suelen ser consideradas una desventaja, pueden superarlas al verlas como oportunidades de mejora.
  OPORTUNIDADES INTERNO Oportunidades: son factores externos que puedes aprovechar para alcanzar tus objetivos y metas, proporcionando un entorno propicio para el crecimiento personal.	A  AMENAZAS EXTERNO Amenazas: se refieren a factores externos que podrían obstaculizar el logro de tus objetivos y metas, representando posibles desafíos o riesgos a tener en cuenta.

En la ilustración pueden ver en qué consiste cada uno de esos puntos.

Invita al grupo a trabajar en nuestro FODA personal utilizando la hoja de trabajo No. 8. Identifiquen cada uno de los elementos que aparecen en la ilustración. Una vez que terminen, pueden decorar su FODA de la manera que más les guste: con papel de colores, haciendo un marco de colores o diseñándolo con marcadores. ¡Expresa tu creatividad!

Intercambio y Retroalimentación

Forma parejas o tríos entre las personas participantes. Cada persona mostrará su FODA a sus compañeros de la pareja o trío y explicará brevemente cada uno de los elementos. Los compañeros escribirán comentarios positivos y sugerencias en post-it y los pegarán en el FODA de su compañero. Esto fomenta la interacción y la retroalimentación constructiva.

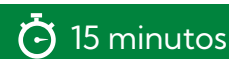
Reflexión grupal

Cuando hayan terminado, utilicen la información de su FODA para reflexionar sobre su proyecto de vida. Hagámonos estas preguntas y respondámoslas juntos:

- *¿Qué metas quieres alcanzar?*
- *¿Cómo usarás tus fortalezas y oportunidades para lograrlas?*
- *¿Qué estrategias necesitas desarrollar para tus oportunidades de mejora?*

Completen el ejercicio del anexo, sobre proyecto de vida.

IV. Conclusión



¿Para qué nos sirve un proyecto de vida?

Tener claro el proyecto que quieren llevar a cabo les ayuda a ir en la dirección correcta. Así tendrán una meta clara y no perderán tiempo haciendo cosas sin saber qué desean lograr. Un proyecto de vida es decidir qué quieren hacer y cómo lograrlo.

Pueden apoyarse en su FODA personal para hacer su proyecto de vida. Piensen en una de sus metas. Imaginen cómo se verán cuando ya la hayan logrado y en cuánto tiempo creen que podrían alcanzarla.

Para alcanzar sus metas también pueden involucrar a sus redes de apoyo. Estas son las personas o instituciones que ayudan a alcanzar nuestras metas. Ahora usando la información de su FODA personal, reflexionemos sobre estas preguntas para nuestro proyecto de vida:

- ¿Qué haré?
- ¿Cómo lo haré?
- ¿Con qué recursos cuento?
- ¿Qué apoyos tengo?

6. BLOQUE TEMÁTICO: INTELIGENCIA EMOCIONAL

6.1. Mentoría 7: ¿Cómo comprender a las demás personas? (Empatía)

Estructura didáctica

Esta mentoría permite verificar elementos relacionados al desarrollo de la comprensión de las experiencias de otras personas.

Aprendizajes esperados	Indicadores conductuales
Fortalecimiento de capacidad social empática.	Desarrollo de habilidades sociales de compasión.
Competencia	Materiales
Manejo efectivo de la empatía en las relaciones sociales.	- Lápices - Hoja de trabajo - Hojas de papel periódico

GUIÓN METODOLÓGICO

I. Introducción  (10 minutos)



Tiempo estimado
60 minutos

Da la bienvenida al grupo y resume lo aprendido en la sesión anterior. Puedes decir lo siguiente:

En la mentoría anterior hablamos de cómo identificar metas personales y convertirlas en un proyecto de vida utilizando el análisis FODA. Primero, exploraron sus fortalezas, áreas de mejora, oportunidades y posibles obstáculos. Luego, utilizaron

esa información para reflexionar sobre cómo alcanzar sus metas, apoyándose en lo que los hace fuertes y trabajando en sus áreas de mejora. Concluimos que un proyecto de vida nos ayuda a tener claridad sobre nuestros objetivos, utilizando nuestras fortalezas y aprovechando las oportunidades disponibles, así como buscando apoyo en nuestras redes para alcanzar las metas que nos hemos propuesto.

Continúa explicando la primera dinámica. Dile al grupo: En esta actividad formarán pequeños grupos y elegirán países que tengan culturas y costumbres diferentes a la de nuestro país, un país por cada grupo. Podemos elegir el país con base a información que ya conocemos del mismo o buscando en internet algo de información sobre diferentes países.

Después, cada grupo realizará una dramatización sobre las costumbres y cultura del país que eligieron. Representen brevemente lo que saben o leyeron y encontraron interesante sobre ese país. Por ejemplo, uno puede dramatizar sobre México, otro sobre Camerún, otro sobre Filipinas, y así sucesivamente. Durante la dramatización, comparen estas culturas y costumbres con la cultura y costumbres de nuestro país, para que vean las diferencias que hay entre las mismas.

II. Explicación



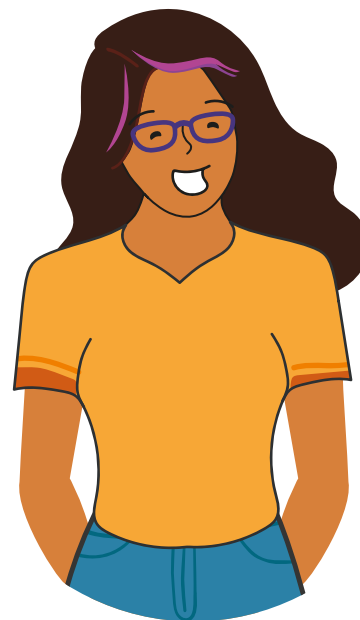
10 minutos

Explica al grupo: como pueden ver en la dinámica anterior, hay muchas cosas que son diferentes en cada país, costumbres, tradiciones, idiomas, etc. El respeto a la diversidad es una habilidad personal, se puede definir como el entendimiento de que hay diferencias entre cada persona y que ser diferentes no es malo. El respeto por la diversidad va más allá de la tolerancia y la comprensión, pues significa reconocer que, aunque somos diferentes tenemos que ser tratados con igualdad de derechos y merecemos ser respetados.

Nadie debe discriminarnos o burlarse de alguien por sus diferencias. Es decir, si nos gusta algo y a otra persona no, eso no significa que puede burlarse o discriminarnos. De igual manera no debemos burlarnos ni discriminar o menospreciar a alguien porque tenga gustos, costumbres u opiniones diferentes a las nuestras, para lograr ser respetuosos con la diversidad necesitamos poner en práctica la empatía.

La empatía es la capacidad de ponerse en el lugar de otra persona y comprender sus sentimientos y situación. Ser una persona empática no siempre es una tarea sencilla y tiene las siguientes cuatro características:

- a. La primera es la perspectiva, esta es la habilidad de reconocer lo que siente la otra persona o su punto de vista.
- b. No emitir juicios de valor, es decir, no juzgar a las personas en base a la impresión que tenemos sin conocer a las personas profundamente.
- c. Reconocer las emociones de otra persona y poder comunicarlo. La empatía nos da la oportunidad de conocer el universo personal de otros y otras
- d. La escucha activa es crucial para desarrollar una mejor relación con las demás personas.



Otro valor importante relacionado a la empatía es la compasión. No es lo mismo que la empatía, aunque están relacionadas. La empatía se refiere, de manera más general, a la capacidad de tomar perspectiva. Por decirlo así, nos ponemos en el lugar de la otra persona y comprendemos las emociones de la otra persona. La compasión es cuando esos sentimientos y pensamientos incluyen el deseo de ayudar a las demás personas.

III. Actividad

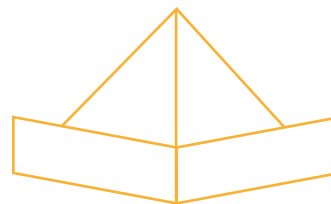
 30 minutos

Después de la actividad anterior explica la dinámica siguiente, dales a las personas mentee las siguientes indicaciones:

Cada persona menteé seleccionará una situación que no vive actualmente, pero que otra persona podría estar viviendo. Haremos un sombrero de papel periódico y cada persona menteé se pondrá el sombrero durante ese momento para describir cómo se siente estar en esa situación. Es decir, nos pondremos en la posición de la persona que está pasando por esa situación y como si fuéramos esa persona diremos lo que se siente.

En esta lista hay algunas situaciones que pueden servir como ejemplo, pero otras pueden incluirse en la lista.

- *Has discutido con tu pareja.*
- *Recibiste un premio.*
- *Reprobaste un examen muy importante.*
- *Recibes una beca.*



Cada participante tratará de representar esa situación, mientras que el resto del grupo escuchará activamente.

Algunas orientaciones importantes son las siguientes:

No decir: ¿Cómo estás?, “yo viví esta situación y lo superé fácilmente”, “por lo menos estás bien”, “eso no es nada con lo que yo viví”. Recuerda que estas frases podrían no expresar de forma apropiada que lo que deseamos es comprender lo que la otra persona está sintiendo, al contrario, podría desmotivar a la persona a compartir su experiencia.

IV. Conclusión

 10 minutos

Di al grupo: Como hemos hablado hoy, es importante que nuestras acciones promuevan siempre la inclusión, el respeto hacia la diversidad de las personas y las diferentes maneras de opinar. Esto nos ayudará a convivir en paz y armonía. Debemos tratar de ver las realidades de las demás personas desde su posición, para entender mejor cómo es su situación personal.

