



**Low skilled women empowerment through
global competence and mentorship**

2021-1-BG01-KA220-ADU-000033670

PROGRAMA DE MENTORÍA Y DIRECTRICES



**Co-funded by
the European Union**

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.



Co-funded by
the European Union



Renuncia

La producción y el diseño de este documento fueron coordinados por Mindshift Talent Advisory en el marco del resultado 3 del proyecto – Programa de Mentoría de UPCOMING WOMEN

Desarrolladores

Campo 1: Right to Childhood foundation

Campo 2: Solidaridad Sin Fronteras

Campo 3: CEIPES - Centro Internacional para la Promoción de la Educación y el Desarrollo

Campo 4: Mindshift Talent Advisory

© UPCOMIN WOMEN CONSORTIUM, enero 2023

www.upcomingwomen.eu

País	Organización
Bulgaria	Right to Childhood Foundation
España	Solidaridad Sin Fronteras
Portugal	Mindshift Talent Advisory
Grecia	European Institute for Local Development
Italia	CEIPES – International
Turquía	AIEG



Prefacio.....	5
Parte I – UPCOMING WOMEN Programa de Mentoría	8 8
Parte II – UPCOMIN WOMEN Programa de Mentoría	1212
Principios rectores de la mentoría.....	1212
Ciclos de mentoría	1615
Dominio 1: INVESTIGAR EL MUNDO	2019
Recurso 1.1.: Pensamiento anallítico	2120
Recurso 1.2.: Habilidades de investivación.....	2423
Recurso 1.3.: Pensamiento crítico	2725
Recurso 1.4.: Curiosidad	2927
Recurso 1.5.: Cuestionamiento efectivo.....	3229
Dominio 2: RECONOCER PERSPECTIVAS	3330
Recurso 2.1.: Adaptabilidad.....	3431
Recurso 2.2.: Habilidades cooperativas.....	3633
Recurso 2.3.: Autoconciencia.....	3835
Recurso 2.4.: Conciencia intercultural.....	4037
Recurso 2.5.: Flexibilidad	4239
Dominio 3: COMUNICAR IDEAS	4441
Recurso 3.1.: Escuchar eficazmente	4542
Recurso 3.2.: Comunicación verbal	4744
Recurso 3.3.: Empatía.....	4946
Recurso 3.4.: Inteligencia emocional	5148
Recurso 3.5.: Comunicación no verbal.....	5350
Dominio 4: TOMAR ACCIÓN	55
Recurso 4.1.: Resiliencia	5653
Recurso 4.2.: Orientación a la acción	5855
Recurso 4.3.: Resolución de problemas	6057
Recurso 4.4.: Habilidades de acción social	6259
Recurso 4.5.: Pensamiento creativo	6461
Parte III – UPCOMING WOMEN Plantillas de mentoría.....	6662
Plantilla 1: Planificación del ciclo de mentoría	6662
Plantilla 2: Acuerdo de memoria	6662
Plantilla 3: Plantilla de establecimiento de objetivos	6662



Plantilla 4: Plantilla de Plan de acción.....	6662
Este documento está dirigido al aprendiz, y se aconseja a la persona mentora que apoye al aprendiz para llenarlo. Puede ser utilizado en diferentes sesiones de mentoría.	
Plantilla 5: Iniciación de la conversación.....	6662
Plantilla 6: Registro de sesión de mentoría	6662
Plantilla 7: Seguimiento del progreso	6662
Plantilla 8: Plan de cierre de mentoría	6662
Referencias y herramientas	8075



Prefacio

*La globalización no es ni remotamente nueva, ha estado ocurriendo, a diferentes ritmos y con diferentes grados de escala, durante siglos, **Linda Colley**¹*

La desigualdad de género es un problema global y de acuerdo con la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ningún Estado Miembro ha logrado la plena igualdad de género y el progreso para lograrlo avanza lentamente. Según el Índice de Igualdad de Género (2020), que mide el nivel de logro y las brechas de género en ciertos ámbitos de Europa, la puntuación de la EU-28 es de 67,9 sobre 100. La mayoría de los países socios están por debajo de este promedio.

En el contexto de la discriminación de género, las mujeres, y especialmente las mujeres poco calificadas, se encuentran en situaciones que crean vulnerabilidad. Las mujeres poco calificadas son aquellas cuyo conocimiento de sus derechos es escaso, poseen un acceso limitado a la justicia y se encuentran en situaciones desfavorecidas por sus bajos niveles de alfabetización y medios escasos.

Las mujeres no son inherentemente vulnerables, pero diferentes contextos les colocan en diversas situaciones susceptibles, en comparación a los hombres. Estas situaciones pueden ser antecedentes migratorios y diferencias culturales, discriminación basada en el género y segregación en el mercado laboral, brechas salariales, violencia doméstica, trata de personas y mujeres que viven en áreas remotas o rurales. En este sentido, la igualdad de género para 2030 requiere medidas urgentes para eliminar las muchas causas profundas de discriminación que aún restringen los derechos de las mujeres.

El empoderamiento de las mujeres es crucial para acelerar el desarrollo sostenible. Es por ello que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es el quinto de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para transformar nuestro mundo y es una prioridad transversal de todos los ODS. Por otro lado, las fuerzas económicas, digitales, culturales, demográficas y ambientales emergentes están dando forma a nuestras vidas en todo el planeta y aumentando nuestros encuentros interculturales a diario. Vivimos en un mundo interconectado, diverso y rápidamente cambiante y este entorno complejo presenta una oportunidad y un desafío para apreciar y beneficiarse también de las diferencias culturales.

Esto puede lograrse mediante la promoción de la competencia global definida como "la capacidad de examinar cuestiones locales, globales e interculturales, comprender y apreciar las perspectivas y cosmovisiones de los demás, participar en interacciones abiertas, apropiadas y efectivas con personas de diferentes culturas, y actuar para el bienestar colectivo y el desarrollo sostenible". De acuerdo con esta definición del marco

¹ <http://lindacolley.com>



de competencia global PISA de la OCDE, las personas que son globalmente competentes pueden:

1. Vivir en armonía en comunidades multiculturales
2. Prosperar en un mercado laboral cambiante
3. Utilizar las plataformas de medios de comunicación de manera eficaz y responsable
4. Apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible
5. Perseguir el aprendizaje permanente y mantenerse activo, abierto y curioso

El Centro para la Educación Global define la competencia global como "la capacidad y disposición para comprender y actuar sobre cuestiones de importancia mundial. Las personas globalmente competentes son conscientes, curiosas e interesadas en aprender sobre el mundo y cómo funciona. Pueden usar grandes ideas, herramientas, métodos y lenguajes que son fundamentales para cualquier disciplina (...) para abordar los problemas de nuestro tiempo. Despliegan y desarrollan experiencia a medida que investigan tales temas, reconociendo múltiples perspectivas, comunicando sus puntos de vista de manera efectiva y tomando medidas para mejorar las condiciones". Según esta definición, las personas globalmente competentes movilizan las siguientes cuatro competencias:²

1. **Investigar el mundo** más allá de su entorno inmediato
2. **Reconocer sus propias perspectivas y las de otras personas**
3. **Comunicar sus ideas** de manera efectiva con audiencias diversas
4. **Traducir sus ideas en acciones apropiadas** para mejorar las condiciones

² <https://asiasociety.org/education>



Co-funded by
the European Union



Identificar un asunto, plantear preguntas y explicar su significado

Uso de varios idiomas, fuentes y medios para identificar y evaluar información.

Analizar, integrar y sintetizar información para construir respuestas coherentes.

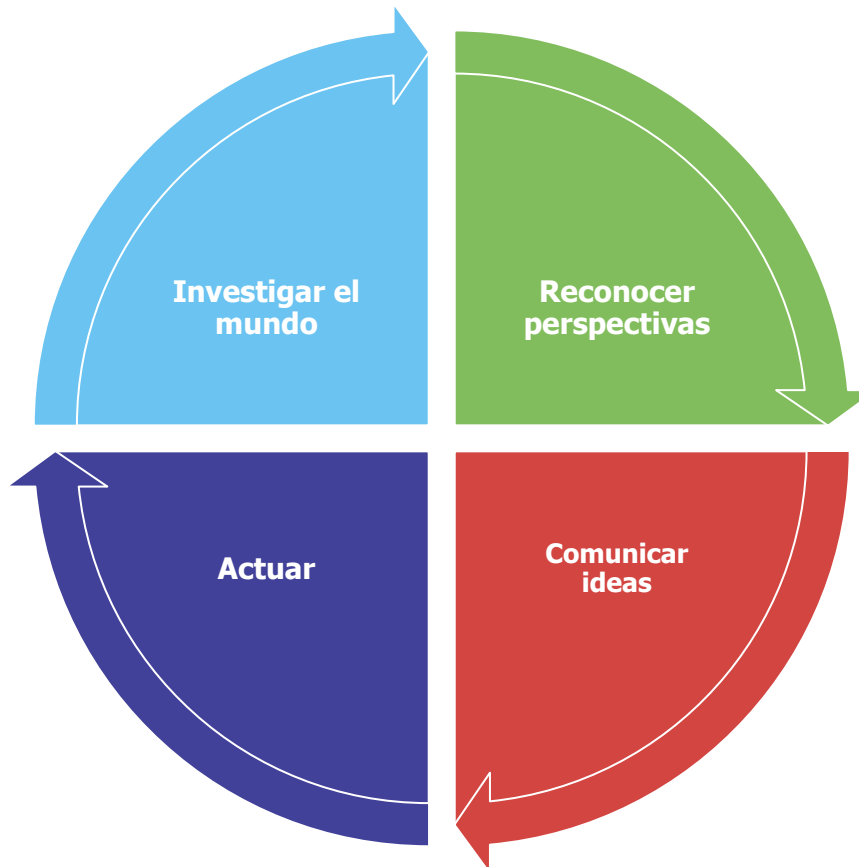
Desarrollar argumentos basados en pruebas concluyentes y que desarrolla conclusiones defendibles.

Identificar y crear oportunidades para acción personales o colaborativas para mejorar condiciones.

Evaluar opciones y planear acciones basadas en evidencia e impacto potencial.

Actuar individual o colectivamente de manera creativa y ética para contribuir para mejorar y evaluar el impacto de las acciones llevadas a cabo.

Reflexionar sobre la capacidad para defender y contribuir para mejorar.



Reconocer y expresar tus propias perspectivas e identificar influencias en esa perspectiva.

Examinar perspectivas ajenas e identificar que las ha influido.

Explicar el impacto de las interacciones culturales.

Articular cómo el acceso diferencial al conocimiento, tecnología, y recursos afecta la calidad de vida y sus perspectivas.

Reconocer y expresar cómo perciben el significado los distintos públicos y cómo afecta esto a la comunicación.

Escuchar y comunicarse eficazmente con personas diversas

Seleccionar y utilizar la tecnología y los medios de comunicación adecuados para comunicarse con un público diverso.

Reflexionar sobre cómo una comunicación eficaz influye en la comprensión y la colaboración en un mundo interdependiente.

Gráfico 1 – Interacción dinámica entre dimensiones de competencia global por parte del Centro de Educación Global



Co-funded by
the European Union



Parte I – Programa de Mentoría de UPCOMING WOMEN

La globalización hará que nuestras sociedades sean más creativas y prósperas, pero también más vulnerables, Lord Robertson³

UPCOMING WOMEN (⁴**UW**) es un proyecto ERASMUS+, que se ha desarrollado entre 2021 y 2022, motivado por la necesidad de abordar las desigualdades de género existentes y persistentes en los países del consorcio del proyecto, con el objetivo de beneficiarse de los enfoques globales de competencia y tutoría para empoderar a las mujeres poco cualificadas y en situaciones de vulnerabilidad para avanzar en su inclusión social y laboral.

Para lograrlo, el consorcio UW ha diseñado un programa de tutoría que incluye una metodología de competencia global para equipar a los profesionales (personas capacitadoras, educadoras, trabajadoras sociales, consejeras y otro personal) para brindar apoyo de tutoría a mujeres poco calificadas y en situaciones de vulnerabilidad.

Esta metodología de competencia global se extrae del marco de competencia global, propuesto por el Centro de Educación Global, y se basa en cuatro dominios de competencia global:⁵



Figura 1 – Los cuatro dominios de competencia global de la Sociedad Asiática (Investigar el mundo, reconocer perspectivas, actuar y comunicar ideas)

³ https://en.wikipedia.org/wiki/George_Robertson,_Baron_Robertson_of_Port_Ellen

⁴ <https://upcomingwomen.eu>

⁵ <https://asiasociety.org/education/what-global-competence>



COMPETENCIA GLOBAL

Metodología basada en competencias para apoyar a mujeres poco cualificadas y en situación de vulnerabilidad



1

INVESTIGAR EL MUNDO

Ser consciente, curiosa e interesada en aprender sobre el mundo y cómo funciona

2

RECONOCER LAS PERSPECTIVAS

Reconocer que tenemos una perspectiva particular, y que otras personas pueden o no compartirla.

