

GA⁶EYOU!

**MANUAL DE
ORIENTACIÓN
LABORAL
PARA JÓVENES
A TRAVÉS DE LOS
VIDEOJUEGOS**



Cofinanciado por
la Unión Europea

Project 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028721

ÍNDICE

A- Game YOU!	1
B- Introducción A Esta Publicación	2
C- ¿QUÉ ES EL MODELO GAME YOU!?	3
D- IMPLEMENTANDO EL MODELO GAME YOU!	5
PASO 1 - PREVIA PREPARACIÓN DEL PROCESO	7
PASO 2 - IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES Y DIAGNÓSTICO	11
Perfiles Que Identificar	12
PASO 3 - CÓMO IDENTIFICAR LOS PERFILES	15
OPCIÓN A: "Game YOU!" Autoevaluación	17
OPCIÓN B: Experiencia: Cuestionario "Game YOU!"	18
PASO 4- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y ELABORACIÓN DE LAS CONCLUSIONES	21
Cómo Abordar El Análisis De Resultados	21
Obteniendo Conclusiones	24
PASO 5 - CREACIÓN DEL PROCESO DE GUÍA Y ORIENTACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES	26
Sesión De Guía	26
ANEXOS	33
Anexo 1: MODELO GAME YOU! – Cuestionario	34
Anexo 2: MODELO GAME YOU! – Matriz de Resultados	37
Anexo 3: Dinámicas de grupo	39
Anexo 4: Tabla de perfiles	53
Anexo 5: Tabla para guiar una reunión de resultados	54
Anexo 6: Guía de orientación para encontrar trabajo	57
Anexo 7: Objetivos SMART	62



El apoyo de la Comisión Europea para la elaboración de esta publicación no implica la aceptación de sus contenidos, que es responsabilidad exclusiva de sus autores. Por tanto, la Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



Este material es uno de los productos desarrollados dentro del proyecto “Game YOU!: eGaming to Advance and Motivate Employment on YOUTh” financiado por el programa Erasmus+ de la Comisión Europea.

Es una iniciativa desarrollada por **Capacitanes (ES)** en asociación con **Neo Sapiens (ES)**, **Polygonal (IT)**, **RATO-Associação para a Divulgação Cultural e Científica (PT)** and **E-športna zveza Slovenije (SI)** se ha llevado a cabo a lo largo de más de dos años con la cooperación de más de 40 personas expertas, testeadoras y colaboradoras.

Cabe señalar que el apoyo de la Comisión Europea a esta publicación en el marco del proyecto Erasmus+ 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028721. Si se desea obtener más información sobre esta iniciativa, la asociación y otros resultados del proyecto, puede visitarse la página web del proyecto: <https://gameyou.org/>



**Cofinanciado por
la Unión Europea**



<https://capacitanes.com/>



<https://www.neo-sapiens.com>



Polygonal

<https://www.polygonal.ngo/>



<https://www.rato-adcc.pt/pt/>



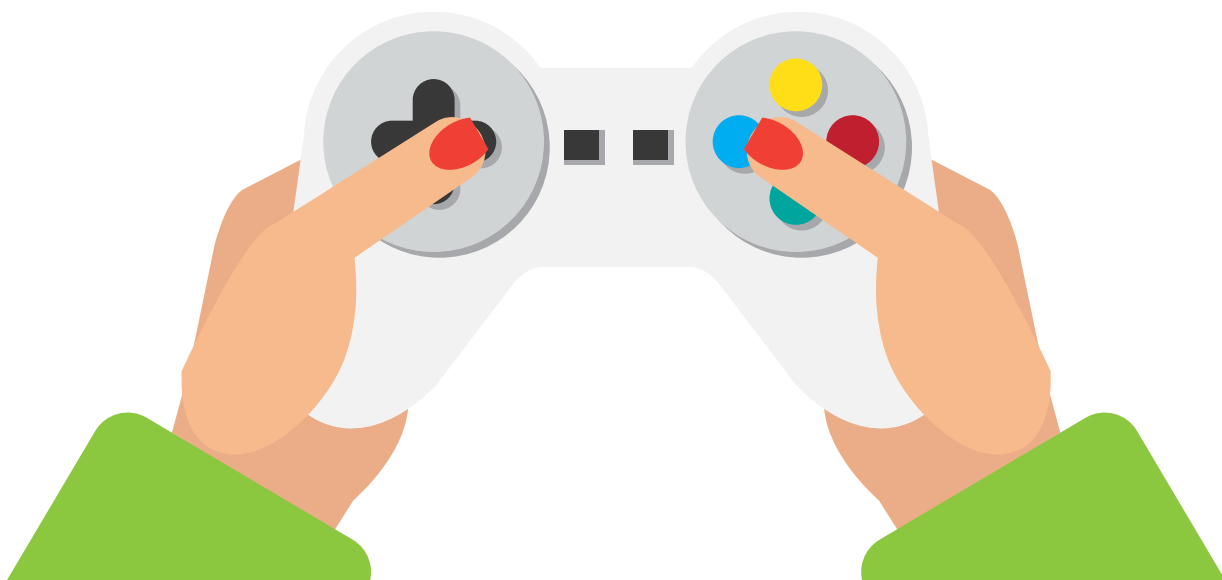
<https://www.eszs.si/>

B ► INTRODUCCIÓN A ESTA PUBLICACIÓN

Este manual pretende ser una herramienta para que profesionales del sector social y educativo promuevan la empleabilidad de la juventud mediante el uso de los videojuegos como herramienta y también como alternativa laboral. Toda la información que se detalla a continuación ha sido redactada para que se comprenda y pueda llevarse a cabo todo el proceso de orientación diseñado dentro del proyecto GAME YOU! en combinación con herramientas especialmente creadas.