- ¿Cómo crees que practicar la empatía puede mejorar nuestras relaciones con las demás personas?
- ¿Cómo podríamos mostrar más empatía hacia quienes tienen opiniones diferentes a las nuestras?

7. BLOQUE TEMÁTICO: BIENESTAR SOCIAL, INTEGRACIÓN SOCIAL

7.1. Mentoría 8: Apoyándonos podemos lograrlo (Trabajo en equipo)

Estructura didáctica

Esta mentoría promueve actividades grupales y de apoyo entre sí, con el refuerzo de actitudes colectivas.

Aprendizajes esperados

Fortalecimiento de capacidad social empática.

Competencia

Manejo efectivo de la empatía en las relaciones sociales.

Indicadores conductuales

Desarrollo de habilidades sociales de compasión.

Materiales

-Lápices
-Hoja de trabajo
-Hojas de papel periódico

GUION METODOLÓGICO

I. Introducción  (10 minutos)



Tiempo estimado
65 minutos

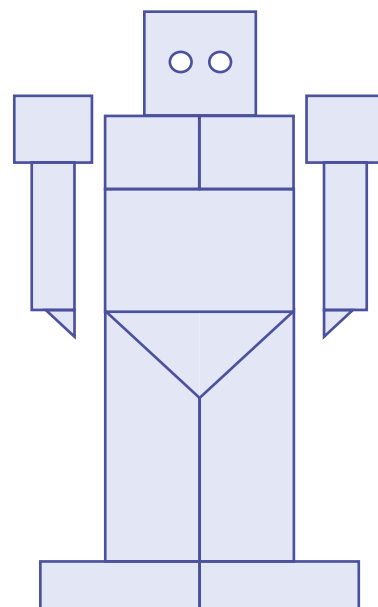
Bríndale la bienvenida al grupo y resume la sesión anterior, puedes decir lo siguiente:

En la mentoría anterior, hablamos de diferentes culturas a través de dramatizaciones en grupos. Cada equipo eligió un país con costumbres distintas a las nuestras para representar y comparar con nuestra propia cultura. Aprendimos que respetar la diversidad implica entender y valorar las diferencias sin discriminar ni juzgar a las personas. También que la empatía es ponernos en el lugar de las demás personas, para entender sus sentimientos y formas de pensar diferentes a las nuestras.

Después explica la dinámica introductoria, proporciona las siguientes indicaciones:

Realizaremos una actividad que se llama “Piezas de construcción”, para la cual formaremos tríos y utilizaremos recortes de figuras geométricas.

Una persona menteé hará de directora de obra, otra de constructora y otra de proveedora de materiales. La persona directora y la constructora se colocan en extremos distantes del salón y se dan la espalda una a la otra. Recortaremos las figuras de la hoja de trabajo No. 9. La persona directora tendrá el juego de piezas, y en base a las piezas decidirá una figura (tienes como ejemplo la figura del robot), la cual dibujará, de manera sencilla, en una hoja de papel sin mostrarla a nadie más.



Cuando tenga su estructura construida le dará instrucciones a la persona proveedora (la cual no verá el modelo), quien llevará los bloques a la persona constructora y le dirá las indicaciones que le dio la persona directora. La persona constructora, con las piezas y las indicaciones recibidas construirá una figura idéntica a la de la persona directora.

Cuando terminen la dinámica puedes decirles la siguiente reflexión:

La dinámica anterior aborda las habilidades de describir y dar indicaciones, además fortalece el trabajo en equipo. La división de tareas y la ayuda conjunta son importantes para la realización eficiente de proyectos. Aunque también, debe haber colaboración, comunicación y confianza mutua.

II. Explicación

 05 minutos

Proporciona la explicación del tema al grupo, diles lo siguiente:

Trabajar en equipo implica la coordinación de dos a más personas que unen esfuerzos para conseguir objetivos que comparten. Cada uno aporta para la realización de una parte del trabajo. Para lo cual, ayuda definir estrategias y mantener comunicación entre todas las partes, dividir la responsabilidad y distribuir las tareas que se realizarán para alcanzar las metas u objetivos.

Entonces podemos decir que cuando dos o más personas, es decir un grupo o equipo, tienen un objetivo en común tienen también la posibilidad de unirse para lograrlo. Además, el trabajo en equipo implica que cada persona cumpla una tarea específica, pero todas las personas están buscando el mismo objetivo y siguiendo el mismo plan para alcanzarlo.

La idea del trabajo en equipo es conseguir que el esfuerzo de todas las personas mejore el tiempo y el resultado para lograr algo, ya que al hacerlo de manera individual posiblemente nos tomaría más tiempo al ser una misma persona quien haga todas las tareas necesarias. Por lo tanto, el entendimiento y la unión entre las personas integrantes podría generar mejores resultados.

Por esa razón, el trabajo en equipo requiere que todos estén enfocados en sus respectivas tareas para alcanzar los objetivos propuestos. Veamos cuales son los pilares del trabajo en equipo.

Pilares básicos del trabajo en equipo

Organización, comunicación y objetivos claros: El trabajo se puede ver afectado al no tener un orden para ser realizado y posiblemente no se logre lo propuesto.

La cooperación: Si bien es cierto que cada persona será responsable de la tarea o tareas que le sean asignadas, también deben estar dispuestas a cooperar si alguien del equipo necesita ayuda.

La comunicación efectiva: La unión de un grupo también se mantiene cuando sus miembros pueden expresar sus opiniones, dudas o preguntas de manera abierta, respetuosa y sin ser limitados.

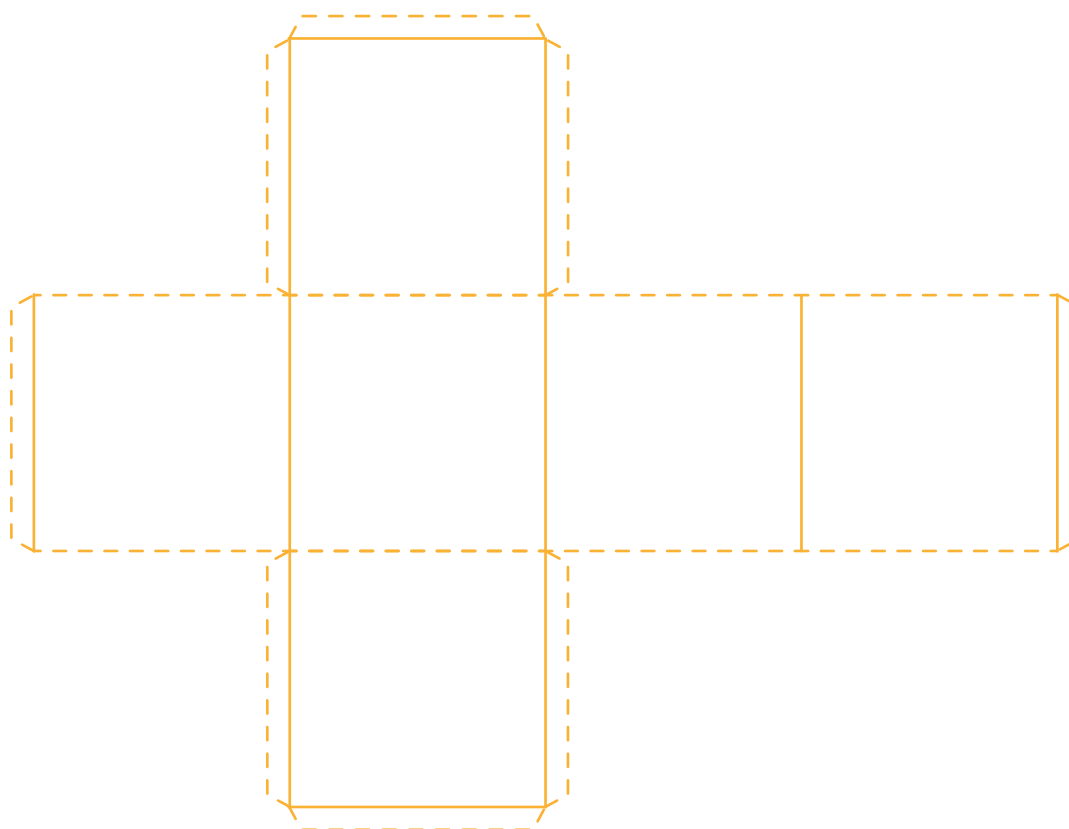
Reconocer el trabajo de sus integrantes: Las personas miembros al ser reconocidas no solo se sentirán más motivadas, sino que seguirán enfocadas en alcanzar la meta.

Desarrollo de la actividad del cubo, proporciona al grupo las siguientes indicaciones:

En esta actividad, se llevará a cabo la creación de un cubo en 3D. Para eso vamos a formar equipos de al menos dos personas. Para realizar la actividad, se utilizará la hoja de trabajo No. 10, que contiene la representación geométrica de un cubo para ser unido. Primero decoren el cubo para que al estar armado tenga un diseño que les guste. Después todo el grupo lo presentarán.

Luego, a cada miembro del equipo se le asignará una función que implica un desafío físico, como usar una venda en los ojos, no utilizar una mano o mantenerse en silencio. También podemos proponer otras dificultades que no estén en la lista y ponerlas en práctica. Elegiremos una dificultad para cada una de las personas del equipo y luego procederán al armado del cubo, por seguridad recortaremos la figura antes de definir la dificultad.

Procederemos al armado de la figura, haciendo los dobleces sobre las líneas de la figura y uniendo con pegamento las pestañas que aparecen punteadas. Respetando cada una de las funciones de dificultad, por lo cual la actividad requerirá que previo a armarlo el equipo decida un sencillo plan para lograrlo y las tareas que cada persona realizará.