3

COMUNICAR IDEAS

Comunicarse de manera efectiva, verbal y no verbalmente, con audiencias diversas

4

ACTUAR

Tener las competencias no solo para aprender sobre el mundo, sino también para hacer una diferencia en el mundo.



El objetivo del programa de mentoría UW es establecer las directrices que ayuden a las personas profesionales a proporcionar apoyo de mentoría a mujeres poco cualificadas y en situación de vulnerabilidad a observar, alcanzar y evaluar el conjunto de competencias definidas en cada uno de los cuatro dominios de competencia global. Cada dominio abarca cinco (5) competencias básicas que se abordarán en los ciclos de tutoría.

Investigar el mundo

1

Las habilidades analíticas llevan a las personas a lograr el cambio y desarrollar soluciones, recopilar datos, observar sujetos, escuchar activamente, analizar problemas y generar ideas.

La curiosidad es el impulso de saber más sobre algo. Hace que las personas sean más observadoras y piensen en las cosas y traten de resolverlas.

El pensamiento crítico es lo que ayuda a los individuos a pensar clara y racionalmente, entendiendo la conexión lógica entre las ideas.

El cuestionamiento efectivo significa promover un pensamiento intelectual más profundo e inspiración para la conversación en lugar de solo preguntar. Esas preguntas deben prepararse cuidadosamente para servir a un objetivo.

Las habilidades de investigación son la capacidad de recopilar y evaluar información, recopilar datos y hacer interpretaciones.

Reconocer perspectivas

2

La adaptabilidad es la capacidad o voluntad de cambiar y ajustarse a diferentes condiciones o circunstancias.

Las habilidades cooperativas son la comprensión de cómo trabajar eficazmente con otras personas en igualdad de condiciones hacia las metas y objetivos comunes.

La conciencia intercultural es tener una comprensión tanto de tu propia cultura como de otras culturas

La flexibilidad es la capacidad de hacer cambios o hacer frente a una situación que está cambiando rápidamente.

La autoconciencia es la capacidad de enfocarse en ti misma y en cómo sus acciones, pensamientos o emociones se alinean o no con sus estándares internos.



Comunicar ideas

3

La escucha efectiva es la capacidad de comprender activamente la información y mostrar interés en el tema discutido.

La comunicación verbal es el uso de palabras tanto escritas como habladas- para compartir información con otras personas.

La inteligencia emocional es la capacidad de percibir, interpretar, demostrar, controlar y usar las emociones para comunicarse.

La empatía es la capacidad de comprender o sentir lo que otra persona está experimentando y colocarse en la posición de otro.

La comunicación no verbal es el proceso de comunicarse sin usar palabras e incluye gestos, tono de voz, expresiones faciales.

Actuar

4

Las habilidades orientadas a la acción comprenden el pragmatismo, la planificación estratégica y la proactividad.

El pensamiento creativo se define como la capacidad de resolver situaciones, problemas o desafíos utilizando diferentes enfoques.

La resolución de problemas es la capacidad de actuar definiendo un problema, determinando sus causas, además de identificar, priorizar y seleccionar soluciones alternativas, y luego implementar una solución.

La resiliencia es el proceso de adaptarse bien ante la adversidad, el trauma, la tragedia, las amenazas o las fuentes significativas de estrés.

Las habilidades de acción social son un conjunto de competencias necesarias para la práctica de tomar medidas para crear un cambio o resultado positivo.



Parte II – Directrices de Mentoría de UPCOMING WOMEN

El camino hacia la diversidad comienza con el apoyo, la tutoría y el patrocinio de mujeres y hombres diversos para que se conviertan en líderes y empresarios, Denise Morrison⁶

Principios rectores de la mentoría

La mentoría puede ser una relación formal o informal en la que una persona más experimentada (persona mentora) comparte sus conocimientos, habilidades y experiencia con alguien (aprendiz) que necesita orientación profesional o personal. El Programa de Mentoría UPCOMING WOMEN está diseñado para proporcionar tutoría personalizada a mujeres poco cualificadas y en situaciones vulnerables que logran un objetivo personal o profesional específico, respaldado por un conjunto de especificaciones y recursos requeridos.

Las especificaciones se refieren al perfil de las personas mentoras que pueden guiar las relaciones de mentoría. Este programa de tutoría está dirigido a personas formadoras, educadoras, trabajadoras sociales, consejeras o cualquier otro profesional que trabaje con mujeres poco cualificadas o en situación vulnerable. Estas situaciones vulnerables pueden ser un origen migrante y diferencias culturales, discriminación y segregación basadas en el género en el mercado laboral, brechas salariales, violencia doméstica, trata de personas y mujeres que viven en áreas remotas o rurales.

La experiencia ha demostrado que las mujeres tienden a subestimar sus propias habilidades con mucha más frecuencia que los hombres. Esto tiende a agravarse cuando las mujeres forman parte de grupos considerados socialmente excluidos. Frente a esta realidad, el fortalecimiento de la confianza en sí mismas es un pilar importante para apoyar a estas mujeres en el logro de una integración social y laboral sostenible. En este contexto, la integración laboral sostenible se refiere al nuevo cambio de paradigma con respecto a la integración en el mercado laboral de estas mujeres centrado en empoderarlas y fortalecer su confianza en sí mismas y sus competencias.

Diseñado para generar confianza en las mujeres que enfrentan obstáculos sociales, la relación de mentoría debe basarse en cinco valores fundamentales:

- Honestidad
- Confianza
- Intercambio de conocimientos
- Estímulo y empoderamiento

Para lograr el objetivo del Programa de Mentoría UPCOMING WOMEN de brindar apoyo a las personas poco cualificadas, las personas profesionales deben observar si cumplen

⁶ https://en.wikipedia.org/wiki/Denise_Morrison



con las habilidades y cualidades esenciales que reúnen las personas mentoras. En la Tabla 1, a continuación, se presenta un conjunto de competencias básicas esperadas en el papel de la persona mentora.

PERFIL DE LA PERSONA MENTORA

Entusiasta de la mentoría

Disposición para ayudar, compasión y autenticidad

Comprometido, honesto, diplomático, objetivo y con sentido de la justicia

Espíritu alentador con la capacidad de proporcionar y recibir comentarios

Experiencia técnica, de gestión y de vida relevante para compartir

Escucha efectiva

Cuestionamiento efectivo (reflexión)

Constructor de relaciones

Networker comunitario

Orientado a soluciones (fomentar el pensamiento de posibilidad)

Tabla 1 - Perfil de persona mentora UPCOMING WOMEN

Los recursos de tutoría personalizados de PRÓXIMAS MUJERES considerados para alentar a las mujeres a desarrollar todo su potencial incluyen cinco tipos de recursos para el apoyo a la práctica de tutoría, estos son:

- **Herramientas didácticas de mentoría**

Un aspecto central de la mentoría es que también es un proceso de aprendizaje. En este sentido, las herramientas didácticas de mentoría se refieren a cualquier recurso diseñado para ayudar a las mujeres (aprendices) a la experiencia de aprendizaje en una competencia específica. En este programa hay disponibles cuatro herramientas didácticas de mentoría que abordan las siguientes competencias: pensamiento analítico, adaptabilidad, escucha efectiva, resiliencia.

- **Estrategias efectivas de mentoría**

La mentoría puede considerarse el arte de dominar las siguientes técnicas:

Establecer objetivos es un aspecto esencial a tener en cuenta al inicio de cada ciclo de mentoría, ya que es la fase de configuración. Al mismo tiempo, esta es una habilidad



relevante para desarrollar con las mujeres (mentee) ya que está relacionada con los diferentes dominios de competencia global, y es necesaria para que puedan avanzar en su vida profesional y personal. Un mentor eficaz guiará al aprendiz no solo para definir objetivos sino también para alcanzarlos. Los diferentes recursos proporcionados sugieren enfoques apropiados para alcanzar ambos aspectos.

La escucha efectiva es una habilidad central en cualquier relación de mentoría, y es una habilidad compartida entre el mentor y el aprendiz. La capacidad de la persona mentora para escuchar eficazmente definirá el éxito en la definición y el logro de los objetivos de la relación de mentoría. Por otro lado, el aprendiz tendrá que dominar esta habilidad para poder ser globalmente competente. Por ejemplo, para navegar en entornos multiculturales, uno necesita ser competente para escuchar. Esto también mejorará las habilidades de comunicación apropiadas.

El cuestionamiento efectivo consiste no solo en hacer las preguntas correctas, sino también en usarlas en el momento adecuado, es decir, con eficiencia.

La retroalimentación efectiva está conectada con la capacidad del mentor para empoderar al proporcionar retroalimentación constructiva, ofreciendo diferentes perspectivas, aliento y apoyo. Los mentores inspiran a otros a alcanzar su potencial reforzando sus cualidades y delineando necesidades / áreas de mejora.

- **Recomendaciones paso a paso**

Este tipo de recurso presenta un proceso explicativo, enmarcado en un marco paso a paso, seguido de una acción que debe ser completada por el aprendiz. Competencias como el pensamiento crítico, la autoconciencia, la empatía y la resolución de problemas se han cubierto utilizando este enfoque.

- **Viñetas de mentoría**

Estudios de casos, mejores prácticas, historias poderosas para proporcionar contexto a los temas y competencias bajo cada uno de los dominios de competencia global. Las viñetas de mentoría de UPCOMING WOMEN cubren habilidades como curiosidad, conciencia intercultural, inteligencia emocional, habilidades de acción social.

- **Consejos prácticos**

Los estudios de casos, las mejores prácticas y las historias poderosas proporcionan contexto a los temas y competencias bajo cada uno de los dominios de competencia global. Las viñetas de mentoría de UPCOMING WOMEN cubren habilidades como el cuestionamiento efectivo, la flexibilidad, la comunicación no verbal y el pensamiento creativo.

Además de estos recursos, el programa también incluye ejemplos de plantillas de tutoría:

- un plan de planificación del ciclo de tutoría;
- un acuerdo de tutoría,
- una plantilla de establecimiento de metas;
- una plantilla de plan de acción



Co-funded by
the European Union



- una plantilla de comienzo de conversación;
- una plantilla de sesión de tutoría;
- una plantilla de registro de progreso y
- un plan de cierre de mentoría.



Ciclos de mentoría

Los Ciclos de Mentoría de UPCOMINNG consisten en la implementación de la relación de mentoría entre personas profesionales y mujeres. Seguirán una estructura flexible enmarcada en los siguientes pasos:

- **PASO 1:** identificación de necesidades y objetivos personales/profesionales
- **PASO 2:** una colección de evidencia para monitorear y medir el progreso hacia las metas
- **STEP 3:** conversaciones de retroalimentación para establecer nuevos objetivos
- **PASO 4:** iniciar un nuevo ciclo

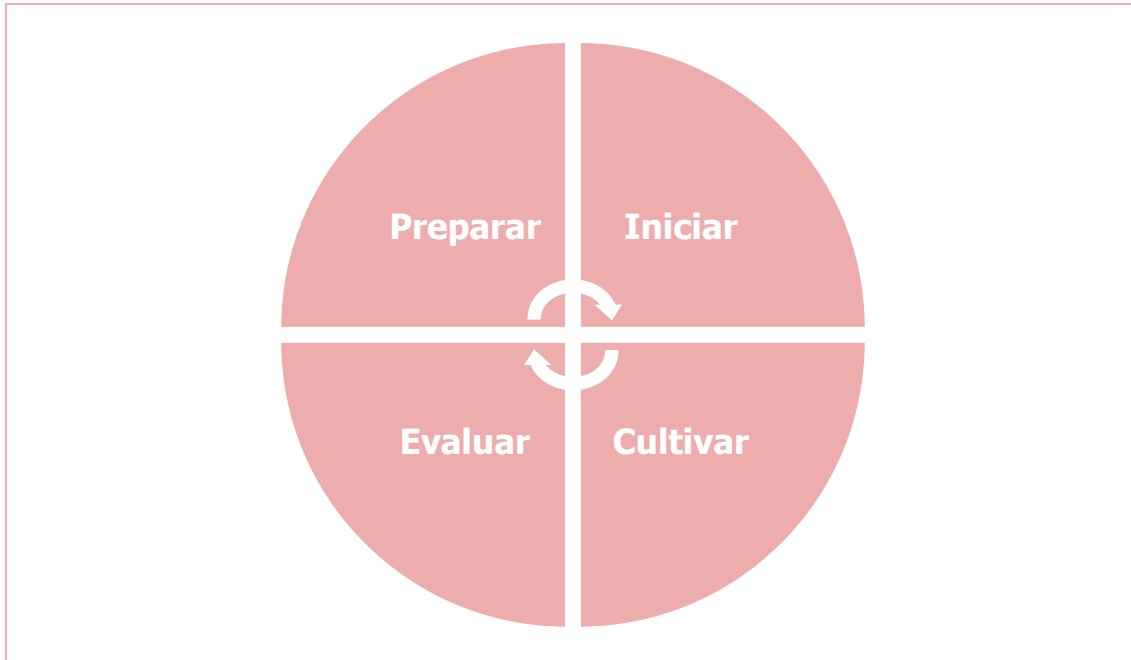


- 1 INVESTIGAR EL MUNDO
- 2 RECONOCER LAS PERSPECTIVAS
- 3 COMUNICAR IDEAS
- 4 ACTUAR

Cada dominio de competencia global coincide con un ciclo de mentoría, es decir, para cada dominio, se debe planificar un ciclo de mentoría, que comprende un número determinado de sesiones de mentoría. El objetivo es apoyar a las mujeres a desarrollar el conjunto de competencias descritas en cada dominio (ver páginas a 11). Para cada desarrollo de competencias, hay una herramienta específica que se puede utilizar. A continuación, en cada capítulo del dominio, las personas mentoras encontrarán una descripción detallada de estos recursos con indicaciones de cómo usarlos.