OBJETIVOS DE ESTE MATERIAL

- 🎮 Promover el uso de las TICs y técnicas no formales para capacitar a quienes están en contacto con la juventud en generar nuevos itinerarios educativos a través de los videojuegos.
- 🎮 Contribuir a la modernización y digitalización del trabajo juvenil y de los programas relacionados con la empleabilidad en este ámbito, gracias a productos replicables en diferentes tipos de entidades y contextos.
- 🎮 Aprovechar los videojuegos para concienciar a jóvenes sobre su vocación y potencial, reduciendo el desajuste entre su formación y perfiles con las necesidades reales del mercado laboral actual.
- 🎮 Permitir a la juventud identificar y desarrollar habilidades para su crecimiento personal y empleabilidad, abriéndole nuevos sectores laborales vinculados a sus intereses y habilidades más allá de los tradicionales.
- 🎮 Atajar la demonización e incompreensión hacia los videojuegos concienciando sobre los beneficios y bienes que también aportan.



POBLACIÓN DESTINATARIA DE ESTE MATERIAL

Este material se ha creado y tiene como principal grupo destinatario al personal (profesional o voluntario) que trabaja en la orientación profesional, mentorización, empleabilidad, educación, formación, etc. de jóvenes, especialmente quienes se interesen en desarrollar el autoconocimiento de las personas con las que trabajan y utilizarlo para encontrar la vocación de las mismas desde un punto de vista laboral. De acuerdo con esto, este manual puede ser útil para cualquiera que quiera sensibilizar a la juventud sobre las posibilidades que los videojuegos pueden aportar a sus posibles vocaciones o su identificación. A pesar de su función o cargo, se denominará a este personal a lo largo de este documento como "profesionales" para hacer referencia a todas las diferentes posiciones anteriores.

El manual contiene algunas orientaciones específicas sobre el asesoramiento laboral en general, pero se recomienda que las personas que la usen, pero sin experiencia en este campo, profundicen en este tema más allá de este documento. De acuerdo con esto, este material está recomendado a profesionales con cierta experiencia en este aspecto o para quienes están iniciando su formación sobre el mismo y pretende reforzar su actual itinerario de aprendizaje con un nuevo enfoque innovador.



TODO LISTO PARA EMPEZAR

En las próximas páginas, podrás descubrir de qué trata el modelo Game YOU! y cómo aplicarlo en el sector juvenil, o programas dentro del mismo enfocados a la búsqueda de una vocación profesional, itinerarios académicos o procesos de autoconocimiento pero aprovechando los videojuegos como herramientas de aprendizaje y alternativas vocacionales.

C ▶ ¿QUÉ ES EL MODELO GAME YOU!?

Este manual contiene las etapas y pautas para poner en práctica paso a paso lo que ha sido denominado como el modelo Game YOU!. Este modelo es un proceso de orientación que permite a profesionales supervisar, apoyar y acompañar a la juventud en la detección de nuevos itinerarios profesionales y académicos utilizando una combinación de materiales y herramientas.

Partiendo de la tipología Holland, que establece diferentes perfiles relacionados con competencias personales y profesionales concretas, se realizó dentro del proyecto una investigación para validar este enfoque y modelo, estableciéndose una conexión con el sector profesional de los videojuegos. Tras entrevistar a diferentes jóvenes y personas con diversos puestos de trabajo, se generó un itinerario de acompañamiento que permite asistir a la juventud en la identificación de sus puntos fuertes y habilidades y cómo podrían aprovecharlos para conseguir oportunidades laborales.

Además de las directrices propuestas por quienes han creado este manual según sus experiencias profesionales en el trabajo diario con jóvenes, el modelo incorpora diferentes enfoques y métodos relacionados con educación no formal (ej., gamificación, juegos de rol, dinámicas de grupo, etc.) que se han inspirado y combinado con otros marcos teóricos ya existentes de identificación de competencias (ej. DISC, los 5 grandes, la ventana de Johari, etc.). Para completar este proceso, se han desarrollado por el proyecto dos herramientas para recoger datos de cada joven que tome parte en el mismo a través de su participación activa: un cuestionario y un videojuego interactivo para autoevaluarse y ser consciente de cualidades, puntos fuertes y recomendaciones para crecer de manera profesional.

En conjunto, se proporciona a profesionales del ámbito de la juventud y educación una vía para establecer relación entre rasgos de personalidad y puestos de trabajo, incluyéndose aquellos vinculándolos con el sector de los videojuegos. Además, el modelo propone una variedad de videojuegos para mejorar las competencias de la juventud hacia su empleabilidad, al tiempo que difunde ampliamente los beneficios que los videojuegos pueden tener también para sus carreras profesionales. Se pretende con esto contribuir a reconocer el sector de los videojuegos como un ámbito laboral alternativo, así como a reducir el desajuste entre la formación profesional de jóvenes y las necesidades modernas y reales del mercado laboral actual.