Luego responderemos las siguientes preguntas para reflexionar, cada grupo presentará su cubo y responderá:

- *¿Cuál es el diseño del cubo del grupo?*
- *¿Cómo fue la experiencia, les resultó fácil o difícil el proceso?*
- *¿Cuáles dificultades encontraron y como las resolvieron?*
- *¿Cómo se ayudaron en equipo?*
- *¿Qué habilidades pusieron en práctica para el armado del cubo?*

IV. Actividad 2

 20 minutos

Para desarrollar la actividad siguiente, proporciona al grupo las siguientes indicaciones:

Nos adentraremos en una historia interesante que nos enseñará algo sobre la perseverancia, los sueños y, sobre la importancia del trabajo en equipo. Vamos a leer la historia de Sacristán (s.f.) sobre una pequeña gota de agua que tenía un gran sueño: convertirse en un copo de nieve para cubrir los campos. A lo largo de su viaje, nuestra gotita aprenderá valiosas lecciones que también podemos aplicar en nuestra vida cotidiana.

Leamos la historia:

GOTITA DE AGUA, COPITO DE NIEVE

Una gotita de agua soñaba con convertirse en un copo de nieve para cubrir los campos. Esperó muchos años hasta que una gran sequía la evaporó, así que comenzó a subir hasta el cielo, formando parte de una pequeña nube. Tan pronto como hizo frío, sin perder la oportunidad se dejó caer en forma de nieve, sobre el campo.

Pero era un pequeño copo de nieve, tan pequeño que en cuanto tocó el suelo se convirtió nuevamente en una gotita de agua.

GOTITA DE AGUA, COPITO DE NIEVE

Esperó una vez más a evaporarse y llegar a otra nube, sobre la cual entusiasmada repitió el camino anterior, de dejarse caer tan rápido como pudo, pero el resultado fue el mismo, seguía volviéndose gota en segundos al acercarse al suelo. Intentó lo mismo una y otra vez.

Un día, llegó a una nube enorme, con millones de gotitas de agua evaporada. Donde las gotitas se habían organizado y estaban decidiendo cómo ubicarse: "¡Las gotitas grandes abajo!, ¡las gotitas pequeñas arriba!, ¡rápido, no tenemos tiempo que perder!" Decían las gotitas.

Nuestra gotita se alejó pensando en dejarse caer de nuevo, cuando otra la detuvo para preguntarle: "¿A dónde vas? ¿No quieres participar?"

Al ver el gesto de la sorprendida de nuestra gotita, la otra comenzó a explicarle: "Todas las que estamos en esta nube queremos ser copos de nieve, para eso estamos todas aquí. Hace años intenté muchas veces ser un copo por mí misma, pero era imposible. Entonces encontré esta nube que es genial porque todas hacemos un poco de esfuerzo para nevar, y gracias a la unión de todos los copitos en los que nos convertimos hemos logrado nevar por mucho tiempo".

Al poco tiempo ambas gotitas volaban por el cielo como copos de nieve, junto a otros millones que caían como gotas y como copos de nieve. Nuestra gotita comprobó con alegría, que trabajando en equipo se puede conseguir cosas que antes considerábamos complicadas.

Luego de leer la historia pregunta al grupo:

¿Cómo te has sentido al escuchar la historia de la gotita de agua? ¿Te ha recordado alguna experiencia personal en la que hayas tenido que persistir a pesar de las dificultades?

¿Qué momento de la historia te pareció más significativo y por qué? ¿Cómo crees que ese momento refleja el valor del trabajo en equipo?

Proporciona las siguientes indicaciones:

Cómo se imaginan que se miraban las gotitas de agua, en una hoja de papel hagamos un dibujo sencillo de las gotitas, puedes poner los colores que tú quieras, por ejemplo, yo me imagino a nuestra amiga gotita con una mochila en su espalda, como una viajera.

Trabajo en equipo: Todas las personas menteé colaborarán para crear un *collage* grande, pegando su dibujo de gotita en una cartulina, para representar la escena de la historia donde las gotitas trabajan juntas en la nube.

Colocamos el collage hecho en equipo al frente y allí realizamos el teatro.

Teatro: Vamos a formar grupos de 4 ó 5 personas y dramatizar la historia de la gotita de agua.

La historia tiene los siguientes personajes principales:

- La gotita de agua (1 persona): El personaje central que sueña con convertirse en un copo de nieve y enfrenta los desafíos de la historia.
- Las otras gotitas de agua en la nube (1 ó 2 personas): Estas gotitas representan al grupo que trabaja juntas para convertirse en copos de nieve.
- La gotita que ayuda a la protagonista (1 persona): Un personaje que explica a la gotita principal la importancia de trabajar en equipo.
- Narradora (1 persona): Será quien nos cuente la historia del cuento.

Ahora, en su grupo, creen diálogos para sus partes de la historia. Pueden agregar detalles adicionales y variar la historia según su imaginación. Cada grupo debe incluir al menos dos diálogos clave que resalten las lecciones de perseverancia y trabajo en equipo.

Cada grupo tendrá unos minutos para representar su parte de la historia con los diálogos que crearon y cualquier variación creativa que deseen agregar. Pueden usar gestos, accesorios improvisados, y cambios en la trama para hacer la representación más divertida.

Cuando el grupo haya concluido sus dramatizaciones, promueve un momento de reflexión, pídeles que contesten estas preguntas:

- ¿Cuál es tu opinión de la historia?
- ¿Qué fue lo que aprendió la gotita?
- ¿Cuál es la importancia del trabajar en equipo?

Para concluir la mentoría promueve una reflexión grupal sobre el trabajo en equipo, puedes decir:

El trabajo en equipo facilita el logro de metas y resalta las cualidades individuales de cada miembro del grupo. Trabajar en equipo va más allá de realizar una tarea en conjunto; implica aprovechar al máximo nuestras capacidades y las de los demás, de manera que las habilidades de cada persona complementen las tareas a realizar. Todos podemos aprender a trabajar en equipo si reconocemos tanto nuestras propias habilidades como las de los demás, permitiendo que cada uno contribuya según sus fortalezas.



Ilustración 3. © GIZ / Houssam Mchaïemch. Sistema de formación profesional dual. (Banco de Fotografías de GIZ).

¿En qué situaciones de tu vida puedes poner en práctica el trabajo en equipo?

8. BLOQUE TEMÁTICO: BIENESTAR PSICOLÓGICO, CONTRIBUCIÓN SOCIAL

8.1. Mentoría 9: Participemos (Participación)

Estructura didáctica

En esta mentoría se trabaja la identificación de redes de apoyo, promoviendo actividades grupales y de apoyo entre sí.

Aprendizajes esperados

Aplicar técnicas para la comprensión de la participación, apoyo social y relaciones sociales positivas.

Indicadores conductuales

Muestra sentido de cooperación y apoyo con las demás personas, amistades o personas compañeras del grupo.

Competencia

Posee sentido de pertenencia generando técnicas para comprensión de la participación, apoyo social y relaciones sociales positivas.

Materiales

–Hojas de trabajo
–Colores
–Lápices

GUION METODOLÓGICO

I. Introducción  (10 minutos)



Tiempo estimado
65 minutos

Brinda la bienvenida y resume la mentoría anterior. Puedes decir:

En la mentoría anterior, hablamos sobre el trabajo en equipo mediante actividades prácticas y reflexiones. Con la dinámica de construcción utilizando figuras geométricas, destacamos la importancia de la comunicación y la coordinación entre roles. Después, se leyó la historia de "La gotita de agua", que ilustró los beneficios de la perseverancia y la colaboración en equipo. También se compartieron aprendizajes sobre cómo el trabajo en equipo facilita alcanzar metas comunes. Ahora hablaremos de un tema relacionado al trabajo en equipo, "la participación".

Realiza la primera dinámica para la integración grupal. Diciendo:

La actividad inicial consiste en el juego "dibuja lo que no ves" (hoja de trabajo No. 11), para el cual pediremos a las personas participantes que se organicen en parejas. Entregaremos uno de los 4 dibujos de la hoja de trabajo a una de los integrantes de la pareja, y a quien le diremos que no muestre el dibujo a nadie más. La persona que ha visto el dibujo describirá el mismo a la otra persona de la pareja, quien lo dibujará. Si hay varias parejas podemos repetir los dibujos. Después de que la pareja ha realizado un dibujo podemos pedirles que intercambien roles y entregamos otro dibujo diferente al que ya hicieron. Al finalizar pediremos a las personas participantes que muestren su dibujo hecho a base de la descripción y el modelo, para ver que tanto se acercaron al dibujo modelo.

II. Explicación



10 minutos

Explica el tema a las personas menteé. Puedes decirles:

Ser parte de un grupo, colectivo o comunidad, significa convivir con otras personas con intereses y gustos similares a los nuestros. La participación juvenil implica reconocer en otras y otros jóvenes, sus intereses, gustos y habilidades similares, así como pasatiempos compartidos. Estas cosas son compartidas en un espacio, es decir, en un lugar y durante parte de nuestro tiempo de cada día o semana. Participar nos ayuda para abrirnos oportunidades y relacionarnos con otras personas.

Ventajas y beneficios

Intercambiar puntos de vista con otras personas.

Disfrutar de un espacio para mejorar nuestras habilidades de expresión.

Participar en la toma de decisiones de forma colectiva, promoviendo el trabajo en equipo y el desarrollo del liderazgo.