Cada ciclo de mentoría se enmarca en las cuatro fases de una relación de mentoría:



1. Preparar

La fase de preparación de la relación de mentoría está reservada para evaluar las características personales y profesionales de la mujer (aprendiz) y para determinar lo que quiere/necesita y lo que espera aportar a la relación. Esta fase es también donde los mentores construirán una buena relación, establecerán límites y establecerán confianza.

2. Iniciar

En esta fase, los mentores y aprendices comenzarán oficialmente el proceso de mentoría, con la firma del acuerdo de mentoría (ver Plantilla 2). En esta fase, también es importante establecer el número de sesiones necesarias para trabajar hacia el apoyo al aprendiz para lograr los objetivos identificados anteriormente. La persona mentora y la aprendiz establecerán metas y expectativas, acordarán un cronograma y criterios de éxito.

3. Cultivar

En esta etapa, la persona mentora trabajará para apoyar al aprendiz a lograr los objetivos. Para ello, se aconseja a las personas mentores que utilicen el conjunto de recursos incluidos en cada dominio de competencia global. Dado que esta es la fase de desarrollo y maduración de la relación de mentoría, se aconseja a la persona mentora que mida el progreso de la aprendiz.

4. Evaluar



Co-funded by
the European Union



Una vez que se haya decidido el marco de tiempo de la tutoría, se sabrá exactamente cuándo terminará el ciclo. En esta etapa, ambos evaluarán hasta qué punto las sesiones de tutoría fueron exitosas, capturarán las lecciones aprendidas, reflexionarán sobre el viaje y decidirán los próximos pasos.

Ten en cuenta que el proceso del ciclo de mentoría es circular, lo que significa que después de terminar un ciclo de mentoría, en un dominio específico, se recomienda comenzar otro ciclo de mentoría. En este sentido, para completar completamente el programa de mentoría UPCOMING WOMEN se deben lograr un total de cuatro ciclos de mentoría completados. El número de sesiones puede variar dependiendo de las necesidades y expectativas de las mujeres. Es importante asegurarse de que se establezca un marco de tiempo realista para cada sesión de tutoría.

La siguiente tabla presenta un ejemplo de una planificación del ciclo de tutoría para el dominio de competencia global 4 – Tomar medidas. Las personas mentoras pueden usar la Plantilla 1 - Esquema de planificación del ciclo de mentoría para planificar sus ciclos de mentoría con anticipación. También se aconseja a las personas mentoras que trabajen en el desarrollo de dos competencias por ciclo de mentoría, como máximo.



PLANIFICACIÓN DEL CICLO DE MENTORÍA

Dominio	4 - Actuar	Competencia(s)	Resolución de problemas	Número de sesiones	de 4
----------------	-------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------	-------------

PASO 1 →	PASO2 →	PASO3 →	PASO4 ↺
Identificación de necesidades y objetivos personales/profesionales	Recopilación de evidencia para monitorear y medir el progreso hacia las metas	Conversaciones posteriores para establecer nuevas metas	Start un nuevo ciclo

PREPARAR →	INICIAR →	CULTIVAR →	EVALUAR ↺
-------------------	------------------	-------------------	------------------

Plantillas	Planificación del ciclo de mentoría Plantilla de establecimiento de objetivos	Acuerdo de mentoría Iniciador de conversación	-----	Plantilla de comprobación de progreso Plantilla de plan de acción
Recursos	-----	-----	Recurso 4.3.	-----
Notas	-----	<i>Pídele al aprendiz que proporcione un correo electrónico para los contactos</i>	<i>Sugerir una sesión de e-mentoring</i>	-----

Tabla 2 - Ejemplo de planificación de un ciclo de tutoría para el dominio de competencia global 4 – Toma de acción



Co-funded by
the European Union



Dominio 1: INVESTIGAR EL MUNDO

Ser una persona consciente, curiosa e interesada en aprender sobre el mundo y cómo funciona



1

Herramienta didáctica de mentoría

Recurso 1.1.: Pensamiento analítico

Las habilidades analíticas se refieren a la capacidad de recopilar y analizar información y resolver problemas basados en esa información. Esto implica análisis de datos, investigación, pensamiento crítico, comunicación, resolución de problemas, visualización y creatividad.

Las habilidades analíticas se utilizan al detectar patrones, intercambiar ideas, observar datos, recopilar datos, interpretar datos, integrar nueva información, sintetizar información y tomar decisiones basadas en la situación.

Ser una persona analítica significa buscar una mejor comprensión del mundo que nos rodea.

Título	Historia de Pulgarcita
Tipo de recurso	Leer con comprensión
Objetivo	<p>Pensar analíticamente es algo que podemos aprender a hacer con práctica y consideración.</p> <p>Algunas de las mejores maneras de practicar el pensamiento analítico son jugando juegos mentales. Pero también podemos mantenernos informados porque la nueva información puede conducir a una perspectiva diferente.</p> <p>Esta herramienta está diseñada para provocar a los aprendices para que piensen en perspectiva, hagan preguntas, se mantengan enfocados y recopilen y analicen datos. También tendrá como objetivo mejorar las habilidades de comunicación y la autorrepresentación.</p>



Cómo utilizar el recurso 1.1.: Pensamiento analítico

GUÍA Y MATERIALES

Acción1

Dile a tu aprendiz que le vas a leer el extracto del cuento de hadas de Hans Christian Andersen "Pulgarcita". Su primera tarea es escuchar atentamente y tomar notas sobre pequeños detalles porque después se le pedirá que piense analíticamente sobre el contenido y que piense desde una nueva perspectiva, diferente de la que ya conoce de la historia. Lee el pasaje lenta y claramente. Haz esto dos veces. Sigue siendo tu aprendiz, es bueno tomar notas sobre los detalles.

Una cáscara de nuez, elegantemente pulida, le sirvió para una cuna; Su cama estaba formada por hojas violetas azules, con una hoja de rosa como contra panel. Aquí dormía por la noche, pero durante el día se divertía en una mesa, donde la mujer había colocado un plato lleno de agua. Alrededor de este plato había coronas de flores con sus tallos en el agua, y sobre él flotaba una gran hoja de tulipán, que servía a Pulgarcita para un bote. Aquí la pequeña doncella se sentó y remó de lado a lado, con dos remos hechos de crin de caballo blanco. Realmente fue una vista muy bonita. Pulgarcita también podía cantar tan suave y dulcemente que nunca antes se había escuchado nada como su canto. Una noche, mientras yacía en su bonita cama, un sapo grande, feo y húmedo se deslizó a través de un panel roto de vidrio en la ventana y saltó directamente sobre la mesa donde Pulgarcita yacía durmiendo debajo de su edredón de hojas de rosa. "Qué linda esposa, esto sería para mi hijo", dijo el sapo, y ella tomó la cáscara de nuez en la que el pequeño Pulgarcita dormía y saltó por la ventana con ella al jardín. En el margen pantanoso de un amplio arroyo en el jardín vivía el sapo, con su hijo. Era más feo incluso que su madre, y cuando vio a la bella doncella en su elegante cama, solo pudo gritar: "Croak, croak, croak". "No hables tan alto, o se despertará", dijo el sapo, "y entonces podría huir, porque es tan ligera como el cisne. La colocaremos en una de las hojas de nenúfar en el arroyo; Será como una isla para ella, es tan ligera y pequeña, y luego no puede escapar; Y, mientras ella esté fuera, nos apresuraremos y prepararemos el camarote debajo del pantano, en el que vivirás cuando estés casado".

Acción 2

Lee el pasaje lenta y claramente. Haz esto dos veces. Sigue siendo tu aprendiz, es bueno tomar notas sobre los detalles.



Acción 3

Pide a tu aprendiz que cuente desde su perspectiva la historia que escuchó, enfatizando los detalles que cree que son importantes. Haz las siguientes preguntas:

- ¿De qué se trata generalmente? (Respuesta en una frase)
- ¿Quiénes son los personajes y qué sabemos de ellos?
- ¿Hay algún problema? ¿Qué?
- ¿Hay algún otro problema? ¿Qué?
- ¿Cuáles son las posibles soluciones?
- ¿Qué recursos están disponibles?
- ¿Cuáles son los riesgos?
- Las personas participantes pueden responder por escrito si lo prefieren



1

Estrategias de tutoría eficaces

Recurso 1.2.: Habilidades de investigación

Las habilidades de investigación se refieren a la capacidad de buscar, localizar, extraer, organizar, evaluar y usar o presentar información que sea relevante para un tema en particular. Los empleadores valoran las habilidades de investigación porque ayudan a una empresa a desarrollar nuevos productos o servicios, identificar las necesidades y deseos de sus clientes, mejorar lo que hacen, mantenerse al día con los cambios en la industria y competir en su mercado. Saber cómo desarrollar buenas habilidades de investigación y destacarlas para los empleadores puede ayudarlo de varias maneras a lo largo de su carrera.

<p>Tipo de estrategia a utilizar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Establecer metas <input type="checkbox"/> Escucha efectiva <input checked="" type="checkbox"/> Cuestionamiento efectivo <input type="checkbox"/> Retroalimentación efectiva
<p>Contexto</p>	<p>La capacidad de establecer metas es fundamental y universal. Numerosos estudios demuestran que establecer metas ayuda a cualquiera a alcanzarlas. Además, cuanto más ambicioso sea el objetivo y mayor sea el deseo de alcanzarlo, menos energía se necesitará para lograrlo. El cuestionamiento efectivo es un aspecto clave no solo para el proceso de enseñanza sino también para el aprendizaje, ya que los tipos de preguntas que hacemos determinan el nivel de pensamiento que desarrollamos. La pregunta de investigación, si se completa correctamente, le ayudará a tu aprendiz a establecer qué es lo que quiere responder. Esto puede ayudarlo a hacer un plan para su investigación, pero también podría ayudarlo a prever cualquier desafío o problema potencial. Esto le ahorrará tiempo, energía y esfuerzo.</p> <p>Para llevar a cabo una investigación eficiente, ciertas habilidades de investigación son esenciales. Estas habilidades son importantes para que las empresas desarrollen nuevos productos y servicios o realicen mejoras en los productos existentes. Desarrollar excelentes habilidades de investigación</p>



Co-funded by
the European Union



es importante tanto para el individuo como para la empresa. Explica esto a tu aprendiz, destacando cómo las habilidades de investigación pueden ayudarlo a encontrar un buen trabajo.



Cómo utilizar el recurso 1. 2.: Habilidades de investigación

GUÍA Y MATERIALES

Acción 1

¡Pídele a tu aprendiz que piense en un tema de su interés y desafíala a aprender más al respecto! Tendrá que escribir un breve trabajo de investigación al final. Pídele que realice una búsqueda preliminar de información para determinar si hay suficiente información para sus necesidades y para establecer el contexto de su investigación. Dile que necesita marcar sus propias palabras clave.

Acción 2

Usando las palabras clave, ha definido, tiene que formular un buen título y establecer su objetivo utilizando preguntas efectivas. Por ejemplo:

- ¿Qué quieres lograr con esta investigación?
- ¿Un problema a resolver?

Acción 3

En esta etapa, debe consultar los recursos que tiene y tomar notas sobre toda la información útil. Dile que debe asegurarse de documentar todas las fuentes que ha consultado, incluso si existe la posibilidad, es posible que no use esa fuente.

Dile que escriba su breve trabajo de investigación sobre su tema de interés organizando la información que ha recopilado. Apóyala en esta etapa si es necesario, diciéndole que no puede darse por vencida, incluso si se da cuenta de que su primer borrador no está muy organizado o no se ve tan bien. Esto es exactamente para lo que sirve este ejercicio. Este paso le ayudará a organizar sus ideas y determinar la forma que tomará su trabajo final. Después de esto, revisará el borrador tantas veces como crea necesario para crear un producto final. Dile que dé crédito donde se debe y cite sus fuentes.



1

Recomendaciones paso a paso

Recurso 1. 3.: Pensamiento crítico

A continuación, una lista de recomendaciones de cómo la persona mentora puede apoyar al aprendiz para mejorar su pensamiento crítico

Recomendaciones paso a paso para dominar el pensamiento crítico

PASO 1

INTERROGATORIO

Dile a tu aprendiz que el cuestionamiento es una herramienta esencial para desarrollar habilidades de pensamiento crítico. Las preguntas efectivas son aquellas que te animan a profundizar. Es mejor preguntar "¿qué?" que "¿por qué?"