D ▶ IMPLEMENTANDO EL MODELO GAME YOU!

El modelo Game YOU! es un **"proceso de orientación"**. Este término se refiere a todo el itinerario a través del cual se guía a la persona joven, empezando por el diagnóstico y la identificación de habilidades y competencias, y siguiendo con el análisis final de los resultados y presentación de conclusiones. Los hitos detallados en este manual están dirigidos a quienes presentarán el modelo y lo implementarán con jóvenes, que serán quienes se someterán a todo el proceso en calidad de participantes.

Game YOU! ha generado un marco que guiará este proceso de orientación y que debe ser comprendido y con el que debe familiarizarse quien vaya a utilizarlo. La razón por la que el papel de profesionales es esencial se debe a que hay muchas situaciones en las que se puede hacer un mal uso de las herramientas aquí propuestas, y cuyos resultados no pueden darse por sentados sin una reflexión adicional y profunda guiada. Cada contexto es diferente, y puede surgir la necesidad de adaptar este modelo, sus herramientas y otros métodos que se utilicen a un grupo objetivo y entorno distintos. Por lo tanto, el modelo Game YOU! proporcionará la formación en esta materia y los pasos esenciales para seguir y completar el proceso, a la vez que se dan algunos consejos significativos sobre el mismo.



El enfoque propuesto se basa en diferentes métodos, combinados con herramientas de autoevaluación disponibles en dos formatos y algunas dinámicas y técnicas para ayudar a tus jóvenes a encontrar su camino profesional. Además, se recomienda encarecidamente y siempre que sea posible, aplicar el modelo Game YOU! organizando actividades presenciales, ya que su implementación es más fluida si se fomenta el contacto humano en el proceso sin estar mediado por una pantalla.

Aunque este material está dirigido a profesionales, podría ser un reto replicarlo en escenarios en los que dichas personas estén sometidas a grandes demandas por sus entidades, o se encuentren en situaciones de estrés o burn-out. En este sentido, se les recomienda realizar pequeños ejercicios de introspección previos. En primer lugar para evitar un descontento mayor hacia los objetivos y la misión final del proceso. Y en segundo lugar, para ponerse en la posición y empatizar con la juventud que participe en el proceso, contribuyendo a que este se aplique de una manera más efectiva.

EMPECEMOS CON EL PROCESO

Primero, se debe considerar que todos los siguientes pasos del proceso que van a ser descritos son esenciales para implementar el modelo de orientación de forma correcta.

PROCESO DE ORIENTACIÓN



... PASO 1 PREVIA PREPARACIÓN DEL PROCESO

Hay varias cuestiones sobre las que se debe reflexionar antes de iniciar el proceso de orientación. En primer lugar, se recomienda empezar con una sesión presencial con la persona o joven a guiar. Para organizar esta sesión, debemos tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

 El proceso puede **realizarse en grupo o puede ser una tutoría individual**. Esto determinará los métodos a utilizar y obligará a adaptar los mismos a cada participante o grupo en consecuencia.

 Debe tenerse en cuenta **el lugar donde se va a llevar a cabo todo el proceso de orientación**. Debe ser cómodo y accesible para las personas jóvenes. Cuando se trate con un grupo, es mejor realizar las actividades en una sala grande, con espacio suficiente para el movimiento. Normalmente suele ser cuestión de adaptar el entorno y el espacio disponible al número de participantes. Las condiciones de temperatura, luz y sonido deben ser las adecuadas para una comunicación fluida. También puede ser útil utilizar instalaciones que quienes participen conozcan bien para que puedan encontrarlas mejor o no haya rechazo a acudir, pudiéndose sentir en un entorno cómodo.

 **Los materiales necesarios** para desarrollar todas las actividades deben estar controlados y dispuestos de antemano (ej. Wi-Fi para navegar por la web, cuestionarios impresos, materiales específicos para las actividades, etc.).

 Todo el proceso **debe llevarse a cabo de forma dinámica** para poder conocer al máximo a quienes participan y que el ambiente no sea aburrido. Esto significa también que se **deben adaptar los contenidos y materiales** que se van a dar al grupo o cada joven en función de sus características (ej. reflexionar sobre su edad, motivaciones y compromisos, sus expectativas, su autoconocimiento o el momento vital que atraviesan).

 **El papel de cada profesional** en el proceso debe ser claro para sus participantes jóvenes (ej. ¿cómo me apoyará esta persona? ¿qué debo hacer concretamente? ¿cuáles son las obligaciones y responsabilidades de cada parte?, etc.).

 Se debe poseer de antemano **un conocimiento general** del mercado laboral y **competencias** para fomentar el autoconocimiento y, si es posible, ayuda tener conocimientos básicos sobre los videojuegos típicos, sus dinámicas y objetivos.

Durante esta sesión, es esencial que quien dirija la misma **aclare a sus participantes los siguientes pasos del proceso de orientación:**

1 Explicar a la persona participante las nociones básicas del modelo Game YOU!

2 Dejar que elija entre realizar la prueba en los dos formatos disponibles:

A. Herramienta de autoevaluación: Ayudándole a encontrar la herramienta en línea o en la tienda de aplicaciones correspondiente. (Ej. en la web del proyecto: <https://gameyou.org/outputs/>).