Obtener conocimientos valiosos de otras personas.

Brindar apoyo a las demás personas.

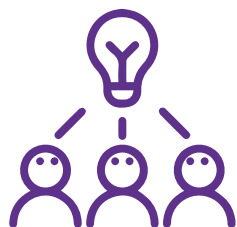
Obtener una comprensión más amplia de la realidad al considerar diferentes perspectivas.

Desarrollar empatía al aprender a ver las situaciones desde la posición de las demás personas.

Recibir apoyo de las demás personas.

Fortalecer la autoconfianza y la seguridad en una y uno mismo.

Adquirir habilidades para ser personas proactivas.



Lluvia de ideas: Después de explicar qué es la participación, solicita a las personas menteé que compartan una lluvia de ideas, sobre lo que significa participación. Escribe las ideas en una pizarra o en un papelógrafo.

Puedes decir:

Lo que ustedes han dicho es parte de la participación, como pueden ver podemos participar de diferentes formas y en situaciones distintas. Al igual que junto con personas que tienen más intereses como los nuestros y otras con quienes coincidimos menos, pero participamos.

Invita a las personas menteé a hacer un ejercicio mental, recordando momentos en los que ha participado de actividades grupales.

Puedes decir:

Tomémonos un tiempo, guardemos silencio y pensemos en algún momento de nuestra vida en el cual tuvimos la oportunidad de compartir con otras personas, ya sea en la escuela, la iglesia, algún club, equipo deportivo, etc. Pensemos en cómo nos sentíamos con las demás personas y preguntémonos, ¿estabas en comodidad?, ¿conversamos con otras personas?, ¿participamos de alguna actividad?

Damos unos minutos para desarrollar el ejercicio mental y posteriormente, solicitamos que cada cual relate una de esas experiencias, como fue, cuáles fueron las emociones que experimentaron, que les agrado y que no les agrado.

III. Actividad
 **30 minutos**
Continúa con la siguiente actividad, puedes proporcionar la siguiente introducción:

Consideremos que los seres humanos somos seres sociales por naturaleza, lo que implica la necesidad de interactuar y participar en la sociedad. A lo largo de la historia, hemos visto que muchos de los cambios sociales importantes han sido el resultado de la participación activa de personas comprometidas con generar estos cambios.

Lee al grupo las instrucciones: formemos tres grupos, cada grupo seleccionará uno de los personajes de la hoja de trabajo No. 12, leamos la información del personaje y preparemos una historia corta para dramatizarla, cada miembro del grupo debe tener un papel que interpretará. La dramatización nos tiene que contar lo siguiente:

¿Cuál fue el cambio que lograron y cómo lo lograron?

Después de que los tres grupos presenten sus dramatizaciones vamos a hacer una reflexión grupal, en la cual vamos a responder las siguientes preguntas:

Reflexionemos

-  ¿Cuál es la importancia de lo que cada personaje logró?
-  ¿Cómo la participación de esas personas provoco cambios importantes?
-  ¿Cuál es la importancia de participar?

Después de esta reflexión, propongámonos acciones de participación, es decir, formas de participar en nuestra comunidad, escribamos en la hoja de trabajo No. 12.4, sobre diferentes formas de participar en distintos espacios.

Promueve una reflexión final. Puedes decir al grupo:

Mediante las dinámicas hemos hablado de cómo la colaboración y el apoyo mutuo son importantes para lograr cambios significativos, tanto en la historia como en nuestras propias comunidades. Se ha aprendido sobre figuras históricas inspiradoras y se ha reflexionado sobre cómo nuestra participación en la sociedad contribuye a mejorarla.



¿Cómo crees que la participación activa en tu comunidad puede influir en la generación de cambios sociales positivos?



¿Puedes mencionar otros ejemplos de situaciones en las que la participación haya generado cambios positivos?

9. BLOQUE TEMÁTICO: GESTIÓN DEL ESTRÉS Y LA ANSIEDAD

9.1. Mentoría 10: ¿Cómo afrontar el estrés? (Autoexploración del estrés y técnicas de control de estrés y ansiedad)

Estructura didáctica

Esta mentoría trabaja la gestión de emociones relacionadas al estrés, por medio del reconocimiento de los signos del estrés y la implementación de técnicas de control con aplicación sencilla.

Aprendizajes esperados	Indicadores conductuales
Identificar las principales reacciones provocadas por los estados de ansiedad, estrés y, aplicar técnicas para controlarlos.	Expresa los signos de los estados de estrés y ansiedad. Utiliza técnicas de respiración y relajación.
Competencia	Materiales
Reconoce los signos ante un estado de ansiedad o estrés. Identifica y aplica técnicas para mantener la calma y alcanzar un estado de relajación.	-Hojas de trabajo -Lápices

GUION METODOLÓGICO

I. Introducción ⌚ (10 minutos)

**Tiempo estimado**
65 minutos**Resume la mentoría anterior. Dile al grupo:**

Durante la mentoría pasada, se habló de la importancia del trabajo en equipo y participar en la sociedad. Se reflexionó sobre la relevancia de participar activamente en la sociedad, dramatizaron sobre las vidas de figuras de liderazgo que con su participación social han contribuido a generar cambios positivos. En esta mentoría vamos a hablar sobre como manejar el estrés y la ansiedad.

Presenta la primera actividad. Explica al grupo:

Realizaremos un ejercicio de relajación. Esto nos permitirá, además de promover un espacio de integración y motivación, conocer una demostración de un método de control del estrés por medio de una reflexión controlada. Este ejercicio servirá para iniciar la temática sobre la autoexploración del estrés. El objetivo básico es que las personas mentee reconozcan que, al utilizar técnicas específicas, es posible manejar de mejor manera el estrés y los estados de ansiedad.

Indicaciones:

- Formemos un círculo y si queremos podemos cerrar los ojos.
- Para concentrarnos debemos estar en calma y confianza.
- Hagamos cinco respiraciones profundas, sintamos nuestra respiración en nuestro pecho.
- Por unos minutos, imaginemos una hoja de un árbol que cae lentamente.
- Por unos minutos, imaginemos como el soplo del viento mueve la hoja.
- Relajemos nuestro cuerpo con la respiración.
- Respiramos lentamente y, también lentamente abramos los ojos.

VIDEO 6

Escaneemos el código QR.



También podemos seguir los pasos descritos en el video realizado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)⁷ (2019)⁸.

⁷El video fue realizado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y subido por la cuenta de YouTube Aprendomás (2019).

⁸El video realizado por la UNAM (2019) cuenta con la licencia de Creative Commons de Atribución (reutilización permitida), la cual permite su distribución, siempre y cuando se respete su autoría y se utilice con fines académicos o de aprendizaje.

Explica el tema al grupo:*¿Qué es el estrés?*

El estrés es la reacción física o mental ante una situación que enfrentamos. Esta situación puede ser algo que sucede una única vez o algo que persiste durante un tiempo prolongado. Por ejemplo, podemos sentir estrés cuando enfrentamos una tarea o trabajo que consideramos desafiante, algo que no sucede cotidianamente. Podemos experimentar estrés por el tráfico en la ciudad, si es una situación que enfrentamos diariamente.



El estrés es un estado de incomodidad cuando se está preocupado, enojado, frustrado o asustado. Estas emociones, aunque pueden ser incómodas no son necesariamente malas, porque también nos dan señales de alerta, cuando sucede algo que nos preocupa.

¿Cómo actuar ante el estrés?

Cuando experimentamos estrés o ansiedad, podemos sentir varios signos que nos indican que estamos ante una situación estresante o que el estrés nos está afectando. Por ejemplo, podríamos sentir un malestar en el estómago, como dolor o una sensación de cosquilleo, posiblemente aumente nuestra presión arterial, debido a que la sangre hace un recorrido más rápido desde el corazón a todo el cuerpo y podemos sentir como nuestro corazón late más rápido. Incluso posiblemente podríamos sentir mareos o deseos de llorar.

Todas estas reacciones son signos del estrés y es muy probable que en algún momento de nuestras vidas las hemos experimentado. Podemos reconocer que estamos ante una situación que nos genera estrés cuando sentimos alguno de los signos mencionados. Aunque no debemos estar muy atentos porque no necesariamente estamos ante una respuesta de estrés, así que cuando el malestar es persistente, lo más recomendable es acudir a un centro de salud.

¿Qué significa sentir ansiedad?

La ansiedad se caracteriza por una sensación de temor o preocupación, acompañada de inquietud. Esta experiencia puede presentarse a través de síntomas físicos, como sudoración y palpitaciones, así como una sensación general de nerviosismo y tensión. Con frecuencia, la ansiedad surge como una respuesta al estrés experimentado.

III. Actividad 1

 15 minutos

Proporciona la explicación de la actividad al grupo, puedes decir:

Luego de observar y comentar sobre los diferentes signos que puede presentar una persona con estrés o ansiedad, vamos a revisar una lista de experiencias puntuales que nos podrían afectar, por ejemplo, emociones, pensamientos, conducta y signos de nuestro cuerpo. Revisemos la hoja de trabajo No. 15, en la cual cada participante podrá leer un listado de signos del estrés y analizar cuales han experimentado y marcarlos en el recuadro.

Estos signos no necesariamente responden únicamente al estrés o ansiedad, por lo cual, si experimentamos alguno con persistencia, es mejor que consultemos con una persona profesional de la medicina o psicología, para que nos ayude. Pero en este ejercicio en concreto, lo que estamos buscando es recordar aquellos signos que venían acompañando una situación que consideramos nos causó estrés o ansiedad, por ejemplo, un dolor de estómago que posiblemente sentimos antes de un momento en el que hablaríamos en público y que se nos quitó después de que pasó ese momento. Estamos identificando los signos de los momentos estresantes o de ansiedad, no los síntomas de algún padecimiento de salud. Completemos el ejercicio en la hoja de trabajo No. 16, en base a los signos del estrés identificados.