Acción del aprendiz

Pídele al aprendiz que piense en una pregunta que sea importante para su futuro.

PASO2

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

Establecer metas puede ayudarnos a avanzar en la vida. Los objetivos nos dan una hoja de ruta a seguir. Las metas son una excelente manera de hacernos responsables, incluso si fallamos. Establecer metas y trabajar para alcanzarlas nos ayuda a definir lo que realmente queremos en la vida.

Acción del aprendiz

Pídele a tu aprendiz que establezca una meta a corto plazo, basada en su pregunta.

PASO2

ABOGADO DEL DIABLO

Pretender en una discusión o discusión, estar en contra de las ideas o planes de tus aprendices te hará pensar críticamente.

Acción del aprendiz

Participa en una discusión sobre algo importante para ti.



Co-funded by
the European Union



Caja de herramientas de recomendaciones paso a paso

Pensamiento crítico

<https://www.youtube.com/watch?v=HnJ1bqXUnIM> (subtítulos en castellano)

Instituto de Preguntas Correctas

<https://rightquestion.org/what-is-the-qft/> (solo en inglés)

Establecer objetivos SMART:

<https://www.adobe.com/es/express/create/worksheet/smart-goal>



1

Viñeta de mentoría

Recurso 1. 4.: Curiosidad

La curiosidad y el cuestionamiento impulsado por la curiosidad son importantes para desarrollar el pensamiento científico y un interés y motivación más generales para perseguir preguntas científicas.

EL CIENTÍFICO MÁS CURIOSO

Marie Sklodowska nació en Varsovia, Polonia, en 1867. Sus primeros años fueron tristes. Cuando era niña, sufrió la muerte de su hermana y su madre. Debido a la situación política de su tiempo y debido a su historia familiar, luchó por obtener una buena educación en Polonia durante su juventud. No pudo ingresar a la universidad en Polonia, y esto no tiene nada que ver con la situación política o su familia, sino con su género. En ese momento, los colegios y universidades en Polonia no aceptaban estudiantes mujeres. Esto llevó a Marie y a su hermana Bronislawa a unirse a la secreta Universidad Voladora, que, a diferencia de los colegios y universidades oficiales, aceptaba estudiantes femeninas.

Después de mudarse con su hermana en París, Marie comenzó a estudiar química, matemáticas y física en la Universidad de París. Curie recibió su título de física en 1893, así como su título de física un año después. Marie conoció a su futuro esposo Pierre mientras trabajaban juntos en las propiedades magnéticas del acero. Encontraron un terreno común en su interés compartido por la ciencia, pero Marie rechazó la propuesta de Pierre al principio debido a sus planes de regresar a Polonia. Solo reconsideró después de que Pierre aceptó regresar a Polonia con ella, incluso si eso significaba abandonar su investigación y convertirse en profesor de francés.

Compartió el Premio Nobel de Física de 1903 con su esposo Pierre y su compañero científico Henri Becquerel. Originalmente, la Real Academia Sueca de Ciencias otorgó el premio a Pierre y Henri, pero Pierre rechazó el premio a menos que también se lo otorgaran a su esposa. Esto llevó a Marie a convertirse en la primera mujer en recibir un Premio Nobel. Marie Curie recibió su Premio Nobel de Química en 1911. Esto la convirtió en la primera persona en la historia en recibir 2 Premios Nobel y la primera persona en recibir Premios Nobel en más de un campo. Después de recibir su segundo premio, un grupo de académicos polacos se reunió con Marie y le pidió que regresara a Polonia



Co-funded by
the European Union



y continuara su investigación allí. Esto llevó al gobierno francés a apoyarla en la fundación de lo que se convertiría en el Instituto del Radio en la Universidad de París.



PREGUNTAS ORIENTADORAS DE MENTORÍA

1. ¿Qué hace que Marie Curie sea una mujer extraordinaria?
2. ¿Marie Curie tiene objetivos? ¿Cómo le ayudan estos objetivos en su vida?
3. ¿Sabes algo más sobre esta mujer científica? ¿Sabes dónde encontrar más información?
4. ¿Qué te interesa después de leer el artículo?
5. ¿Qué mensajes clave de su historia podrías formular?
6. ¿Crees que la curiosidad es importante para la ciencia? ¿Cómo?

Caja de herramientas de viñetas de mentoría

Datos curiosos sobre Marie Curie

<https://www.muyinteresante.com.mx/sociedad/8-cosas-que-no-sabias-de-marie-curie/>

Un recurso completo sobre la curiosidad

<https://curiosity.britannica.com/what-is-curiosity.html> (solo en inglés)



1

Consejos prácticos

Recurso 1. 5.: Cuestionamiento efectivo

Las preguntas efectivas son preguntas poderosas y estimulantes. Las preguntas efectivas son preguntas abiertas y no directas. No son preguntas "¿por qué?", sino más bien preguntas "¿qué?" o "¿cómo?".).

5 consejos prácticos para impulsar un cuestionamiento efectivo

CONSEJO1 **Escuchar** es parte del cuestionamiento efectivo. Cuando se escucha a los aprendices, se sienten comprendidos y confían más en ti. La escucha efectiva es una habilidad que requiere cuidado y necesita desarrollo.

TIP2 **Mantén las preguntas abiertas y** concéntrate en las experiencias, intereses y deseos.

TIP3 **Las buenas preguntas van directas al grano.** Son concisas y descriptivas, pero no demasiado prolijos. Cuando haces una buena pregunta, la persona con la que estás hablando entiende exactamente lo que quieres decir.

TIP4 **¡No tengas miedo de tus preguntas!** Si estás confundida acerca de algo, tienes todo el derecho de pedir claridad.

TIP4 **Conoce tu propósito.** Cada pregunta que hagas debe ayudarte a reunir hechos o una opinión. Sepa qué tipo de información necesita y enmarque sus preguntas en consecuencia.



Co-funded by
the European Union



Dominio 2: RECONOCER PERSPECTIVAS

Reconocer que tenemos una perspectiva particular, y que otros pueden o no compartirla.



2

Herramientas didácticas de mentoría

Recurso 2.1.: Adaptabilidad

La adaptabilidad es la habilidad de dar forma a sus acciones y reacciones al entorno cambiante que lo rodea. Ser adaptable significa que eres flexible en tu pensamiento y comportamiento cuando las circunstancias que te rodean están cambiando. Es una habilidad que se puede aprender con instrucción y práctica.

Es importante esta habilidad ya que el cambio es una constante de la vida, por lo tanto, la adaptabilidad le permite adaptarse efectivamente a ese cambio.

Título	Adaptación a los cambios
Tipo de recurso	Método STAR
Objetivo	<p>El Método STAR se utiliza normalmente para entrevistas de trabajo cuando se le pide que dé un ejemplo para demostrar que posee una habilidad. En el caso de la adaptabilidad, se puede utilizar para mejorar esta competencia. STAR significa:</p> <p>S - Definir la situación</p> <p>T - Identificar la tarea</p> <p>A - Describa su acción</p> <p>R - Explicar el resultado</p> <p>Podemos utilizar esta técnica para adaptarnos al cambio analizando la situación, lo que tenemos que hacer en respuesta al cambio y nuestro papel en las siguientes acciones y finalmente tomar una decisión y analizar el resultado obtenido.</p>



Cómo utilizar el recurso 2.1.: Adaptabilidad

GUÍA Y MATERIALES

Acción 1

Explica a tu aprendiz la importancia de la adaptabilidad en su vida personal y profesional. La adaptabilidad depende en gran medida de la resiliencia personal y le ayudará a sentirse más segura frente al cambio y / o la adversidad. Imprimirás las tarjetas a continuación para la actividad. También puedes preguntarle a tu aprendiz qué situaciones le hacen sentir incómoda para proponerlos para la actividad.

Acción 2

Pídele a tu aprendiz que complete la actividad que se describe a continuación. Asigna las cartas al revés en la mesa y pídele a tu aprendiz que elija una. Pídele que haga un juego de roles de cómo reaccionaría ante el cambio en su situación asignada.

Acción 3

Situaciones propuestas:

Un miembro de la familia se enferma / lesiona

Te enfrentas a una dificultad financiera este mes

Te ponen en un nuevo grupo de trabajo y no te llevas bien con un/a compañero/a

La ruta del autobús local ya no pasa por delante de tu casa

Se le pide que se mude a otra ciudad para trabajar allí

Has planeado un día entero afuera y de repente llueve



2

Estrategias efectivas de mentoría

Recurso 2. 2.: Habilidades cooperativas

La cooperación ocurre cuando las personas trabajan juntas para lograr un objetivo común. Por lo tanto, las habilidades cooperativas cubren todo lo que se necesita para trabajar bien con otras personas y entregar resultados como equipo. Al cooperar, debe establecer relaciones con los compañeros de equipo, saber cómo resolver conflictos cuando surgen y crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

<p>Tipo de estrategia a utilizar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Establecer metas <input checked="" type="checkbox"/> Escucha efectiva <input type="checkbox"/> Cuestionamiento efectivo <input type="checkbox"/> Retroalimentación efectiva
<p>¿Contexto?</p>	<p>La cooperación tiene lugar cuando las personas trabajan juntas para lograr un objetivo. Por lo tanto, debe escuchar activamente a la otra persona para comprender lo que quiere decir, y debe acordar ciertos objetivos.</p> <p>La cooperación necesita una escucha activa, es decir, escuchar atentamente y con la mente abierta. Esta habilidad incluye aclarar y hacer preguntas abiertas al orador. En otras palabras, se trata de escuchar para comprender las ideas y perspectivas de otras personas.</p> <p>Por otro lado, establecer metas es esencial para una cooperación exitosa. Puedes utilizar el Modelo GROW, un método sencillo pero eficaz. Tener objetivos realistas también garantiza que pueda completarlos, motivándolos a ti y a tu equipo a seguir estableciendo y alcanzando metas. Determinar objetivos específicos con anticipación también te ayudará a ti y a tu equipo a delegar tareas para trabajar de manera más eficiente.</p>



Cómo utilizar el recurso 1.2: Habilidades cooperativas

GUÍA Y MATERIALES

Acción 1

Explicar y poner en práctica el concepto de escucha activa y cómo implementar el establecimiento de objetivos

Acción 2

Presente a la aprendiz diferentes técnicas para mostrar a su interlocutor que lo está escuchando activamente. Podemos dividir estas técnicas en verbales y no verbales:

Verbal:

- Usa afirmaciones positivas cortas, por ejemplo: "Entiendo", "Veo".
- Parafrasea lo que escuchaste, reitere una declaración o idea al orador para confirmar su comprensión.
- Demuestra empatía, por ejemplo: "Lamento escuchar eso".

No verbal:

- Hacer contacto visual
- Mantener una postura abierta

Para practicar la escucha activa, puedes presentar a la aprendiz diferentes situaciones y hacer un juego de roles con ella para que lo implemente.

Una amiga te cuenta sobre un problema que ha experimentado

Tu jefe/a te habla de un nuevo proyecto de trabajo

Un amigo te cuenta la historia del nuevo libro que ha leído.

Acción 3

Por otro lado, para practicar el establecimiento de metas, puedes presentar a la aprendiz el Modelo GROW, un método simple que significa:

- Goals (Objetivos), (plantilla: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/G-Stands-for-Goal.pdf>)
- Realidad, (plantilla: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/R-Stands-For-REALITY.pdf>)
- Opciones, (plantilla: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/O-Stands-for-Options.pdf>)
- Way Forward (ir hacia adelante), (plantilla: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/W-Stands-For-WAY-FORWARD.pdf>)

En cada plantilla hay una serie de preguntas que tu aprendiz debe hacerse a sí misma y / o al equipo antes para establecer objetivos. Trabajar a través de cada uno de estos ayudará a sus aprendices a comprender qué objetivos son importantes para ellas.



2

Recomendaciones paso a paso

Recurso 2. 3: Autoconciencia

La autoconciencia es la capacidad de enfocarte en ti mismo/a y en cómo tus acciones, pensamientos o emociones se alinean o no con tus estándares internos. Si eres muy consciente de ti misma, puedes evaluarte objetivamente, manejar tus emociones, alinear tu comportamiento con tus valores y comprender correctamente cómo te perciben los demás. Hay dos tipos:

- **Autoconciencia pública:** Ser consciente de cómo podemos parecer a los demás y
- **Autoconciencia privada:** Ser capaz de notar y reflexionar sobre el estado interno de uno.

Recomendaciones paso a paso para dominar la autoconciencia

PASO 1

Meditar

La meditación es la práctica de mejorar tu conciencia momento a momento.

Acción del aprendiz

Pídele a tu aprendiz que intente crear una rutina de meditación. Pídele que encuentre unos minutos al día para concentrarse en algo tan simple como su respiración. Ella no necesita grandes rituales; solo necesita decidir que el tiempo que toma de su día es solo para desconectarse y concentrarse en sí misma.

PASO 2

Hazte preguntas

Explica a tu aprendiz que es importante hacerse preguntas, desde las más generales hasta las más profundas. De esta manera podemos analizarlos y saber qué nos preocupa, qué nos hace felices, qué nos ayuda, qué no nos gusta, etc.