B. Cuestionario: Proporcionándole la plantilla de preguntas, ya sea impresa o por correo electrónico.

3 Establecer un plazo para realizar la prueba y enviar los resultados.

4 Especificar cómo deben enviarse los resultados a quien dirija el proceso.

5 Fijar las fechas de la segunda y última sesión para dar directrices y asesoramiento.

Es importante destacar que, para planificar adecuadamente todo lo comentado anteriormente, **se recomienda conocer previamente el contexto educativo, social y económico de los y las jóvenes** que van a realizar el proceso, ya que esto podría influir en el mismo y en las recomendaciones a proporcionar. Si existe alguna característica personal que pueda influir en el seguimiento, debe ser conocida con antelación, aplicándose adaptaciones al proceso cuando sea necesario (ej. un joven tiene una discapacidad visual que requiere que los formularios estén adaptados).



Siguiendo esto, antes de la **sesión presencial** se debería conocer toda la información adicional y condicionante de cada joven. Personalizar el proceso es clave, ya que los resultados podrían no ser lo suficientemente esclarecedores de forma aislada.

Hay que recordar que el modelo Game YOU! está centrado en los videojuegos, pero es importante igualmente recabar información pertinente fuera de ese ámbito para apoyar la facilitación de la conversación a mantener con cada participante.

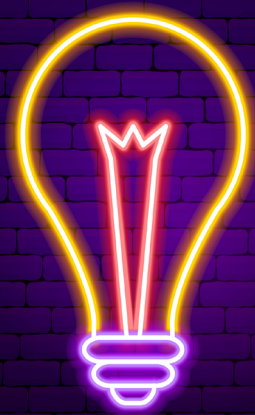
Esta información también ayudará a establecer una conexión entre quienes interactúan durante el proceso para llegar a algunos puntos de reflexión y si es posible, acciones a realizar en el futuro. Igualmente, puede intentarse conocer un poco más a dicha persona a través de sus iguales (amistades, colegas, personas con aficiones similares, etc. como, por ejemplo, los miembros de su equipo de e-sport) u otras personas clave en su vida, como la familia, alumnado con quien estudian o sus docentes.

Otra buena forma de obtener toda esta información **sería realizar una entrevista o enviar un formulario previo** que ayudará a elaborar un mejor perfil y a comprender las necesidades y expectativas de cada joven. En esta entrevista o formulario se debe conocer:

- 1 Datos personales** (de acuerdo con las políticas de privacidad).
- 2 Nivel de educación.** Conociendo sus asignaturas favoritas, temas y campos de experiencia.
- 3 Experiencia laboral si la hubiera.** Teniendo en cuenta cualquier experiencia anterior y actual, al igual que los planes a futuro, trabajo soñado o tareas esperadas.
- 4 Hobbies.** Qué le gusta hacer en su tiempo libre.
- 5 Juegos.** A los que solía o suele jugar en su tiempo libre.
- 6 Puntos fuertes y débiles.** Comprendiendo las competencias en las que destaca y las que no domina.
- 7 Otras cuestiones relevantes para quien supervisa el proceso.**
 Por ejemplo: ¿Qué retos personales afronta?
 ¿cuáles son sus motivaciones para tomar parte en el proceso?



CONSEJOS Y TRUCOS



Se pueden utilizar formularios (tanto online como en papel) para recabar información de cada joven. Estos nos proporcionarían datos adicionales que podrían ser necesarios para identificar los antecedentes cada participante sin reunirse previamente y pueden ser facilitados por otras personas (ej. docentes).

Hablar con el profesorado, educadores, trabajadores juveniles o familiares de él o la joven también podría ser una fuente de información, pero siempre de forma respetuosa para que dicha persona no se sienta examinada.

Una vez todo esté listo, el espacio para la primera reunión sea el apropiado y la persona a someterse al proceso acuda al mismo, es hora de comenzar con la identificación y diagnóstico.

... PASO 2 IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES Y DIAGNÓSTICO

El objetivo principal de este capítulo es saber qué y cómo identificar diferentes tipos de perfiles que se han relacionado con habilidades concretas que podrían tener quienes se sometan al modelo Game YOU!.

Aquellas personas que guíen el proceso y que posean una formación en educación, psicología, orientación laboral o campos similares tendrán más facilidad para llevar a cabo los pasos incluidos en este apartado, ya que debido a sus estudios contarán con las habilidades necesarias para evaluar la personalidad, actitudes y perfiles de cada joven.

Sin embargo, **otros sectores profesionales implicados en el trabajo con jóvenes** son totalmente capaces de guiar a lo largo de este proceso, ya que pueden estar familiarizados con los contextos de la educación formal y no formal en los que la juventud se desenvuelve. No obstante, recomendamos a quienes no tengan experiencia previa en estos campos profesionales, que se familiaricen con el modelo Game YOU! y se aseguren de haberlo comprendido, ya que el conocimiento de las directrices del proceso es fundamental para realizarlo de forma correcta.