¿Cómo podemos abordar el estrés o ansiedad?

Como pudimos ver el estrés y ansiedad traen consigo signos que nos permite identificar esos momentos. Cuando experimentemos estos signos, como decíamos antes, si no son síntomas de un problema de salud y estamos seguros de que están asociados a un momento de estrés o ansiedad, podemos hacer algo para reducirlos. Aquí vamos a conocer dos técnicas.

IV. Actividad 2

 10 minutos

Presenta la segunda actividad, diciendo:

Ahora conoceremos una sencilla pero efectiva técnica de relajación que podemos poner en práctica fácilmente cuando identificamos alguno de los síntomas del estrés o haciendo una pausa en nuestra jornada de estudio o trabajo, veamos el video realizado por la Universidad de Cundinamarca (UDEC) (2023)⁹ (ver video 7) sobre la técnica de “pausas activas” para reducir el estrés y pongámosla en práctica.

VIDEO 7

Escaneemos el código QR.



V. Actividad 3

 15 minutos

Introduce la actividad diciendo:

Cuando se manifiestan emociones como ansiedad y estrés, las personas suelen pensar mucho en las sensaciones mismas y las posibles causas, esto genera mucha preocupación, pero a veces no se actúa para controlar el estrés ni sus causas. Cuando sucede esto se piensa mucho en la situación, es decir, se repasa en los pensamientos algo que preocupa, pero se hace algo para resolver la situación.

A continuación, se realizará una actividad que se llama “Las acciones para manejar el estrés y la ansiedad” (hoja de trabajo No.14.1). Cada acción tiene un nombre general, cada participante le pondrá un nombre propio y a su vez cosas específicas que se pueden servir para que además de relajarse se pueda hacer uso de otras alternativas que permitan manejar de mejor manera los estados de estrés y ansiedad. En la hoja de trabajo se complementará la actividad con acciones propias, que sean cotidianas, sencillas y que se puedan poner en práctica fácilmente.

Después comparte las ideas que has escrito y cuéntale al grupo sobre la conveniencia, que tu consideras que tiene, el ponerlas en práctica.

⁹ El video realizado por la UDEC (2023) cuenta con la licencia de Creative Commons de Atribución (reutilización permitida), la cual permite su distribución, siempre y cuando se respete su autoría y se utilice con fines académicos o de aprendizaje.

Después lee los “Tips” para el manejo del estrés y la ansiedad en situaciones específicas:

En la escuela o trabajo

Ejercicios de respiración: Tómame un minuto para inhalar profundamente por la nariz y exhalar lentamente por la boca, puedes repetirlo unas cinco veces.

Organización del tiempo: Utiliza una agenda para planificar tus tareas y evitar la sobrecarga a último momento. Puede ser una libreta o un cuaderno, lo importante es escribir allí de forma ordenada nuestras actividades pendientes y el tiempo que les dedicaremos.

Pausas activas: Realiza breves descansos durante el día para estirar los músculos o dar una pequeña caminata.

En casa

Espacio personal: Elige un espacio tranquilo en casa donde puedas relajarte y descansar y busca ese espacio cuando sientas estrés.

Actividades relajantes: Dedica tiempo a actividades que disfrutes, como leer, pintar o escuchar música.

Rutinas saludables: La rutina es lo que haces cada día, puedes incluir actividades que ayuden a tu salud, por ejemplo, agregar una breve rutina de ejercicio. Hacer actividades físicas, como caminar, o practicar algún deporte. Tratar de dormir el tiempo suficiente, lo recomendable es 8 horas al menos cada noche, para que nuestro cuerpo recupere sus energías.

En situaciones sociales

Preparación ante eventos: Imagina que te han invitado a una reunión con amigos donde habrá personas que no conoces. Para reducir el estrés que esto pueda causar, puedes preparar con anticipación algunos temas de conversación.

Tiempo personal: Asegúrate de tener momentos de soledad para recargar energías después de eventos sociales.

Elabora una conclusión diciendo al grupo:

Como se ha hablado en esta mentoría, el estrés y ansiedad son reacciones del cuerpo cuando nos encontramos con situaciones que generan miedo o tensión. Estas reacciones tienen una función que es activar el cuerpo para ponernos en un estado de alerta ante posibles riesgos, cuando enfrentamos situaciones que nos asustan o alteran. También se ha hablado de que se puede controlar el estrés y ansiedad por medio de una técnica muy breve y sencilla de relajación, que se puede poner en práctica cuando se identifica que se está experimentando signos de estrés o ansiedad.

- *Recuerden un momento reciente en el que experimentaron estrés o ansiedad.*
- *¿Cómo podrían haber aplicado las técnicas que hemos aprendido hoy para manejar mejor esa situación?*

9.2. Mentoría 11: Ejercicios de relajación

(Técnicas sencillas de relajación y respiración)

Estructura didáctica

Esta mentoría promueve la gestión de emociones y el reconocimiento de la capacidad de identificar las habilidades propias para superar problemas.

Aprendizajes esperados	Indicadores conductuales
Manejar técnicas sencillas y auto aplicables para crear mecanismos de regulación de la tensión.	Utiliza técnicas breves de respiración.
Competencia	Materiales
Reconoce en qué momento puede hacer uso de ejercicio de relajación y respiración.	-Hoja de trabajo -Pajillas y bolitas pequeñas de material accesible -Lápices -Tapetes para sentarse

GUION METODOLÓGICO

I. Introducción ⌚ (10 minutos)



Tiempo estimado
65 minutos

Da la bienvenida a las personas menteé y resume la sesión anterior:

Durante la mentoría anterior, se habló sobre el estrés y la ansiedad, entendiendo que son reacciones naturales del cuerpo ante situaciones de miedo o tensión. Se practicaron técnicas de respiración y relajación para manejar estos estados, y se mencionaron estrategias prácticas como manejar el estrés en situaciones específicas y para reducir el estrés en la escuela, situaciones sociales y en casa. Al finalizar, reflexionaron sobre cómo podrían aplicar estas técnicas en sus vidas cotidianas para manejar mejor el estrés y la ansiedad.

Después, entrega a cada persona menteé una pajilla o popote y pídeles que hagan una bolita de un material liviano, como de una servilleta. Luego sobre una superficie lisa sin desniveles, como una mesa o directamente sobre el suelo, coloca la bolita en un extremo y al extremo contrario marca una meta. Luego, proporciona las siguientes indicaciones:

- *En esta actividad, van a soplar la bolita utilizando la pajilla o popote, para que la hagan llegar de un extremo a otro, hasta cruzar la meta.*
- *Luego, hablaremos en grupo de cómo se sintieron desarrollando el ejercicio.*

El objetivo es que se inicie adquiriendo conciencia de la resistencia pulmonar, es decir, que durante el ejercicio hicieron un esfuerzo soplando. Pregúntales:

- *¿Cómo se sintieron con la actividad? ¿se cansaron?*
- *¿Cómo fue su respiración, es decir, respiraban rápida o lentamente?*
- *¿Soplaron con fuerza o suavemente?*

Continúa diciendo: como pudieron ver y sentir, hay formas de controlar la respiración. Haciéndola más rápida o lenta, con fuerza o suavemente. En este momento han utilizado el control de la respiración para desarrollar un juego, también pueden controlar la respiración para realizar ejercicios de relajación. En esta mentoría trabajaremos sobre eso.

Explica al grupo:

Practicar ejercicios de relajación y respiración ayuda a mejorar la salud física y a restablecer la estabilidad emocional cuando se enfrentan situaciones que pueden provocar estrés. Esto se debe a la conexión entre la mente y el cuerpo, donde los signos del estrés pueden alterar a las personas.

Muestra el video realizado por Hospitales Universitarios San Roque (2020)¹⁰ (ver video 8) en el cual una especialista en respiración y relajación explica cómo aplicar sencillos ejercicios y movimiento de respiración para poner en práctica en el día a día. Además de estos ejercicios se puede hacer uso de los siguientes ejercicios de respiración:

- **Respiraciones para tranquilizarse en situaciones de estrés.** Consiste en respirar mientras se concentran en una parte de su cuerpo, como movimientos y sensaciones de los pies y respirar profundamente mientras se mantiene esa concentración.
- **Estiramientos frente al computador.** Pueden aplicar leves estiramientos musculares en cualquier momento cuando estén sentados, no necesariamente frente a una computadora.
- **Ventilar por las mañanas.** Consiste en estiramientos de los brazos y piernas mientras se realizan respiraciones profundas.
- **Respiración para dormir mejor.** Realizar respiraciones profundas antes de ir a dormir.

Después de ver el video, pueden apreciar que, al aprender a respirar abdominalmente, es decir, con respiraciones profundas y controladas. Se puede generar estados de calma y de relajación. Lo que les puede ayudar a lograr una mejor concentración.

VIDEO 8

Escaneemos el código QR.



¹⁰ El video realizado por la Hospitales Universitarios San Roque (2020) cuenta con la licencia de Creative Commons de Atribución (reutilización permitida), la cual permite su distribución, siempre y cuando se respete su autoría y se utilice con fines académicos o de aprendizaje.