Acción del aprendiz

Pídele a tu aprendiz que responda las siguientes preguntas después de tener suficiente tiempo para reflexionar sobre ellas:

- ¿Qué estoy tratando de lograr?
- ¿Qué estoy haciendo que esté funcionando?
- ¿Qué estoy haciendo que me está ralentizando?
- ¿Qué puedo hacer para cambiar?

PASO 3

Escribe sus planes y prioridades clave

Al escribir nuestros objetivos, los hacemos más tangibles y ayudamos a garantizar que no se olviden. Sin embargo, es igualmente necesario



rastrear si vamos en la dirección correcta o si necesitamos mirar algo que va mal.

Acción del aprendiz

Pídele a tu aprendiz que establezca metas a corto, medio y largo plazo y que las coloque en un lugar visible para que siempre pueda estar al tanto de ellas.

PASO4

Pregunta a amigos de confianza

Pregúntales a otras personas cómo te perciben en general y en ciertas situaciones. Ser específico te ayudará a darte la retroalimentación más concreta. Además, puedes preguntarles cómo les gustaría que te comportaras.

Acción del aprendiz

Pídele a tu aprendiz que elija un escenario (s) sobre el que le gustaría recibir comentarios y enumerarlos. Haga dos columnas.
Columna A: Cómo me veo a mí mismo/a
Columna B: Cómo me ven los demás
Esté atento a las discrepancias y similitudes.

Caja de herramientas de recomendaciones paso a paso

17 actividades de autoconciencia

<https://positivepsychology.com/self-awareness-exercises-activities-test/#questions>

Aumente su autoconciencia con una solución simple | Tasha Eurich - España | TEDxMileHigh

<https://www.youtube.com/watch?v=tGdsOXZpyWE>

Auto-conciencia para niños/as

<https://www.youtube.com/watch?v=2yWgddTi5q0>



2

Viñeta de mentoría

Recurso 2. 4.: Conciencia intercultural

La conciencia intercultural implica la capacidad de tomar conciencia no solo de nuestros valores, creencias y percepciones culturales, sino también de los de otras culturas. La conciencia cultural se vuelve esencial cuando personas de diferentes culturas se comunican. A medida que las personas ven, interpretan y evalúan las cosas de diferentes maneras, lo que se considera apropiado en una cultura es probablemente inapropiado en otra, y por lo tanto surgen malentendidos.

SENSIBILIDAD INTERCULTURAL

La siguiente es una buena práctica de implementar un taller de capacitación sobre sensibilidad intercultural para mujeres profesionales. Clara es una consejera laboral que está implementando un taller con profesionales de diferentes países. En una de las dinámicas, las personas participantes se alinearon una al lado de la otra y se les dijeron situaciones o frases que las mujeres y los hombres experimentan o escuchan a lo largo de sus vidas. Cuando la persona ha experimentado o escuchado esa frase, ella o ella tiene que dar un paso adelante. Al final, es probable que las mujeres estén mucho más adelantadas que los hombres. Finalmente, en círculo, los participantes reflexionaron sobre lo que habían experimentado y los sentimientos de cada persona. Una de las participantes, que es musulmana, comentó que se sentía incómoda al tener que hablar de sus experiencias frente a personas en las que no confiaba. Esto hace que Clara reflexione sobre las diferencias culturales, ya que está acostumbrada a tratar el tema con naturalidad, pero no había pensado que otras mujeres y hombres de otras culturas podrían no estar acostumbrados a hablar de ello.

PREGUNTAS ORIENTADORAS DE MENTORÍA

1. ¿Has vivido una situación similar a la de Clara?
2. ¿Por qué crees que Clara no tuvo en cuenta otras perspectivas culturales?
3. ¿Qué crees que podría hacer Clara para mejorar el taller con profesionales?
4. ¿Has tenido algún encuentro con personas de otras culturas?



5. ¿Qué habilidades crees que se necesitan para ser interculturalmente sensible?
6. ¿Cómo has lidiado con situaciones en las que ha encontrado diferencias culturales?
7. ¿Conoces diferencias culturales importantes sobre palabras o gestos que significan una cosa en un país y otra en otro país?
8. ¿Cómo crees que podemos mejorar nuestra conciencia cultural? ¿Qué haces para mejorarlo?

Caja de herramientas de viñetas de mentoría

Iceberg cultural

https://adeaconsmissing.ca/wp-content/uploads/2015/10/151015.ucc_culture.iceberg.pdf

Paquete de ejercicios de entrenamiento intercultural

<https://www.culturewise.net/wp-content/uploads/2013/05/Cultural-awareness-training-exercise-pack.pdf>

Prueba de gestos entre culturas

<https://www.commisceo-global.com/resources/quizzes/quiz/9>



2

Consejos prácticos

Recurso 2. 5.: Flexibilidad

La flexibilidad a menudo se intercambia con el término adaptabilidad sin darse cuenta de que tienen algunas diferencias significativas. Flexibilidad significa ser capaz de reaccionar rápidamente a nuevas circunstancias y encontrar compromisos con las personas sobre cómo hacer algo. A menudo se refiere a ofrecer más o tomar menos de algo, dependiendo de la situación.

5 consejos prácticos para aumentar la flexibilidad

CONSEJO

1

Aceptar que el cambio es inevitable

Aceptar que se avecinan cambios puede reducir parte del miedo y la ansiedad que puede experimentar cuando cambian sus circunstancias.

CONSEJO

2

Tener más confianza

La confianza puede hacerte tener esperanzas sobre el futuro y sentir que puedes manejar lo que viene después. Encontrar maneras de sentirse más cómodo con los cambios potenciales probablemente aumentará su confianza. Pídele a tu aprendiz que se mire frente a un espejo y diga 5 cosas que le gustan de sí mismo físicamente y 5 sobre cómo es.

CONSEJO

3

Mantener una actitud positiva

Si bien salir de su zona de confort puede ser difícil, puede ser útil mantener una actitud positiva mientras se trabaja en la creación de nuevos patrones de pensamiento. Propón a tu aprendiz crear una lista con música que lo anime a usar cuando se sienta abatido.



CONSEJO
4

Sé empático

Entenderse es probablemente una de las cosas más difíciles del mundo. Hacer que nuestra relación con los demás sea más flexible se trata de comprender y sentirnos comprendidos. Podemos tratar de entender a los demás, explicar nuestro punto de vista y buscar el acuerdo. Un ejercicio sencillo para empezar a practicar la empatía es a través de mensajes positivos a los demás. Pídele a tu aprendiz que comience a decir "que tengas un buen día" o "gracias" después de todas sus conversaciones.

CONSEJO
5

Enfoque en el presente

Lo que es pasado es pasado, y el futuro es totalmente incierto. Lo único real que tenemos es el ahora, así que concéntrate en el presente y en lo que puedes hacer ahora. Pídele a tu aprendiz que identifique los elementos que indican que está en otras cosas en lugar de en el presente. Pídele que escriba acciones alternativas para tomar cuando ocurran esas situaciones y que las aplique cuando identifique que está rumiando en su cabeza.



Co-funded by
the European Union



Dominio 3: COMUNICAR IDEAS

Comunicarse de manera efectiva, verbal y no verbal con audiencias diversas



3

Herramienta didáctica de mentoría

Recurso 3.1.: Escucha eficaz

Escuchar eficazmente es algo que muy pocas de nosotras podemos hacer. Esto se debe a que la mayoría de nosotras nunca hemos desarrollado los hábitos que nos harían oyentes efectivos.

La escucha efectiva es absorber activamente la información dada por un orador, mostrar interés y proporcionar retroalimentación al orador para que sepa que el mensaje fue recibido. Al desarrollar esta habilidad, obtendrás más información de las personas con las que hablas, aumentarás la confianza de los demás en ti, reducirás el conflicto y comprenderás mejor cómo motivar a los demás para inspirar un mayor nivel de compromiso en las personas.

Título	Practica a través de la introducción
Tipo de recurso	Practica una actividad
Objetivo	La siguiente actividad tiene como objetivo: <ul style="list-style-type: none">▪ Desarrollar la habilidad de escuchar eficazmente▪ Desarrollar la habilidad de resumir eficazmente▪ Construir una relación entre persona mentora y aprendiz▪ Desarrollar la habilidad de vincular los propios pensamientos con el flujo de ideas▪ Haga las preguntas correctas para obtener información



Cómo utilizar el recurso 3.1: Escucha efectiva

GUÍA Y MATERIALES

Acción 1

La persona mentora puede proponer esta actividad al aprendiz para verificar su habilidad de escucha efectiva. Esta es también una actividad para romper el hielo para construir una buena relación con el aprendiz.

Acción 2

La persona mentora se presentará y contará una breve historia de su pasado. La historia debe ser larga y articulada; se recomienda incluir sentimientos y detalles. El aprendiz debe hacer al menos tres preguntas con respecto a la historia contada. Después de eso, el aprendiz reformulará lo que se ha dicho en dos minutos. La persona mentora tiene que comprobar si el resumen es correcto, y si se ha detenido en la información más importante.

Acción 3

Pídele al aprendiz que se presente y que comparta su propia experiencia similar. La persona mentora no hará preguntas y tiene que actuar distraído (por ejemplo, revisar el teléfono, mirar otras partes de la habitación...). Después de eso, el aprendiz reformulará lo que se ha dicho en menos de un minuto tratando de cometer errores.

Discuta sobre lo que sucedió. Las siguientes preguntas pueden ayudar en la discusión:

- ¿Te sentiste escuchado?
- ¿Te hubiera gustado recibir preguntas?
- ¿Hacer preguntas te permitió escuchar mejor mi historia?



3

Estrategias efectivas de mentoría

Recurso 3. 2.: Comunicación verbal

La comunicación verbal tiene que ver con el lenguaje, tanto escrito como hablado, y se puede identificar como el uso de palabras para compartir información con otras personas. Se trata de las palabras que eliges y de cómo se escuchan e interpretan. Transmitir eficazmente su idea o mensaje necesita más que solo hablar y aquí es donde entran en juego las habilidades efectivas de comunicación verbal.

Hay un gran número de diferentes habilidades de comunicación verbal que van desde la capacidad de hablar con claridad hasta la capacidad de reflexionar y organizar pensamientos. Las barreras más comunes para una comunicación verbal efectiva son la falta de claridad, el uso de estereotipos y generalizaciones, sacar conclusiones precipitadas y la falta de confianza.

Cuando las personas son capaces de entenderse entre sí y transmitir información fácilmente, ahorran un tiempo valioso e invierten sus energías en completar sus tareas y no en tratar de entender las intenciones de los demás. Tener buenas habilidades como comunicador/a también le permite a uno resolver disputas y lidiar rápidamente con cualquier problema tan pronto como surja.

<p>Tipo de estrategia a utilizar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Establecer metas <input checked="" type="checkbox"/> Escucha efectiva <input type="checkbox"/> Cuestionamiento efectivo <input type="checkbox"/> Retroalimentación efectiva
<p>Contexto</p>	<p>La comunicación efectiva es una habilidad esencial para lograr el éxito en todas las áreas de la vida, ya sea personal o profesional. Las habilidades de comunicación generan confianza y optimismo que le permiten lograr objetivos. Para hacerlo, es importante identificar sus objetivos y establecer sus metas. Comprender tus objetivos te ayudará a dar forma a tu estilo de comunicación y te hará más efectiva. La comunicación también es escuchar activamente. Cuando todos participan activamente, la comunicación es mucho más efectiva. y explicar el objetivo del recurso seleccionado. En este recurso, las personas mentoras reciben un conjunto de acciones poderosas para apoyar a la mujer (aprendiz) a practicar una buena manera de comunicarse.</p>



Cómo utilizar el recurso 3. 2: Insertar competencia aquí

GUÍA Y MATERIALES

Acción 1

La actitud defensiva es una causa fundamental de falta de comunicación y conflicto. No siempre estamos listos para recibir y aprender de la crítica, especialmente cuando se entrega de manera insensible. Cuando una persona siente que está siendo culpada, ya sea con razón o sin ella, es común que responda con actitud defensiva. Ser capaz de comunicarse adecuadamente con los demás significa evitar conflictos y alcanzar objetivos.

Acción 2

Presenta al aprendiz la forma de hablar de la declaración "yo", una forma simple que ayudará a reducir los sentimientos de culpa. Una buena declaración de "yo" asume la responsabilidad de los propios sentimientos, mientras describe con tacto un problema.

"Siento *palabra de emoción* cuando *explico*"

- "Siento ..." debe ir seguido de una palabra emocional, como "enfadada", "herida" o "preocupada".
- Usa un tono suave y uniforme: una redacción cuidadosa no te ayudará si tu voz aún suena hiriente.
- En tu explicación, describe suavemente cómo te afectan las acciones de la otra persona.