También es necesario mencionar que el **modelo Game YOU! es un modelo abierto y no excluyente que permite incorporar nuevas técnicas** y métodos para abordar y aplicar durante un proceso de orientación, pudiéndose dar una respuesta y recomendaciones más personalizadas a cada joven cuando sea necesario.



PERFILES QUE IDENTIFICAR

El modelo Game YOU! se fundamenta en la tipología de Holland, la cual divide los diferentes campos profesionales en perfiles laborales, por lo que **se busca identificar cuál es el perfil al que podrían ajustarse quienes participan**. Igualmente, se pueden identificar durante el proceso otras competencias de quienes participen no incluidas en este capítulo o en la tabla de perfiles que contiene, por lo que podría ser interesante tenerlas en cuenta para la fase final de la evaluación y entrega de conclusiones. Esto facilitará tener una visión más amplia de la situación y comprender con mayor profundidad los principales temas y conexiones entre videojuegos, competencias y el empleo de cada joven.

Los perfiles a identificar **se dividen y agrupan en 6 categorías** que se han tomado de la tipología de Holland ya mencionada. **Existen 6 áreas o perfiles generales compuestos por múltiples competencias**, correspondientes a ocupaciones para las que estas competencias son más adecuadas:

PERFILES	COMPETENCIAS ASOCIADAS A CADA PERFIL
Realista: Se refiere a todas las ocupaciones físicas y mecánicas como las relacionadas con la albañilería, mecánica, etc.	Conocimientos de ofimática, habilidades técnicas, aptitud física, habilidades manuales, atención y/o manejo de máquinas.
Investigador: Se refiere a todas las ocupaciones que requieren conocimiento teórico y buscan conocer cómo funcionan las cosas. Buscan responder al por qué de las cosas.	Capacidad de análisis, habilidades matemáticas y científicas, exploración, investigación y comprensión de todo tipo de fenómenos, capacidad abstracta y creativa. En definitiva, conocimiento teórico - práctico.
Social: Se refiere a todas las ocupaciones con perfiles sociales. La principal característica es trabajar en relación con el resto de las personas.	Habilidades sociales, ayuda y cuidado de otras personas, capacidad de interpretar y modificar el comportamiento humano y de comunicarse con la gente, relaciones interpersonales frecuentes y prolongadas, así como como la capacidad de interpretar el comportamiento humano y de enseñar.
Artista: Se refiere a todas las ocupaciones artísticas y creativas. La creatividad es la principal característica de este perfil, aunque es necesario tener otras habilidades como las sociales	Arte, habilidades verbales, perceptivas y motoras, capacidad creativa e imaginación para diferentes manifestaciones artísticas, interpretación de ideas, hechos o sentimientos desde un punto de vista personal.
Emprendedor: Se refiere a todas esas ocupaciones profesionales cuya principal característica es liderar una empresa, acción o crear nuevas, siendo quien las dirige. Requiere habilidades de liderazgo y don de gentes.	Habilidades empresariales, liderazgo, gestión y ventas, habilidades para relacionarse (ej. persuadir, vender y dirigir), aptitudes verbales para dirigir a otras personas o controlar y planificar actividades de equipos, percibir las motivaciones del resto.
Convencional: Se refiere a todas esas ocupaciones profesionales que no demandan muchas habilidades sociales, son en ocasiones repetitivas y que normalmente casan con habilidades en matemáticas, gestión y ofimática.	Habilidades de oficina, tareas tradicionales, conceden gran valor a los aspectos económicos, de cálculo y administrativos, habilidades burocráticas y habilidades aritméticas, procesamiento rutinario y sistemático.

EJEMPLO



HAY UN JOVEN QUE JUEGA A JUEGOS DE ROL, SHOOTERS Y JUEGOS DE GUERRA.

Descubrimos que, cuando está jugando, le gusta hacer tareas manuales como construir un edificio. Digamos que esto, en combinación con otras herramientas, nos muestra que encaja más en el PERFIL REALISTA, que está asociado a tareas manuales y mecánicas. Algunas posibles salidas profesionales podrían ser ingeniería mecánica, ejército, construcción, etc.