III. Actividad 1

 15 minutos

Técnica de respiración completa: Realicen el ejercicio de meditación y respiración de la hoja de trabajo No. 15. Por ello, pueden sentarse en el suelo (preferiblemente sobre un tapete o toalla) en posición de meditación y procedan a leer las indicaciones de la hoja de trabajo. Pueden practicar la técnica de la hoja de trabajo o también pueden poner en práctica las técnicas descritas en el video 8. de la sección anterior.



IV. Actividad 2

 15 minutos

Técnica de relajación muscular progresiva de Jacobson: Esta técnica consiste en tensar y relajar ciertos músculos, progresivamente y a voluntad para generar un estado de relajación. Con la práctica se irán dando cuenta de que mandando la orden adecuada a los músculos podemos reducir voluntariamente el nivel de tensión muscular, lo cual, genera relajación. A continuación, encuentran las indicaciones a seguir, proporcionadas por el Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Almería (UAL). (s.f.), leámoslas y realizaremos el ejercicio.

-  **Preparación:** Busca un lugar tranquilo donde puedas estar cómodo y sin distracciones durante unos minutos. Siéntate o recuéstate en una posición relajada, preferiblemente con los ojos cerrados.
-  **Respiración:** Comienza por respirar profunda y lentamente. Inhala por la nariz, sintiendo cómo tu abdomen se expande, y exhala suavemente por la boca, liberando cualquier tensión acumulada.
-  **Concentración en grupos musculares:** Dirige tu atención a diferentes grupos musculares de tu cuerpo, comenzando por los pies y avanzando gradualmente hacia arriba. Concéntrate en cada grupo muscular individualmente.

- ✓ **Tensión y relajación:** Con cada grupo muscular que identifiques, contrae intencionalmente esos músculos durante unos segundos, sintiendo la tensión acumulada en ellos. Luego, suelta esa tensión repentinamente y siente la sensación de relajación que los invade.
- ✓ **Atención plena:** Mantén tu atención en las sensaciones de relajación que experimentas en cada grupo muscular después de liberar la tensión. Intenta sentir cómo la tensión se disipa completamente, dejando los músculos sueltos y relajados.
- ✓ **Repetición y práctica:** Continúa este proceso de tensión y relajación con cada grupo muscular de tu cuerpo, avanzando gradualmente desde los pies hasta la cabeza. Repite este ciclo varias veces si es necesario, permitiendo que cada vez te sumerjas más en un estado de relajación profunda.
- ✓ **Terminación suave:** Cuando hayas completado el ejercicio, tómate un momento para disfrutar de la sensación de relajación y calma que has creado. Luego, vuelve gradualmente a tu estado regular, abriendo los ojos lentamente si estaban cerrados y estirándote suavemente.

Recuerda que la práctica regular de la técnica de relajación de Jacobson puede ayudarte a reducir el estrés y la tensión acumulada en tu cuerpo, promoviendo así un estado de bienestar físico y mental.

V. Conclusión



10 minutos

Luego de realizar el ejercicio, elabora una conclusión diciendo:

Las técnicas de respiración son parte de las mejores maneras de alcanzar un estado de relajación, porque cuando respiramos profundamente modificamos el ritmo respiratorio y esto envía un mensaje de tranquilidad al cerebro y el cerebro al cuerpo. Por lo cual, algunos signos del estrés y del agotamiento como la presión arterial alta, el aumento de la frecuencia cardíaca y una respiración acelerada, pueden disminuirse a medida que respiramos profundamente.

Después invitamos a las personas menteé a hacer una breve reflexión, preguntando:

- *¿Consideras que han sido útiles los ejercicios de relajación que hemos aprendido?*
- *¿Cómo los aplicarías en tu día a día?*

9.3. Mentoría 12: Podemos gestionar nuestras emociones (Técnica de manejo de emociones)

Estructura didáctica

Esta mentoría promueve la autoconfianza a través de la exploración y gestión de las emociones, por medio de la capacidad de identificar las habilidades propias para superar problemas.

Aprendizajes esperados

Conocimiento de técnicas para desarrollar habilidades positivas.

Indicadores conductuales

Reconoce, nombra y describe emociones que experimenta.
Aplica técnicas para manejar las emociones.

Competencia

Fortalecimiento de relación intrapersonal e interpersonal por medio del manejo de las emociones.

Materiales

- Hoja de trabajo
- Pajillas
- Bolitas pequeñas de material accesible
- Lápices
- Tapetes para sentarse

GUION METODOLÓGICO

I. Introducción  (10 minutos)



Tiempo estimado
55 minutos

Da la bienvenida al grupo de menteé y haz un breve recordatorio de lo que se hizo en la mentoría anterior, puedes decir:

Durante la mentoría anterior, se aprendió sobre el estrés y la ansiedad, reconociendo que son respuestas naturales del cuerpo ante situaciones de miedo o tensión. Se practicaron técnicas sencillas de respiración y relajación para manejar estos estados, y se compartieron estrategias prácticas para reducir el estrés en la escuela, en situaciones sociales y en casa. Además, se reflexionó sobre cómo aplicar estas técnicas en la vida cotidiana para mejorar el manejo del estrés y la ansiedad, promoviendo una mayor calma y bienestar.

Después proporciona las indicaciones de la actividad introductoria.

En una cajita de cartón introducimos 5 nombres de emociones, pueden ser:

TRISTEZA

ENOJO

ALEGRÍA

MIEDO

SORPRESA

Luego pedimos a una persona menteé que sin que nadie vea el nombre de la emoción, saque un papelito de la cajita, lea el nombre de la emoción (si no se cuenta con los papelitos, la persona menteé puede pensar en una emoción sin decirla) y la represente solamente con gestos.

Las demás personas del grupo tienen que tratar de adivinar la emoción que está representando. El objetivo de esta actividad es que se promueva un espacio de identificación de emociones.

II. Explicación

 10 minutos

Explica el tema al grupo:

Las emociones son reacciones que todas las personas experimentan cuando algunas cosas suceden. Experimentar emociones es natural, no es algo ni bueno ni malo, sino parte de la naturaleza humana y cada emoción depende de la situación que la provoca, por ejemplo, cuando algo te desagrada podrías sentir enojo o sentir tristeza, pero cuando algo te agrada podrías sentirte alegre o sorprendido.

Cuando la emoción es muy fuerte puede pasar que sin darte cuenta hagas cosas que no harías en un estado emocional controlado, dicho de otra forma, podrías dejarte llevar por la emoción. Un ejemplo claro es el enojo, cuando una persona se enoja mucho, puede hacer cosas que no haría si el enojo estuviera controlado. Lo mismo puede pasar con otras emociones, incluso con la alegría, porque a veces algunas personas están tan alegres que también hacen cosas que no harían si su estado emocional estuviera controlado, como comprar algo por impulso.

Esas cosas que las personas hacen cuando se dejan llevar por la emoción, es decir, cuando pierden el control de la emoción, pueden ser cosas inofensivas, aunque inesperadas, pero también pueden ser cosas que las pongan en riesgo o les causen daño y por eso es muy importante aprender a gestionar las emociones.

III. Actividad

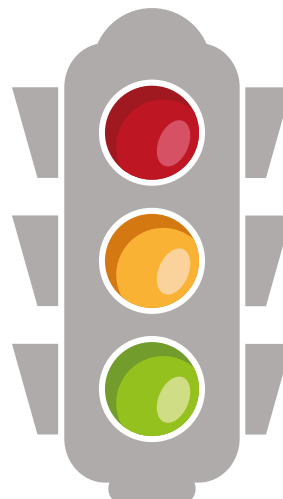
 25 minutos

Antes de la actividad prepara tres cartulinas grandes de colores: una roja, una amarilla y una verde. En cada cartulina, escribe en grande el nombre del color correspondiente. Luego explica al grupo la analogía del semáforo:

¿En qué consiste la técnica del semáforo?

El principal objetivo de esta técnica es enseñar a identificar emociones y el nivel de gestión que tenemos sobre cada una. Tomando como ejemplo los significados que tienen las luces de un semáforo. Entonces, cuando se requiere gestionar una emoción, podemos utilizar este método para reflexionar sobre la intensidad de esta y entonces tomar una decisión que nos permita gestionarla y mantenernos en calma.

Los colores del semáforo emocional son:



ROJO	AMARILLO	VERDE
Significa detenerse y se debe activar antes de que perdamos por completo el control.	Significa reflexionar. Es el momento para encontrar la solución más adecuada para el problema que provoca la emoción.	Significa avanzar y poner en práctica la solución, pero siempre de manera responsable y sin lastimar a las demás personas.

De cierta forma, los colores del semáforo representan etapas de la gestión emocional. En un primer momento se experimentan esas emociones, entonces es necesario detenerse para que éstas no tomen el mando. Luego se pasa a una fase en la que es necesario hacer una pausa y reflexionar sobre lo ocurrido, para no permitir que perdamos el control de la emoción. Pueden acumularse más emociones negativas, pero poco a poco estas se van disipando, dejando en su lugar emociones más positivas. Por último, llegará el momento en que sea posible poner en práctica una estrategia de afrontamiento o solución, según las que hemos analizado en la etapa del color amarillo.

Completen la hoja de trabajo No. 16, con un ejemplo de situación para la cual podríamos utilizar esta técnica. Debemos de analizar una sola emoción en los diferentes colores del semáforo, es decir, describir una sola situación y cómo se siente, cómo cambia la intensidad de una sola emoción, y qué estrategias podemos usar en cada fase para esa emoción (verde, amarillo y rojo) y así gestionarla de manera efectiva.