Acción 3

Las personas mentoras pueden proponer los siguientes escenarios para practicar una forma divina de comunicar sentimientos y problemas:

- **Escenario 1:** un/a amigo/a siempre cancela planes en el último minuto. Recientemente, lo estabas esperando en un restaurante cuando llamó para decir que no podían asistir.
- **Escenario 2:** estás trabajando en un proyecto grupal y un miembro no está completando su parte. Has tenido que terminar repetidamente su trabajo.
- **Escenario 3:** tu jefe sigue arrojando nuevo trabajo sobre ti, con poca instrucción y sin suficiente tiempo. A pesar de trabajar horas extras, llevas semanas de retraso.



3

Recomendaciones paso a paso

Recurso 3. 3: Empatía

La empatía es la capacidad de comprender emocionalmente lo que sienten otras personas, ver las cosas desde su punto de vista e imaginarse en su lugar. Significa ponerse en la posición de otra persona y sentir lo que está sintiendo.

Ser capaz de experimentar empatía tiene muchos usos beneficiosos: le permite construir conexiones sociales con los demás.

- Te ayuda a aprender a regular tus propias emociones.
- Promueve comportamientos de ayuda.

Tener una gran cantidad de empatía, también significa que a veces puede sentirse abrumado o incluso sobre estimulado por pensar siempre en las emociones de otras personas y puede conducir a la fatiga de empatía. Esta es la razón por la que es importante dominar esta habilidad.

A continuación, proporcionamos una lista de recomendaciones de cómo el mentor puede apoyar al aprendiz para mejorar sus habilidades de empatía.

Recomendaciones paso a paso para dominar la empatía

PASO 1 **Identifica tus prejuicios**

Los sesgos cognitivos son distorsiones irrazonables e injustas del juicio a favor o en contra de una persona o cosa. Explica a tu aprendiz que los prejuicios afectan su empatía por los demás e identificarlos significa controlarlos.

Acción del aprendiz

Pídele a tu aprendiz que escriba al menos 5 cosas que lo enojan cuando habla con alguien.

PASO 2 **Enfrentando problemas**

Discutir con alguien es inevitable, pero lo importante es encontrar una solución que tenga en cuenta las emociones de todos.



Acción del aprendiz

Pídele a tu aprendiz que hable sobre una situación difícil o incómoda que está teniendo con alguien. Pídele que escriba sus pensamientos y sentimientos al respecto.

PASO 3

Caminar en los zapatos de otras personas

Explica a tu aprendiz que tiene que aprender a entender a las personas, incluso cuando no está de acuerdo con ellas.

Acción del aprendiz

Pídele que escriba el sentimiento que cree que la otra persona puede tener con respecto al argumento anterior.

PASO 4

Aprender de los errores

Una de las muchas fortalezas de la atención plena es su capacidad para cambiar la perspectiva de nuestra subjetividad personal a la objetividad impersonal.

Acción del aprendiz

Pídele que reprocese ahora el argumento considerando los sentimientos y pensamientos de la otra persona. Después de eso, pídele que diga lo que cree que fueron sus errores en la discusión.

Caja de herramientas de recomendaciones paso a paso

5 ejercicios para ayudarte a construir más empatía

<https://ideas.ted.com/5-exercises-to-help-you-build-more-empathy/>

Hace 500 años juego de roles para mejorar la empatía

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/500-Years-Ago-Worksheet.pdf>

Crear una imagen de empatía

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/Creating-an-Empathy-Picture.pdf>



3

Viñeta de mentoría

Recurso 3. 4: Inteligencia emocional

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de identificar y regular nuestras propias emociones, reconocer las emociones de otras personas y sentir empatía hacia ellas, y usar estas habilidades para comunicarnos de manera efectiva y construir relaciones saludables y productivas con los demás.

Los componentes de la inteligencia emocional son:

- **Percibir emociones:** el primer paso para entender las emociones es percibir las. Esto podría implicar la comprensión de señales no verbales como el lenguaje corporal y las expresiones faciales.
- **Razonar con emociones:** el siguiente paso consiste en usar las emociones para promover el pensamiento. Las emociones ayudan a priorizar aquello a lo que prestamos atención y reaccionamos.
- **Comprensión de las emociones:** las emociones que percibimos pueden tener una amplia variedad de significados.
- **Manejar las emociones:** regular las emociones y responder adecuadamente, así como responder a las emociones de los demás son aspectos importantes de la gestión emocional.

La viñeta de mentoría presentada tiene como objetivo presentar un estudio de caso para apoyar al mentor a proporcionar al aprendiz un contexto relevante sobre las habilidades en este campo que deben mejorarse.

NO OBTENER LO QUE QUIERES

Alice es gerente junior en una empresa manufacturera. Su gerente se retiró recientemente y recomendó a Alice para un programa de capacitación en administración para llevar a cabo el puesto.

Alice no obtuvo el ascenso porque no recibió su capacitación en administración. Ella está muy amargada por la oportunidad perdida y se queja a sus compañeros de trabajo de que no obtuvo el ascenso debido a ellos, acusándolos de sobrecargarla con trabajo y dejarla sin tiempo para estudiar.

Alice también se queja a su esposo de que, si él hubiera asumido más responsabilidades en el hogar, ella no habría fallado en su capacitación en administración. También está celosa de su nuevo gerente por obtener la promoción por delante de ella. Se queja de que, si no hubiera sido sabotada



por otros, el trabajo habría sido para ella. El rendimiento laboral de Alice ha disminuido con el tiempo.

PREGUNTAS ORIENTADORAS DE MENTORÍA

1. ¿Crees que la reacción de Alice es razonable?
2. ¿Está Alice respondiendo a su fracaso de una manera emocionalmente inteligente?
3. ¿Puedes encontrar los problemas de inteligencia emocional, si están presentes?
4. ¿Puedes identificar las emociones negativas que siente Alice?
5. ¿Crees que ese contexto influye en la reacción de Alice?
6. ¿Crees que otras personas tienen el poder de influir en tus acciones?
7. En caso afirmativo, ¿qué puedes hacer para limitar esta influencia?
8. ¿Cuál habría sido una reacción emocionalmente inteligente en el estudio de caso?
9. Teniendo en cuenta que la reacción de Alice es incorrecta, ¿qué puede hacer ahora para solucionarlo?

Caja de herramientas de viñetas de mentoría

Cuestionario de inteligencia emocional

https://www.drugsandalcohol.ie/26776/1/Emotional_intelligence_questionnaire-LAL1.pdf

Ramona Hacker : Seis pasos para mejorar tu inteligencia emocional

https://www.ted.com/talks/ramona_hacker_6_steps_to_improve_your_emotional_intelligence?language=en

Diez características de las personas con alta inteligencia emocional

<https://www.inc.com/paul-grossinger/10-characteristics-of-people-with-high-emotional-intelligence.html>



3

Consejos prácticos

Recurso 3. 5: Comunicación no verbal

La comunicación no verbal es el proceso de enviar y recibir mensajes sin usar palabras, ya sean habladas o escritas. Las formas en que tu cuerpo enfatiza o contradice las palabras habladas son tan importantes como la palabra que usas, o incluso más, en esos momentos en que las acciones hablan más que las palabras.

La plataforma no verbal incluye contacto visual o la falta de él, expresiones faciales, gestos, postura, apariencia personal.

5 consejos prácticos para potenciar la comunicación no verbal

CONSEJO

1

Presta atención a las señales no verbales

Las personas comunican información de muchas maneras, así que preste atención a una variedad de señales que pueden transmitir información que no se pone en palabras. Por ejemplo, el contacto visual puede ayudar a establecer qué tan atenta es una persona. El tono de voz puede revelar indicios sobre su estado emocional.

CONSEJO

2

Buscar comportamientos incongruentes

Debe prestar atención si las palabras de alguien no coinciden con sus comportamientos no verbales. Por ejemplo, alguien podría decirte que está feliz mientras frunce el ceño y mira al suelo.

CONSEJO

3

Concéntrate en el tono de voz

El tono puede ser una forma efectiva de amplificar su mensaje. Comienza a notar cómo tu tono de voz afecta la forma en que los demás te responden e intenta usar tu tono para enfatizar las ideas que deseas comunicar.

CONSEJO

4

Usa un buen contacto visual

El buen contacto visual es una habilidad esencial de comunicación no verbal. Cuando las personas no miran a los demás a los ojos, puede parecer que están evadiendo o



tratando de ocultar algo. Por otro lado, demasiado contacto visual puede parecer confrontacional o intimidante. Algunos expertos en comunicación recomiendan intervalos de contacto visual que duran de tres a cuatro segundos.

CONSEJO 5

Hacer preguntas

Si estás confundida acerca de las señales no verbales de otra persona, no tenga miedo de hacer preguntas. Una buena idea es repetir su interpretación de lo que se ha dicho y pedir una aclaración. Por ejemplo, use expresiones como:

- "Entonces, lo que estás diciendo es que ..."
- "¿Quieres decir que deberíamos ..."

CONSEJO 6

Usar señales para agregar significado

Puedes mejorar tu comunicación hablada mediante el uso de un lenguaje corporal que refuerce y apoye lo que está diciendo. Por ejemplo, supongamos que tu objetivo es parecer seguro y preparado durante una presentación. En ese caso, querrás concentrarte en enviar señales no verbales que aseguren que los demás te vean segura de ti misma y capaz, es decir, de pie firmemente en un lugar, manteniendo los hombros hacia atrás y manteniendo tu peso equilibrado en ambos pies.

CONSEJO 7

Practicar

Algunas personas parecen tener una habilidad especial para usar la comunicación no verbal, pero es una habilidad que puedes mejorar. Puedes desarrollar esta habilidad prestando especial atención al comportamiento no verbal y practicando diferentes tipos de comunicación no verbal con los demás.



Co-funded by
the European Union



Dominio 4: TOMAR ACCIÓN

Tener las competencias no solo para aprender sobre el mundo, sino también para marcar una diferencia en él.



4

Herramienta didáctica de mentoring

Recurso 4. 1: Resiliencia

Las situaciones desafiantes son parte de la vida de todos de vez en cuando. Pero la forma en que las personas reaccionan a ellos puede variar según el tiempo, las situaciones y las características y capacidades personales.

La resiliencia se trata de la capacidad propia para prosperar en tiempos difíciles, superando situaciones desafiantes y estresantes. No significa que las personas resilientes no experimenten angustia. Lo hacen, pero pueden gestionarlo para prosperar y crecer.

Esto significa que la resiliencia no es una capacidad innata que uno tiene o no. Es una competencia que se puede desarrollar y fortalecer a lo largo del tiempo.

Título	Contando mi historia
Tipo de recurso	Narración
Objetivo	<p>Toda gira en torno a una buena o mala historia. La pregunta, por lo tanto, es ¿hasta qué punto reconocemos la importancia de cómo una arquitectura narrativa puede ayudarnos a ajustar nuestros paradigmas y ejercitar nuestras habilidades de resiliencia?</p> <p>Estar atrapada en una mala historia (como en un momento difícil de nuestras vidas) es una característica típica de la resistencia. Para practicar tu resiliencia, debes avanzar y dar espacio a nuevos capítulos en tu historia.</p> <p>Esta herramienta está diseñada para que pueda guiar al aprendiz en el proceso de organizar su propia historia. Se espera que esto la ayude a ser más consciente de sí misma y aprender qué es lo que le impide hacer cambios y seguir adelante.</p> <p>La resiliencia es la capacidad de aceptar el cambio, la capacidad de ser flexible, la capacidad de encontrar un propósito en la</p>



vida. Use la narración de historias para ayudar a tu aprendiz a alcanzar sus objetivos a su nivel.

Cómo utilizar el recurso 4.1.: ¿Resiliencia?

GUÍA Y MATERIALES

Acción 1

Pídele a tu aprendiz que piense en un episodio de su vida y que se registre (puede ser mentalmente). Para apoyarla en esto, proporciónale las siguientes preguntas:

1. Detalles específicos como: ¿Cuándo sucedió? ¿Dónde sucedió? ¿Quién fue parte del episodio?
2. La secuencia de los eventos que suceden.
3. El elemento/situación que causó que esta historia fuera una situación difícil.
4. ¿Qué has aprendido hasta ahora de esa situación?
5. ¿Esas lecciones produjeron algún cambio en la forma en que te comportas o percibes las situaciones de tu vida?

Acción 2

Desafíala a escribir su historia en una página de formato A4, y responder a las siguientes preguntas: ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Quién? y ¿Qué?

Acción 3

Aconséjala que elija si quiere compartir su historia, usando los siguientes formatos:

- Historia escrita: manera fácil de hacerlo, a través de artículos, publicaciones de blog, libros. Tools como [Daily Page](#), [750 Words](#) o [Help me Write](#), le ayudarán a crear hábitos de escritura.
- Historia hablada: esto requiere algunas habilidades oratorias. El arte de hablar en público puede ayudarla a desarrollar su confianza, pero requiere práctica. [La Guía de altavoces TEDx](#) puede ser una buena manera de comenzar.
- Cuento de audio: si tiene miedo de hablar en público, sugiérole que grabe la historia usando su móvil o como Google Hangouts on Air o Google Voice
- Historia digital: haciendo uso de diferentes canales de medios como video, animación, eliminación de información interactiva y juegos. Ella puede usar herramientas como [Kumu](#) para mapear su historia. En lugar de tener una historia de línea de tiempo tradicional, desafíala a crear una historia visual donde pueda tener tantas ramas interconectadas como desee. Este es un buen ejercicio para poner las cosas también en una perspectiva diferente.