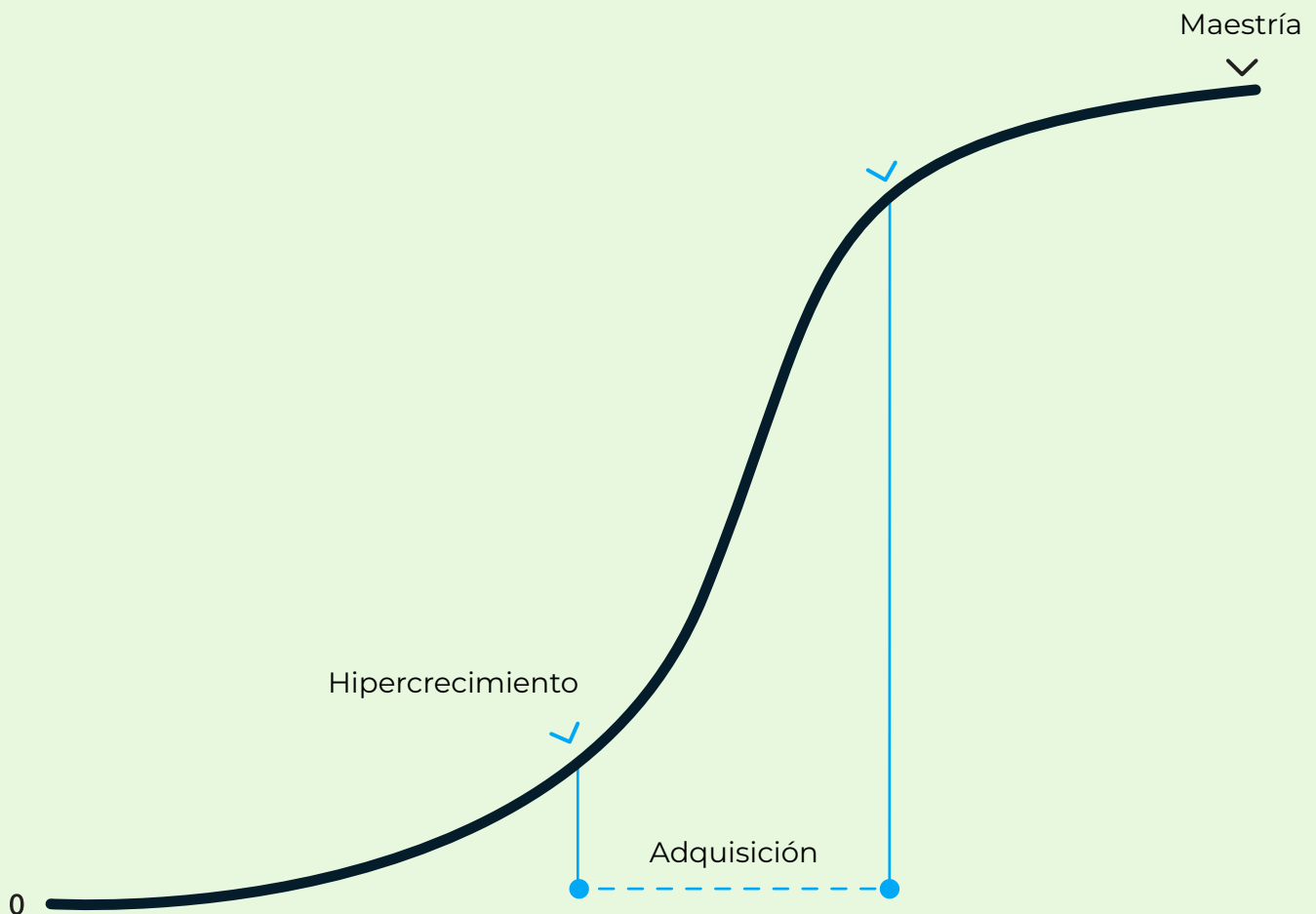
Estos perfiles son complejos y, por supuesto, no dan respuesta a la "forma de ser", ya que las personas pueden pertenecer a más de un perfil y combinar muchas competencias. Sin embargo, es posible alinearlas más con unos perfiles que con otros y es esta tendencia la que se debe buscar.

Según este supuesto, **todos estos perfiles representan rasgos psicológicos y de personalidad que luego se relacionan con competencias específicas que desembocan en una gama de ocupaciones.**

Por lo tanto, **el objetivo de quien guía el proceso será identificar con qué perfil(es) el o la joven tiene más afinidad,** teniendo en cuenta que puede encajar en más de uno. Los perfiles no son excluyentes entre sí, sino que la persona puede destacar en uno más que en otros por lo que debe asumirse y entenderse la posible complejidad del proceso.



Al asociar las competencias a los perfiles, se puede conocer mejor a la persona y guiarla más adecuadamente en su trayectoria profesional. El objetivo final es ser capaz de realizar un seguimiento de las competencias a desarrollar, y **sugerir videojuegos y contenidos formativos que puedan apoyar el aprendizaje de quienes se sometan al proceso**, entendiendo que cuanto más repite un individuo un proceso o actividad, más pericia se adquiere sobre la misma. Esto contribuye a realizar cada vez un esfuerzo menor frente a un rendimiento y eficiencia mayores en realizar una tarea. Por tanto, se tratará de detectar aquellas competencias en las que quienes participan poseen destreza y fomentarlas a través de videojuegos, metodologías no formales, etc.



Fuente: adaptado de Nick van Dam, *25 Best Practices in Learning & Talent Development*, segunda edición, Raleigh, NC: Lulu Press. 2008

.... PASO 3 CÓMO IDENTIFICAR LOS PERFILES

“Somos como jugamos y a lo que jugamos”. El modelo Game YOU! aprovecha las experiencias previas y las aficiones de cada joven como parte del proceso de recopilación de información. Jugamos al tipo de juegos que requieren que utilicemos habilidades o competencias en las que somos hábiles o que nos gustan, por lo que tendemos a comportarnos durante el juego según los rasgos de nuestra personalidad, que florecen cuando estamos inmersos en un juego que nos engancha.

Por ello, se analizará la forma de jugar y los tipos de videojuegos que la persona joven que participa en este proceso tiene y se tratará de identificar su perfil específico y sus competencias más destacables.