Después coloca las cartulinas de colores en diferentes puntos que estén suficientemente lejos para hacer una corta carrera. Luego introduce la actividad dinámica, con las siguientes indicaciones:

- Para esta actividad es necesario que todos se ubiquen en el centro del espacio donde están ubicadas las cartulinas de colores. Cada uno en orden mencionará una emoción y una situación en la cual podría darse, cuando lo hagan todo el grupo debe correr hacia la cartulina que creen que mejor representa esa emoción en el semáforo emocional, es decir, al color rojo, amarillo o verde.
- Una vez que todos hayan elegido una cartulina, quienes estén en cada color del semáforo explicaran por qué eligieron esa la cartulina de ese color para clasificar la emoción.
- Repetiremos el proceso con diferentes emociones.
- Cada vez que corran por una emoción hacia la cartulina, agregaras una pequeña dificultad a la dinámica, les dirás:

“Ahora haremos la carrera al semáforo bailando”

- También pueden ser dificultades dinámicas:
 - Ir a los semáforos saltando en un pie.
 - Ir a los semáforos saltando como ranita.
 - Ir a los semáforos haciendo pasos de robot.
 - Ir a los semáforos caminando como patos.

Puedes agregar otras formas que no impliquen riesgo de una caída.

IV. Conclusión

 10 minutos**Elabora una conclusión. Puedes decir:**

Las emociones mayormente implican respuestas físicas, tales como tensión muscular o incremento de la frecuencia cardíaca y respiratoria. Para comprender y regular las emociones, es importante poseer o haber desarrollado habilidades para gestionarlas. De lo contrario, podríamos experimentar estados desagradables o comportamientos no deseados. La técnica conocida como el "semáforo de las emociones" resulta muy útil, ya que nos capacita para interrumpir las consecuencias negativas de una emoción, al reflexionar sobre nuestras opciones y tomar decisiones que promuevan una acción segura.

Durante la dinámica de la carrera de las emociones, ¿Fue fácil o difícil decidir a qué cartulina correr?

¿En cuales otros momentos o situaciones podríamos usar la técnica del semáforo de las emociones?



10. BLOQUE TEMÁTICO: HABILIDADES PARA EL EMPLEO

10.1. Mentoría 13: Consejos para la búsqueda de empleo (Recomendaciones básicas para organizar la búsqueda de empleo)

Estructura didáctica

Esta mentoría fomenta la autoconfianza, potenciando las habilidades propias para superar problemas.

Aprendizajes esperados

Facilitar el apoyo a procesos de solicitud de empleo, por medio del fortalecimiento de habilidades concretas para la búsqueda de empleo.

Indicadores conductuales

Establece un plan de acción para la búsqueda de empleo.

Competencia

Utilizar estrategias eficaces para identificar oportunidades de empleos acordes a sus intereses y necesidades.

Materiales

- Hoja de trabajo
- Lápices
- Cartulinas
- Marcadores

GUIÓN METODOLÓGICO

I. Introducción  (10 minutos)



Tiempo estimado
65 minutos

Dirige unas palabras de bienvenida al grupo de mentee y luego resume la sesión anterior, puedes decir:

En la mentoría anterior hablamos sobre cómo manejar nuestras emociones de forma más efectiva. Se explicó que las emociones son respuestas naturales que todos experimentamos ante diferentes situaciones. A veces, estas emociones pueden ser intensas y llevarnos a actuar sin pensar. Por ejemplo, el enojo puede hacernos hacer cosas impulsivas que luego podríamos lamentar. Por eso, es importante aprender a identificar nuestras emociones y manejarlas. En la mentoría de hoy hablaremos de algo diferente, sobre cómo prepararnos para la búsqueda de empleo.

Luego explica la actividad introductoria. Proporcionando las indicaciones siguientes:

Formen parejas y cada pareja seleccione un objeto diferente, que este en el lugar o que traigan consigo. Observen detenidamente el objeto seleccionado y en pareja planifiquen un argumento simulando que lo estamos vendiendo. Pueden hacerlo como un anuncio de televisión o como si están en una tienda y quieren venderlo a una persona cliente.

Proporciona unos minutos para que cada pareja planee la publicidad y el argumento a dar, luego todas las parejas presentan su anuncio al grupo.

Al finalizar la actividad puedes decir:

Cómo pudieron ver al realizar esta actividad. Es importante la manera en cómo las personas se proponen presentar algo, así como también pueden planificar una sencilla estrategia a poner en marcha para lograr ciertas cosas, en este caso la publicidad para un artículo.

II. Explicación

 10 minutos

Explica el tema:

Como todo objetivo que nos planteamos, el conseguir un empleo requiere que organicemos algunas cosas para facilitar el proceso y esto posiblemente nos ayudará a tener mejores resultados.

Veamos el video elaborado por Cruz Roja Española (2016)¹¹ (ver video 9), en el cual se explican algunos consejos muy útiles para organizar la búsqueda de empleo, que incluye hábitos diarios para tal fin y consejos para elaborar nuestro Curriculum Vitae (CV), en las hojas de trabajo No. 17 encontraras una guía para la búsqueda de empleo.

Durante la actividad introductoria, se evidenció la importancia de la forma en que se comunica un mensaje. Ahora, consideremos un escenario en el que, en lugar de explicar una imagen o una fotografía, nuestro objetivo sea describir nuestras habilidades y experiencias. Esa función la cumple el CV, transmitir o reflejar nuestros datos, habilidades y experiencias, para que en base a esa información las personas encargadas de una contratación tengan la posibilidad de analizar que tanto nuestro perfil se apegue al perfil de una oferta de empleo. En la hoja de trabajo No. 18, encontraremos otras recomendaciones y un modelo de CV que podemos utilizar para elaborar nuestra propia versión.

VIDEO 9

Escaneemos el código QR.



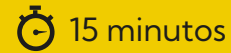
¹¹ El video realizado por la Cruz Roja Española (2016) cuenta con la licencia de Creative Commons de Atribución (reutilización permitida), la cual permite su distribución, siempre y cuando se respete su autoría y se utilice con fines académicos o de aprendizaje.

Además de los consejos explicados en el video, a continuación, podremos ver otros 10 consejos o sugerencias que puedan servirnos para que nuestras búsquedas de empleo sean más efectivas. Leámoslas.

CONSEJOS PARA ORGANIZAR LA BUSQUEDA DE EMPLEO

Establece tu objetivo laboral: Es fundamental que tengas una comprensión clara de tus metas profesionales y lo que buscas en tu próximo trabajo.	Planifica: Organiza tu tiempo de manera efectiva para dedicar horas específicas a la búsqueda y solicitud de empleo.	Personaliza el currículum: Asegúrate de que tu currículum esté actualizado y adaptado a cada puesto al que apliques, destacando tus habilidades y experiencia relevantes.
Crea redes de apoyo: Construye relaciones profesionales que puedan ayudarte en tu búsqueda de empleo, y considera solicitar referencias o recomendaciones de personas de confianza.	Entrena tu actitud: Mantén una mentalidad positiva y proactiva durante tu búsqueda de empleo, incluso frente a desafíos o tiempos de espera prolongados.	Haz seguimiento después de la entrevista: Si es apropiado, sigue en contacto con las personas empleadores después de las entrevistas para mantener el interés y demostrar tu compromiso.
Usa las redes sociales: Explora las oportunidades laborales en plataformas como LinkedIn, donde puedes conectar con reclutadores y explorar ofertas exclusivas.	Suscríbete a portales web de empleo: Regístrate en varios sitios web de búsqueda de empleo para acceder a una amplia gama de oportunidades en tu campo.	Fórmate constantemente: Invierte tiempo en tu desarrollo profesional participando en cursos, talleres o programas de capacitación relevantes para tu profesión.
Prepara las entrevistas: Esta es la oportunidad para convencer al empleador que eres la persona correcta para el cargo. Para obtener mayor éxito en esta tarea, busca información sobre la empresa en la que quieres trabajar, conoce la misión, visión y negocio principal e intenta moldear tus respuestas según la filosofía de la empresa. Utiliza lo que has aprendido en estas sesiones.		

III. Actividad

**Proporciona la siguiente indicación:**

Luego de haber hablado de algunas estrategias que pueden ser útiles para la búsqueda de empleo, se presenta cada una en la hoja de trabajo No. 19, para que la persona menteé, en base a su propia experiencia, revise cada una de las recomendaciones y les coloques del 1 al 10 el nivel de prioridad que considere que tiene.

El segundo paso es escribir cómo podría hacer en cada una de las recomendaciones para poner en marcha un plan para su búsqueda de empleo, es válido solo utilizar las que consideres pueden ser factibles, aunque es bueno considerarlas todas y proponerse una alternativa para cada una.

CONSEJOS PARA LA ENTREVISTA DE TRABAJO

La entrevista de trabajo es el método más utilizado actualmente para la selección de personal. Es la forma de conocer directamente a las personas que están aplicando a un determinado puesto de trabajo, a través de la entrevista se profundiza sobre las habilidades y cualidades con las que las personas cuentan y que tanto se apegan a las requeridas por el puesto de trabajo al cual están aplicando.

Es normal que experimentemos algo de ansiedad antes de presentarse a una entrevista y mientras se está desarrollando. Para disminuirla, puedes prepararte antes de acudir a la misma, tomando en cuenta las recomendaciones que se encuentran en la hoja de trabajo No 20.

También puedes utilizar la técnica STOP para el manejo de ansiedad, que es sencilla de aplicar. La finalidad es controlar la tensión antes o después de una entrevista de trabajo y en cualquier situación de la vida que nos lleve a un estado de tensión, mediante la reflexión no sólo en las cosas que hacemos, sino en los sentimientos en esos momentos. Veamos la hoja de trabajo.