4

Estrategias efectivas de mentoría

Recurso 4.2.: Orientado a la acción

La implementación es la piedra angular para convertir grandes ideas en realidad. No vale la pena tener buenas ideas si alguien no las lleva a un resultado. El lema es: "no pienses solo, hazlo". Pero ¿cómo?

Una persona orientada a la acción es alguien que está lista para asumir desafíos, es capaz de identificar y aprovechar oportunidades, y tiene esa actitud positiva. Junto con estos rasgos hay un conjunto de competencias que dominan para hacer las cosas. Estos son el pragmatismo, la proactividad y la planificación estratégica.

<p>Tipo de estrategia a utilizar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Establecer metas <input type="checkbox"/> Escucha efectiva <input checked="" type="checkbox"/> Cuestionamiento efectivo <input type="checkbox"/> Retroalimentación efectiva
<p>Contexto</p>	<p>La mayoría de las veces, no se trata de la cantidad de trabajo que haces, sino de cuán sabiamente haces las cosas. Esto se llama eficiencia o la capacidad de hacer las cosas con menos esfuerzo. La primera regla para hacer las cosas es el establecimiento de objetivos SMART.</p> <p>Una persona pragmática es un planificador estratégico orientado a la acción; Esto significa también una persona orientada a objetivos. Esto es esencial cuando se trata de convertir las ideas en realidad. En este proceso, de convertir ideas en realidad, una persona pragmática trabaja en su capacidad de seguir un plan para alcanzar una meta.</p> <p>Se trata de tener un objetivo claro y centrarse en la mejor espera para hacerlo. Esto requiere al mismo tiempo cierta autodisciplina que le garantice mantenerse en el camino, eliminando cualquier posibilidad de desviaciones o factores de distracción.</p> <p>En este recurso, los mentores reciben un conjunto de preguntas poderosas para ayudar a la mujer (aprendiz) a practicar la definición de objetivos SMART.</p>



Cómo utilizar el recurso 4. 2.: ¿Orientada a la acción?

GUÍA Y MATERIALES

Acción 1

Reforzar el concepto de ser una persona pragmática: una clara orientación para la acción liderada por el pensamiento estratégico y analítico

Acción 2

Introducir al aprendiz en el concepto de objetivos SMART, relacionándolos con la planificación estratégica. Los objetivos de SMART son:

- **Específicos:** los objetivos deben ser claros y estar vinculados a una actividad (algo que desea lograr).
- **Medible:** los objetivos deben medirse, es decir, debe tener evidencia de su progresión hacia el logro del objetivo.
- **Alcanzable:** los objetivos deben dividirse en tareas o acciones.
- **Relevante:** los objetivos deben ser realistas, algo que puedas lograr razonablemente.
- **Límite de tiempo:** los objetivos deben estar enmarcados en el tiempo.

Acción 3

Como aprendiz para pensar en un objetivo que le gustaría lograr, algo que puede ser posible completar en seis meses. Después de eso, desglose la definición de objetivos SMART utilizando las siguientes preguntas:

- **Específico:** ¿el objetivo está vinculado a alguna actividad? ¿Está claro?
- **Medible:** ¿es posible medir el progreso de este objetivo?
- **Alcanzable:** ¿se puede dividir este objetivo en tareas o acciones específicas?
- **Relevante:** ¿es este un objetivo realista? ¿Está alineado con mis propósitos o intenciones?
- **Límite de tiempo:** ¿hay un período de tiempo para lograr este objetivo?

Además, la persona mentora puede usar el siguiente ejemplo para probar el punto:

Cualquier decisión que deba tomar está vinculada a un objetivo que está tratando de cumplir. Tomemos los objetivos profesionales como ejemplo. En este caso, el problema podría ser: "Me siento atrapado en este trabajo de 9:00 a 17:00". ¿Puedes encontrar un posible objetivo relacionado para lograr que pueda ayudarte a resolver ese problema? Un posible objetivo podría ser:

"Asistir a tres eventos de "networking" trimestrales para conectar con potenciales socios o empleadores".



4

Recomendaciones paso a paso

Recurso 4.3.: Resolución de problemas

Decir que la resolución de problemas es una habilidad no es totalmente cierto. La resolución de problemas no es solo una habilidad, sino un conjunto de habilidades que juntas contribuyen a esta habilidad. Algunas de estas habilidades se mencionan en el marco de competencia global de UPCOMING WOMEN, como la escucha efectiva, el pensamiento analítico, la creatividad, la comunicación, por nombrar algunas.

A continuación, proporcionamos una lista de recomendaciones de cómo la persona mentora puede apoyar al aprendiz para mejorar sus habilidades de resolución de problemas, cubriendo el proceso de resolución de problemas.

Recomendaciones paso a paso para dominar la resolución de problemas

PASO 1 Definir el problema

Explica a tu aprendiz que tiene que aprender a diferenciar los hechos de las opiniones y confiar en datos confiables antes de plantear un problema específico.

Acción del aprendiz

Pídele al aprendiz que exponga un problema relacionado con su vida profesional.

PASO 2 Generar soluciones alternativas

No hay una sola solución para un problema específico. Hay que mirar más allá de lo obvio y señalar soluciones alternativas.

Acción del aprendiz

Realiza un ejercicio de lluvia de ideas con tu aprendiz para buscar soluciones alternativas para el problema que ha planteado.

PASO 3 Evaluar y seleccionar una alternativa

Todas las alternativas que resultaron de la fase de lluvia de ideas ahora deben evaluarse sin sesgos.



Acción del aprendiz

Pídele a tu aprendiz que evalúe todas las soluciones que ha presentado antes. Puedes apoyarla haciendo esto usando un árbol de decisión como herramienta. Una vez que haya seleccionado la solución final para el problema planteado, debe indicar explícitamente la alternativa seleccionada. ¡Pídele que lo escriba!

PASO 4

Implementar y dar seguimiento a la solución

¡Ahora es el momento de actuar! Un aspecto importante de esto es planificar e implementar la alternativa elegida.

Acción del aprendiz

Pídele a tu aprendiz que cree un plan de acción para implementar la solución encontrada.

Caja de herramientas de recomendaciones paso a paso

Decision tree template

<https://rb.gy/sm3rnw>

Cómo realizar un análisis de causa raíz

www.masterclass.com/articles/how-to-perform-a-root-cause-analysis

Plantillas de análisis de causa raíz

www.perkbox.com/uk/resources/blog/7-free-root-cause-analysis-templates-and-how-to-use-them



4

Viñeta de mentoría

Recurso 4.4.: Habilidades de acción social

La acción social es básicamente tomar medidas para crear un cambio positivo. Este cambio positivo puede ser en nuestras vidas personales o para el beneficio de la comunidad en la que estamos. Relacionado con el DOMINIO 4 – Tomar acción, con el objetivo de desarrollar en la mujer poco cualificada y en situaciones vulnerables las competencias no solo para aprender sobre el mundo, sino también para hacer una diferencia en el mundo, la viñeta de mentoría presentada tiene como objetivo presentar una historia poderosa para apoyar al mentor a proporcionar al aprendiz un contexto relevante sobre las habilidades en este archivo que deben mejorarse.

IMPULSAR LA ACCIÓN URGENTE SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS Y LAS MUJERES

Este es el título de la edición global número 4 del año 2022, que figura en la página de la Organización de Naciones Unidas. Cada año, esta organización enumera los cinco problemas globales más apremiantes que deben tenerse en cuenta. La igualdad de género y los derechos de las mujeres son temas que todavía se enumeran cada año

Las **Naciones Unidas Mujeres** promueven cada año una campaña mundial llamada "Alrededor del mundo: 16 días de activismo", que reúne eventos locales, regionales y nacionales que provocan acción y conciencia para poner fin a la violencia de género.

La **violencia de género** se define como actos nocivos dirigidos a una persona en función de su género. Es una amenaza constante para las niñas y mujeres de todo el mundo, independientemente de su edad, raza o condición socioeconómica.

Según datos proporcionados por United Women Nation (2022):

- Más de 1 de cada 3 mujeres sufren violencia de género durante su vida
- Más de 5 mujeres o niñas son asesinadas cada hora por alguien de su propia familia.
- Menos del 40% de las mujeres que sufren violencia buscan ayuda de cualquier tipo.



PREGUNTAS ORIENTADORAS DE MENTORÍA

1. ¿Dónde conoces esta situación de violencia de género?
2. ¿Hasta qué punto te involucras en estos problemas globales?
3. ¿Te afecta personalmente?
4. En caso afirmativo, ¿cómo? ¿Sería tan amable de explicarlo?
5. ¿Conoces a alguna mujer que haya sido víctima de algún tipo de violencia?
6. ¿Participaría en una acción particular para apoyar la eliminación de la violencia de género?
7. En caso afirmativo, explica qué tipo de acción.
8. Si no, ¿sería tan amable de justificar por qué?
9. En su opinión, ¿qué se necesita para poner fin a la violencia contra las mujeres?

Caja de herramientas de viñetas de mentoría

Alrededor del mundo: 16 días de activismo

www.unwomen.org/en/news-stories/news/2022/12/around-the-world-16-days-of-activism

En la mira: 16 días de activismo contra la violencia de género

<https://www.unwomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/11/in-focus-16-days-of-activism-against-gender-based-violence>

Avanzar: 10 maneras de poner fin a la violencia contra las mujeres

www.unwomen.org/en/news-stories/feature-story/2022/11/push-forward-10-ways-to-end-violence-against-women

Stand with her: 6 organizaciones lideradas por mujeres que abordan la violencia de género

<https://rb.gy/mgfbtp>



4

Consejos prácticos

Recurso 4.5.: Pensamiento creativo

La creatividad es la capacidad de crear algo. Normalmente se asocia a los artistas, pero cada persona que crea algo, incluso si esa creación no termina teniendo un impacto grande, es creador. Por lo tanto, la creatividad es una habilidad que todas las personas tienen. El pensamiento creativo se define como la capacidad de resolver situaciones, problemas o desafíos utilizando diferentes enfoques.

5 consejos prácticos para impulsar el pensamiento creativo

CONSEJO 1

Pregunta a tu aprendiz cuándo fue la última vez que creó algo nuevo. Describe que cuando se desarrollan habilidades creativas, no se espera que crees algo nuevo, especialmente desde cero. Hay muchos recursos disponibles que pueden ayudarla a encontrar soluciones a situaciones o problemas que debe resolver.

CONSEJO 2

Apoya a tu aprendiz creando una "estrategia de marca individual", una huella personal y / o profesional de sus mejores características. Ella puede usar una cuenta de redes sociales para transmitir esta información. También puedes guiarla para mejorar su huella digital.

CONSEJO 3

Aconséjale que consuma contenido que esté fuera de su zona de confort. ¡Sugierele una lista de temas de los que no tiene conocimiento!

CONSEJO 4

Cread juntas una "caja inspiradora", un conjunto de recursos motivacionales para tener en la mano para impulsar su pensamiento creativo. Estos recursos pueden ser una lista de música; un tablero de visión; un podcast, un libro, una película, etc. ¡Compartid juntas sus consejos creativos!



Co-funded by
the European Union



**CONSEJO
5**

Presenta a tu aprendiz algunos ejercicios que usan el lado derecho del cerebro: escribir un diario, dibujar, leer, jugar juegos que requieren imaginación.



Parte III – Plantillas de Mentoría de UPCOMING WOMEN

A continuación, se sugiere una lista de herramientas para utilizar durante la sesión de tutoría. Estos pueden ser adaptables a las necesidades tanto de las personas mentoras como de los aprendices.

Plantilla 1: Planificación del ciclo de mentoría

Para que las personas mentoras planifiquen sus ciclos de mentoría.

Plantilla 2: Acuerdo de mentoría

Un documento que debe ser firmado tanto por las personas mentoras como por el aprendiz al comienzo de la relación de mentoría.

Plantilla 3: Plantilla de establecimiento de objetivos

Este documento está dirigido al aprendiz, y se aconseja a la persona mentora que apoye al aprendiz para llenarlo. Puede ser utilizado en diferentes sesiones de mentoría.

Plantilla 4: Plantilla de Plan de Acción

Este documento está dirigido al aprendiz, y se aconseja a la persona mentora que apoye al aprendiz para llenarlo. Puede ser utilizado en diferentes sesiones de mentoría.

Plantilla 5: Iniciador de conversación

Esta plantilla contiene consejos para que las personas mentoras los usen al comenzar cada sesión de mentoría.

Plantilla 6: Registro de la sesión de tutoría

Estas plantillas corresponden a los registros que la persona mentora debe mantener de su sesión a otra, funcionando también como una herramienta de planificación.

Plantilla 7: Comprobación del progreso

Este documento está dirigido al aprendiz que trabaja como una herramienta de autoevaluación que el mentor puede pedirle que complete después de un cierto número de sesiones, o incluso al final de la relación de mentoría.