Tras este análisis y como ya se ha comentado, es muy posible que quienes participen encajen en más de un perfil y tengan diversas competencias que podrían asociarse a diferentes perfiles. Sin embargo, el proceso de orientación se centra en destacar aquellas áreas en las que las personas participantes dan lo mejor de sí mismas. Por lo tanto, es importante centrarse en los perfiles principales (máximo tres siendo uno predominante sobre los demás).

Es importante señalar que el proceso de identificación de los perfiles puede hacerse utilizando varios métodos y estrategias. Los recursos y herramientas fuera del modelo Game YOU! de las que se puedan disponer en este sentido serán un valor añadido, ya que existen muchas alternativas ya desarrolladas. Si se utilizan metodologías adicionales, la forma de recoger la información no debe ser invasiva respecto a privacidad de la persona participante, por lo que el método elegido dependerá principalmente del nivel de confianza entre profesional y joven.

El modelo Game YOU! ofrece dos herramientas diferentes desarrolladas para este proceso con el objetivo de llevar a cabo una adecuada identificación de perfiles:

OPCIÓN A: Experiencia digital y gamificada: herramienta de autoevaluación Game YOU!

OPCIÓN B: Experiencia convencional: Cuestionario Game YOU!

El objetivo y la finalidad de ambas herramientas es identificar las competencias de quien las usa, mediante preguntas y cuestionarios fáciles de completar, para extraer un perfil profesional con el objetivo de poder obtenerse una orientación adecuada en términos vocacionales y profesionales. Para elegir si usar una u otra, se deben analizar por quien guíe el proceso para ver cuál se ajusta mejor a sus necesidades, a la situación, a sus jóvenes, etc. pudiéndose incluso plantear utilizar ambas de forma combinada. Algunas pistas para hacer una selección adecuada de la herramienta a usar podrían ser:

	PROS	CONTRAS
Experiencia digital y gamificada: "Game YOU!" Herramienta de autoevaluación	> Más divertida. > Más interactiva para jóvenes. > Detección sobre "la forma en que la juventud juega".	> Menos indicadores. > Respuesta limitada. > Condicionada por la actitud y honestidad durante el juego de quien responde.
Experiencia convencional "Game YOU!" Cuestionario	> Reflexión del profesional en los indicadores y perfiles durante todo el proceso orientativo. > Más precisa. > Incluye preguntas abiertas que permiten a quien responde expresar ideas más profundas.	> No es tan atractiva para la juventud. No está gamificada. > Más trabajo para quien guía el proceso. > Menos autonomía de la persona que responde.

Es importante tener siempre presente que los datos proporcionados por ambas herramientas (la experiencia gamificada y el cuestionario) deben enmarcarse siempre dentro del modelo "Game YOU!" y que pueden complementarse con técnicas no formales para apoyar a cada joven en el proceso de reflexión y aprendizaje, con el objetivo posterior de aumentar sus posibilidades de integrarse en el mercado laboral.

OPCIÓN A: EXPERIENCIA DIGITAL Y GAMIFICADA: HERRAMIENTA GAME YOU!

Uno de los principales objetivos del proyecto Game YOU! era innovar y hacer más atractiva la orientación vocacional para jóvenes que deben tomar importantes decisiones como elegir una carrera o sus estudios superiores. La idea era ofrecer a quienes participan, alternativas interactivas y lúdicas que pudieran involucrarles en procesos de orientación que tradicionalmente eran aburridos o poco interesantes para la juventud.

Por eso, Game YOU! ha desarrollado una herramienta interactiva de autoevaluación, con la que se puede jugar y, al mismo tiempo, se conocen e identifican posibles orientaciones vocacionales.

Esta herramienta es uno de los elementos centrales del proceso de orientación, ya que ayuda a identificar qué perfil es más afín a cada joven y ofrece resultados que se pueden compartir fácilmente con quien coordine el proceso.



EJEMPLO



HAY UNA JOVEN CUYO JUEGO FAVORITO ES "SHERLOCK HOLMES: CRÍMENES Y CASTIGOS".

Utilizando la herramienta de autoevaluación, la joven descubre que está más alineada con el PERFIL INVESTIGADOR porque está siempre cuestionando su realidad, obtiene una alta puntuación en "habilidades abstractas y habilidades creativas" y se implica en las búsquedas de las herramientas y de los porqués. El objetivo de este proceso de orientación es capacitar a dicha persona a seguir mejorando esas competencias y, tal vez, seguir una carrera educativa y profesional que implique poner en práctica habilidades matemáticas o científicas. Pero, también, si la persona considera que le será más beneficioso centrarse en los puntos débiles para su mejora, los resultados sobre aquellas competencias en las que la persona obtuvo la puntuación más baja también serán útiles.

OPCIÓN B:
**EXPERIENCIA CONVENCIONAL:
CUESTIONARIO GAME YOU!**

En caso de que se prefiera profundizar en el proceso y responder a un mayor número de cuestiones, es recomendable utilizar este cuestionario que recopila una variedad de preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas. La situación ideal sería que ambas personas en el proceso (profesional y joven) tuvieran suficiente tiempo y pudieran tener una conversación en vivo sobre el asunto.