**Simulación de la entrevista de trabajo.**

Adicionalmente, después de haber presentado las estrategias de búsqueda de empleo y trabajado con la hoja de trabajo No. 19, añade un ejercicio de simulación para practicar las recomendaciones sobre entrevistas de trabajo. Aquí están las indicaciones para la actividad:

- **Formen parejas:** las y los jóvenes se dividirán en parejas. Una persona tomará el rol de "entrevistador" y la otra será la "persona entrevistada".
- **Revisión de las recomendaciones:** antes de comenzar, cada persona debe revisar las recomendaciones en la hoja de trabajo No. 20, recordando las estrategias que se discutieron previamente (como la importancia de la postura, el lenguaje corporal, y la preparación de respuestas).
- **Simulación:** La persona en el rol de "entrevistador" realizará preguntas básicas de una entrevista de trabajo, como: "Cuéntame sobre ti", "¿por qué crees que eres la persona indicada para este trabajo?", "¿cuáles son tus principales fortalezas y debilidades?".
- **Rotación de roles:** Cambien de roles para que todos tengan la oportunidad de practicar tanto como entrevistador como persona entrevistada.
- **Retroalimentación:** Después de finalizar la simulación, el grupo da una retroalimentación constructiva, destacando qué aspectos se hicieron de acuerdo con las recomendaciones en las hojas de trabajo y en qué se podría mejorar.

Este ejercicio les ayudará a poner en práctica las estrategias que aprendieron y a mejorar su confianza en entrevistas reales.

IV. Conclusión

 10 minutos



Ilustración 4. © GIZ / Markus Matzel. Asunción: Jour Fixe del equipo en la sede de GIZ. (Banco de Fotografías de GIZ).

Elabora la conclusión, puedes decir:

El CV es el método utilizado para presentar su perfil laboral, para aplicar a las ofertas de empleo. El objetivo es que su currículum transmita la información necesaria para que las personas encargadas tengan la posibilidad de conocer su perfil profesional. Al elaborarlo no hay que extenderse demasiado, pero si hay que tener mucho cuidado de incluir todos los puntos importantes.

La búsqueda de empleo es una actividad que requiere de estrategias, además de empeño, constancia, creatividad y también de paciencia. El proceso puede visualizarse como una oportunidad de promoverse como talento humano idóneo, pero también permite que se pueda aprender a conocer las demandas de las diversas empresas y del mercado laboral para poder fortalecer las capacidades técnicas y habilidades sociolaborales, a fin de optimizar un resultado favorable.

Al seguir las recomendaciones para la entrevista de trabajo podrían sentir más seguridad, porque estarían realizando acciones para controlar la situación. Es muy importante que tengan muy clara la forma en que van a explicar o relatar sus habilidades, cualidades y cómo éstas se relacionan o encajan con el puesto de trabajo al que están aplicando.



¿Qué aspectos del proceso de búsqueda de empleo creen que podrían mejorar para aumentar tus posibilidades de ser contratados cuando estás en búsqueda de empleo?

Actividad final del proceso: "El Mapa de mi trayecto"

 20 minutos

La finalidad de esta actividad es hacer una reflexión final sobre el proceso de mentoría de manera visual, colaborativa y activa, y proyectar los aprendizajes hacia el futuro.

Hazlo de la siguiente manera: Forma parejas o grupos, cada grupo recibirá una cartulina o papelógrafo en blanco que representará su "trayecto". En la parte izquierda, dibujarán el "punto de inicio" (cómo se sentían al comenzar la mentoría o qué expectativas tenían). En el centro, identificarán tres momentos clave del proceso de mentoría que les hayan marcado como grupo (pueden ser actividades específicas, aprendizajes o desafíos). Para representarlo, pueden usar símbolos, dibujos, palabras clave, o frases. En el lado derecho, dibujarán su "meta futura", algo que se comprometen a aplicar o desarrollar a partir de las mentorías (puede ser una habilidad, una actitud o un proyecto personal).

Reflexión: Agradece a todas las personas mentee por su participación y recalca la importancia de continuar el trayecto con las herramientas adquiridas.

Puedes decir las siguientes palabras:

Hoy culminamos un viaje muy especial, un proceso de mentoría en el que cada una y uno de ustedes ha demostrado un gran compromiso con su propio crecimiento personal y emocional. Ha sido un honor acompañarlos en este camino, y quiero felicitarles por su disposición para este proceso.

A lo largo de estas sesiones, hemos explorado en conjunto muchas herramientas y estrategias para fortalecer su autoconciencia, fomentar su autonomía y mejorar sus habilidades interpersonales. Cada uno de ustedes ha compartido sus experiencias y ha aprendido de los demás, creando un espacio de confianza y respeto.

Recuerden que este es un nuevo comienzo. Lleven consigo todo lo aprendido y apliquen esas lecciones en su vida cotidiana. No duden en seguir buscando apoyo y conectarse con su entorno. Cada uno de ustedes tiene el potencial para ser un agente de cambio, no solo en sus vidas, sino también en las de quienes les rodean.

¡Confíen en ustedes mismos y en sus habilidades!

Gracias por su dedicación y esfuerzo.

¡Estimados facilitadores, muchas gracias por dar vida a este manual y ponerlo en práctica con los jóvenes!

¡Muchos éxitos!

11. REFERENCIAS

- Aprendomás. (2019). Estrés – Respiración profunda [Video]. YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=tRE__QkNRys&t=14s
- Bucay, J. (2008). El elefante encadenado. RBA Libros.
- Centro para la Excelencia en el Aprendizaje (EXA). (2016). Gestión adecuada del tiempo [Video]. YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=_FVG0yUUls4
- Covey, S. R. (2020). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: Lecciones poderosas para el cambio personal. Paidós.
- Cruz Roja Española. (2016). Consejos para la búsqueda de empleo [Video]. YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=pECz1Ef_Ma0
- Cruz Roja Española. (2023). La importancia del autocuidado [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=1fPfXq-Rg0s>
- Hospitales Universitarios San Roque. (2021). Estiramientos para mejorar la capacidad respiratoria [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=6P2JZ2WTG0w>
- Sacristán, P. (s.f.) Cuento: Gotita de agua copito de nieve.
- Universidad de Cundinamarca (UDEc). (2023). Pausas activas / Higiene postural [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=wUbghIe-ApY>
- Universidad de la Coruña (UDC). (2021a). Ejemplos de la mitología a la ciencia ficción [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=-47yYhCDm0Q>
- Universidad de la Coruña (UDC). (2021b). El proceso de mentoría [Video]. YouTube.
<https://youtu.be/EDepsvS0YlA?si=T3QZDOuFyewymg12>

12. GLOSARIO

Adaptación: Capacidad de ajustarse a nuevas situaciones, personas, lugares, o condiciones.

Autoeficacia: Creencia en la propia capacidad para alcanzar metas y objetivos a través del esfuerzo personal.

Autonomía: Capacidad de tomar decisiones por una o uno mismo sin influencia externa.

Derivación segura: Proceso de referir a una persona a una institución especializada y confiable para recibir la asistencia necesaria, garantizando su seguridad y bienestar.

Eficacia: Capacidad de alcanzar objetivos y metas.

Empatía: Capacidad de comprender y compartir los sentimientos de otra persona, poniéndose en su lugar y reconociendo su perspectiva sin juzgar.

Empleabilidad: Conjunto de competencias, habilidades y actitudes que hacen a una persona apta para conseguir y mantener un empleo.

Empoderamiento: Proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza y protagonismo en la toma de decisiones que afectan sus vidas.

Escucha activa: Habilidad para prestar atención completa a lo que la otra persona está diciendo, mostrando interés y comprensión.

Estructura didáctica: Organización y disposición de los elementos de enseñanza en el manual.

FODA personal: Técnica de planificación estratégica que evalúa las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas personales. Ayuda a entender mejor los puntos fuertes y áreas de mejora, así como a identificar oportunidades y desafíos externos.

Guion metodológico: Instrucciones detalladas sobre cómo llevar a cabo las actividades y dinámicas propuestas en el manual.

Heteronomía: Situación en la que las decisiones de una persona están influenciadas o determinadas por otras personas.

InsideBook: Nombre ficticio de una aplicación utilizada en una actividad para que las y los participantes se describan a sí mismos.

Mentoría: Proceso en el cual una persona con experiencia guía y apoya a otra en su desarrollo personal o profesional.

Pausas activas: Técnicas breves de relajación y estiramiento realizadas durante el trabajo o estudio para reducir el estrés.

Persona menteé: Persona que recibe apoyo y orientación en un proceso de mentoría.

Persona mentora: Persona con experiencia y conocimientos que guía, apoya, y orienta a otra persona (menteé) en su desarrollo personal o profesional.

Resiliencia psicosocial: Habilidad de las personas para afrontar positivamente, superar y aprender de situaciones adversas, manteniendo su bienestar mental y social.

Salud Mental y Apoyo Psicosocial (SMAPS): Enfoque integral que aborda tanto el bienestar psicológico como el social, proporcionando soporte emocional y social.

Semáforo emocional: Técnica que usa los colores de semáforo (rojo, amarillo, verde) para identificar y gestionar emociones según su intensidad y el nivel de control sobre ellas.

Signos del estrés: Síntomas físicos y emocionales que indican la presencia de estrés o ansiedad, como malestar estomacal, aumento de la presión arterial, etc.

PROGRAMA DE MENTORÍAS GRUPALES CON ENFOQUE PSICOSOCIAL PARA ATENCIÓN CON JÓVENES

Guion metodológico para la persona mentora