Plantilla 8: Plan de cierre de mentoría

Una lista de verificación de los procedimientos que tanto las personas mentoras como el aprendiz deben observar para planificar con anticipación el final de la relación de mentoría.



PLANIFICACIÓN DEL CICLO DE MENTORÍA

	Dominio	Competencia(s)	Número de
	PASO 1 →	PASO2 →	PASO3 →
	Identificación de necesidades y objetivos personales/profesionales	Recopilación de evidencia para monitorear y medir el progreso hacia las metas	Empezar un nuevo ciclo
	PREPARAR →	INICIAR →	EVALUAR ↻
Plantillas			
Recursos			
Notas			



Co-funded by
the European Union





Co-funded by
the European Union



ACUERDO DE MENTORÍA

	Persona mentora	Aprendiz
Nombre		
Correo electrónico		
Número de teléfono		
Otro		

¿En qué áreas te gustaría ser persona mentora?

¿Qué te gustaría lograr al final de este ciclo de mentoría?

¿Cuáles son sus expectativas del programa de mentoría UPCOMING WOMEN?

¿Qué reglas básicas debemos establecer?

Número de sesiones definidas para el ciclo de mentoría: _____

Declaración de confidencialidad:

Estoy de acuerdo en mantener nuestras conversaciones confidenciales a menos que ambas partes acuerden hacer lo contrario (a menos que haya un problema de informe obligatorio).

Mentora _____

Fecha _____

Aprendiz _____

Fecha _____



Co-funded by
the European Union



ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Mi objetivo:

Mis recursos	Obstáculos
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

Agrega más si es necesario



PLANTILLA DE ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Estrategia para superar obstáculos			
Número de obstáculo	Estrategia	Recurso útil	¿Cómo sé que mi objetivo se ha logrado?

Agrega más si es necesario



PLAN DE ACCIÓN

PLAN DE ACCIÓN		Tarea a realizar	Fecha de vencimiento	Recursos necesarios	Reflexiones
Acción 1	Nombre y descripción	Paso 1....			
		Paso 2.....			
		Paso 3....			
Acción 2	Nombre y descripción	Paso 1....			
		Paso 2.....			
		Paso 3...			
Acción 2	Nombre y descripción	Paso 1...			
		Paso 2...			
		Paso 3...			

Replicar tabla si es necesario



ARRANCADOR DE CONVERSACIÓN

INTENCIÓN	PREGUNTAS ORIENTADORAS
INICIADOR	<p>¿Qué esperas de tu persona mentora? ¿Hay algún tema que esté fuera de los límites? ¿Cuáles son sus expectativas de estas sesiones? ¿Qué valores consideramos importantes en nuestra relación?</p>
FONDO	<p>¿Qué ha estado pasando en tu vida? ¿Qué te está frenando? y detenerte? ¿Qué habilidades siempre quisiste aprender? ¿Cuáles son tus puntos fuertes? ¿Y tus debilidades? ¿Qué tan importantes son tus objetivos actuales?</p>
EXPLORACIÓN	<p>¿Cuáles son los pasos / acciones que posiblemente deba hacer para mudarse? ¿La dirección correcta? ¿Cómo debería verse en una semana / mes / año a partir de ahora? ¿En qué personas puedes confiar? ¿Qué rol necesitaría adoptar en situaciones futuras? ¿Cómo sabrá que tiene éxito en la implementación de nuevos aprendizajes?</p>
ACCIÓN	<p>¿Cuáles son los pasos / acciones que posiblemente deba hacer para mudarse? ¿La dirección correcta? ¿Cómo debería verse en una semana / mes / año a partir de ahora? ¿En qué personas puedes confiar? ¿Qué rol necesitaría adoptar en situaciones futuras? ¿Cómo sabes que tienes éxito en la implementación de nuevos aprendizajes?</p>
REFLEXIÓN	<p>¿Qué fue particularmente útil hoy? ¿Qué debemos seguir haciendo para seguir ayudándote? ¿Qué debemos dejar caer porque no te está ayudando? ¿Hay algún tema que le gustaría revisar a continuación? ¿Hora? En qué temas/aspectos quieres poner énfasis durante nuestra próxima sesión?</p>



CONSEJOS PARA USAR CON LOS INICIADORES DE CONVERSIÓN

PARAFRASEO	Entonces, ¿lo que quieres decir es que...? Si te escuché correctamente, ¿dijiste ...?
SONDEO	¿Cuál es otra forma en que podrías abordar esto? ¿Qué crees que pasaría si...? ¿Por qué piensas? ¿Qué podrías hacer de manera diferente?
CLAUDIA Y RESUMEN	Entonces, ¿podrías explicar eso con más detalle...? Cuéntale un poco más sobre lo que quieres decir. Déjame ver si entendí. Dijiste eso ... Si resumo sus puntos principales, son...
ACCIÓN	¿Cuáles son los pasos / acciones que posiblemente deba hacer para mudarse? ¿La dirección correcta? ¿Cómo debería verse en una semana / mes / año a partir de ahora? ¿En qué personas puedes confiar? ¿Qué rol necesitaría adoptar en situaciones futuras? ¿Cómo sabes que tienes éxito en la implementación de nuevos aprendizajes?
REFLEXIÓN	¿Qué fue particularmente útil hoy? ¿Qué debemos seguir haciendo para seguir ayudándote? ¿Qué debemos dejar caer porque no te está ayudando? ¿Hay algún tema que le gustaría revisar a continuación? ¿Hora? En qué temas/aspectos quieres poner énfasis durante nuestra próxima sesión?



REGISTRO DE SESIONES DE TUTORÍA

Persona mentora	
Aprendiz	
Fecha	
Número de sesión	

Dominio	
Habilidad	

Registro

[Reserve algo de tiempo al comienzo de la sesión para tener una conversación informal y establecer una buena relación]

Acciones de revisión

Victorias recientes	Obstáculos
<i>[Examinar los progresos realizados hasta la fecha, si procede]</i>	<i>[Reflexionar sobre los obstáculos enfrentados al tratar de alcanzar los objetivos definidos en sesiones anteriores]</i>



Plan de sesión	
Objetivo(s)	Obstáculos
<p><i>[Definir los objetivos específicos de la sesión]</i></p> <p><i>[Examinar los objetivos convenidos y establecer un calendario para alcanzarlos]</i></p>	<p><i>[Reflexionar sobre los posibles obstáculos que podrían impedir que el aprendiz logre los objetivos establecidos]</i></p>



Planificación de la próxima sesión	
Próximos pasos y objetivos	Reflexión sobre los progresos
<i>[Enumere las acciones que debe completar el aprendiz hasta la próxima sesión]</i>	<i>[Reflexionar sobre la perspectiva realizada hasta ahora: qué logros se han logrado hasta ahora; lecciones aprendidas, comentarios para compartir, etc.]</i>
Fecha del próximo período de sesiones	

Comentarios y reflexiones

Firmas
Persona mentora
Aprendiz



REGISTRO DE PROGRESO

	Pobre	Justo	Promedio	Bien	Excelente
¿Qué nivel de conocimiento poseía su persona mentora con respecto a estos dominios?					
¿Qué tan hábil fue su persona mentora para proporcionar una especie de ambiente reflexivo y de aprendizaje?					
¿Cómo calificarías tu experiencia general con tu persona mentora?					
¿Cómo evalúas tu nivel en la habilidad indicada?					
¿Qué habilidad crees que aún necesitas practicar o mejorar?					
¿Cuál fue su mayor dificultad para lograr el objetivo bajo este dominio?					
Describe un evento reciente en el que utilizó una habilidad que ha adquirido en este dominio					
¿Qué disfrutaste de esta sesión de mentoría?					



PLAN DE CIERRE DE MENTORÍA

Lista de control de cierre



- Revisar las metas y el progreso de las aprendices
- Asegúrate de que un objetivo importante no se haya pasado por alto
- Planificar un reconocimiento o celebración de la relación
- Prepárate para una revisión final



Estamos en contacto

- Definir su relación después de la finalización del programa de mentoría
- Intercambia número de teléfono, cuentas de redes sociales si desea

Revisión final para la persona mentora



- ¿Qué principales desafíos enfrentaste en esta posición?
- ¿Qué habilidades han sido más beneficiosas para ti?
- ¿Crees que este programa ayudó a tu aprendiz a desarrollar las habilidades y el conocimiento necesarios para asumir roles más grandes y más desafíos?
- ¿Qué parte de la experiencia de mentoría crees que fue más útil para ayudar al aprendiz a alcanzar los objetivos establecidos?
- ¿Hubo algún elemento que sentiste que no era útil?
- ¿Recomendarías esta experiencia como persona mentora?
- ¿Estás interesado en servir como persona mentora de nuevo?

Revisión final para la aprendiz



- Cambios / crecimientos específicos en mí como resultado de mi relación de mentoría
- Algo que dejaré de hacer o haré menos
- ¿Qué parte de la experiencia de mentoría te parece más útil para ayudarte a alcanzar los objetivos establecidos?
- Algo que planeo hacer/hacer más en el futuro
- ¿Hubo algún elemento que sentiste que no era útil?
- ¿Hubo algún elemento que sentiste que no era útil?



Referencias y herramientas

5 ejercicios para ayudarte a construir más empatía

<https://ideas.ted.com/5-exercises-to-help-you-build-more-empathy/>

5 problemas globales a tener en cuenta en 2022

<https://unfoundation.org/blog/post/5-global-issues-to-watch-in-2022/>

15 desafíos globales para las próximas décadas

www.bbvaopenmind.com/en/articles/15-global-challenges-for-the-next-decades/

Hace 500 años juego de roles para mejorar la empatía

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/500-Years-Ago-Worksheet.pdf>

750 Palabras

<http://750words.com/>

Adaptabilidad: definición, ejemplo y consejos

<https://www.berkeleywellbeing.com/adaptability.html>

Adaptabilidad vs. flexibilidad: definiciones y diferencias

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-vs-flexibility>

Ayúdame a escribir

<http://helpmewrite.co/>

Conciencia intercultural

<https://www.skillsyouneed.com/ips/intercultural-awareness.html>

Crear una imagen de empatía

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/Creating-an-Empathy-Picture.pdf>

Cuestionamiento eficaz

www.coachingforchange.com/pub10.html

Cuestionario de inteligencia emocional

https://www.drugsandalcohol.ie/26776/1/Emotional_intelligence_questionnaire-LAL1.pdf

Diez características de las personas con alta inteligencia emocional

<https://www.inc.com/paul-grossinger/10-characteristics-of-people-with-high-emotional-intelligence.html>

El modelo Grow

<https://positivepsychology.com/grow-coaching-model/>

El Método Star

<https://www.themuse.com/advice/star-interview-methodTitle>



Co-funded by
the European Union



Estrategia de igualdad de género 2022-2025, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

<https://rb.gy/satwbh>

Establecimiento de objetivos

www.inc.com/geoffrey-james/what-goal-setting-does-to-your-brain-why-its-spectacularly-effective.html

Flexibilidad y adaptabilidad

<https://www.skills-up.eu/adaptability/>

Guía de altavoces TEDx

https://storage.ted.com/tedx/manuals/tedx_speaker_guide.pdf

Habilidades de investigación

www.indeed.com/career-advice/career-development/research-skills

Historia de Pulgarcita

http://hca.gilead.org.il/li_tiny.html

Índice de desigualdad de género (GII)

<https://rb.gy/natdsb>

Kumu

<https://kumu.io/>

Los 10 principales problemas mundiales y sus soluciones

www.developmentaid.org/news-stream/post/147458/top-10-world-problems-and-their-solutions

Mansilla, Verónica, Jackson, Anthony. (2011). *Educar para la competencia global: preparar a nuestros jóvenes para involucrar al mundo*. Sociedad de Asia.

Marco de competencias globales del Programa de la OCDE para la Evaluación Internacional de Estudiantes

<https://www.oecd.org/pisa/innovation/global-competence/>

Modelo GROW

<https://www.mindtools.com/an0fzpz/the-grow-model-of-coaching-and-mentoring>

Naciones Unidas Mujeres

www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women

ODS 5 - Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas

<https://sdgs.un.org/goals/goal5>

ONU Mujeres - Explicación: Objetivo de Desarrollo Sostenible 5

<https://rb.gy/cwvdv6q>



Co-funded by
the European Union



Página diaria

www.dailypage.co/

Plan de Acción de la UE sobre Integración e Inclusión (2021-2027)

https://ec.europa.eu/migrant-integration/home_en

¿Qué son las habilidades de colaboración?

<https://www.thebalancemoney.com/collaboration-skills-with-examples-2059686>

¿Qué son las habilidades de colaboración? Definición y ejemplos

<https://www.theforage.com/blog/skills/collaboration-skills>

¿Qué es la autoconciencia y por qué es importante?

<https://www.betterup.com/blog/what-is-self-awareness>

Ramona Hacker: seis pasos para mejorar tu inteligencia emocional

https://www.ted.com/talks/ramona_hacker_6_steps_to_improve_your_emotional_intelligence?language=en

UPCOMING WOMEN - Empoderamiento de mujeres poco calificadas a través de la competencia global y la tutoría

<https://upcomingwomen.eu>