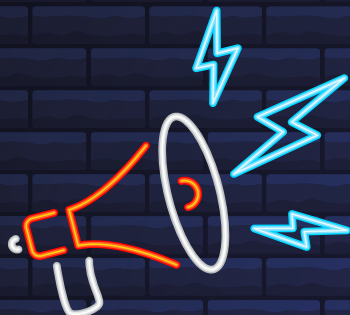
Esta herramienta, creada especialmente para el proyecto, ofrece respuestas que sirven como indicadores para la configuración de los principales perfiles de quien lo completa. Al utilizar esta segunda alternativa, quien guía el proceso puede incluso decidir si realiza una entrevista en directo con sus jóvenes para completar el cuestionario conjuntamente, pero debería ser el último recurso y se recomienda que la persona joven lo haga individualmente de manera autónoma ya que de lo contrario, se puede condicionar la actuación de quien lo hace.



Los resultados obtenidos a través del cuestionario deberán ser analizados utilizando la siguiente matriz creada específicamente para comprender los datos obtenidos en él.



PRESTA ATENCIÓN



El cuestionario puede siempre utilizarse como un recurso extra para conseguir información adicional de quien haya usado la herramienta de autoevaluación. Esto permitirá valorar la veracidad de los resultados de la misma mientras se obtiene información adicional para la fase de conclusiones. Sin embargo, se debe tener en cuenta el posible sentimiento de repetición que puede sentir la persona que use ambas, por lo que habrá que valorar cada situación al respecto.

Otras dinámicas y procesos para implementar con jóvenes y grupos:

Además de las dos herramientas anteriores y a modo de seguimiento, se pueden implementar algunas dinámicas que también se especifican en este manual. Estas son una buena forma de conseguir más información y complementar las conclusiones que dichas herramientas proporcionan. A su vez, promueven situaciones reales en las que sus jóvenes participantes podrán comportarse con total libertad, identificar sus habilidades y limitaciones en un entorno seguro (vital sobre todo cuando están con otras personas que también atraviesan el mismo proceso). Asimismo, son actividades que promueven el pensamiento crítico y el autoconocimiento, por lo que son ideales para trabajar con varias personas o grupos en los primeros pasos de Game YOU!, para terminar posteriormente con un proceso de guía bilateral y personalizado con cada miembro del grupo.



IR A LAS
DINÁMICAS DE GRUPOS

EN RESUMEN. . .

Al invitar a jóvenes a utilizar cualquiera de las alternativas anteriores, quien guía el proceso debe asegurarse de que sus participantes en el mismo hayan entendido cómo y qué hacer, sin condicionar sus respuestas. En este momento, es importante que se transmitan a cada joven la necesidad de tomarse la tarea en serio, ya que la actitud con la que se hagan las acciones va a influir en gran medida en los resultados que se obtendrán tanto en la herramienta como en el cuestionario.

Según lo anterior, no es aconsejable limitar un número de respuestas a las preguntas que en una u otra herramienta se van dando, ya que la forma en la que las elijan también proporciona buena información personal de cara a los resultados. Por ejemplo, si la persona elige responder sólo una respuesta de opción múltiple significa que está más enfocada en ese perfil; mientras que, si la persona proporciona más respuestas a la pregunta, el perfil puede ser más abierto y coexistir más de un perfil en ella.

... PASO 4 ▮ ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y ELABORACIÓN DE LAS CONCLUSIONES

Este capítulo explora los diferentes enfoques y cuestiones relacionadas con el proceso de análisis de los resultados obtenidos tras el uso de las herramientas anteriormente especificadas. Sin embargo, a pesar de que se va a explicar el proceso de análisis, siempre habrá margen para **la propia interpretación** de quien dirige el proceso, pudiéndose emplear otros métodos de análisis adicionales si se considerase necesario y como ya se ha mencionado. Es importante que dicha persona o profesional y consecuente proceso también se adapte a los conocimientos previos y competencias de la misma, al igual que a las circunstancias que puedan influir la forma de ofrecer el feedback.

Durante esta fase del proceso y además de las alternativas de organización de los resultados ya incluidas en las herramientas anteriores, se deben utilizar **todos los recursos disponibles para acotar al máximo posible las respuestas obtenidas** revisándose factores tales como rasgos de personalidad, videojuegos habituales, situación académica o profesional y personal, hobbies adicionales etc. de cada joven.



COMO ABORDAR EL ANÁLISIS DE RESULTADOS

Según los datos recogidos y conclusiones, quien guíe el proceso podrá establecer una relación entre las características personales y un perfil profesional y sus competencias correspondientes, pudiendo adicionalmente recomendar posibles videojuegos o profesiones relacionadas.

Para facilitar el proceso de elaboración de recomendaciones, el modelo Game YOU! ofrece una matriz que une cada perfil con las competencias y con los trabajos que se vinculan con ellas.

Además, incluye una sección extra sobre trabajos específicos dentro del sector de los videojuegos que podrían abrir a quienes participan un nuevo mercado laboral. Asimismo, la tabla también contiene ejemplos de videojuegos que pueden ayudar a desarrollar las competencias concretas de cada perfil laboral, pasándoselo bien a través de experiencias interactivas.



Aquí se incluyen algunos ejemplos de los escenarios que pueden aparecer a lo largo de este proceso:

ESCENARIO 1

Si la persona sólo ha realizado el cuestionario escrito, el análisis es bastante sencillo. Se deberán verificar las respuestas proporcionadas y colocarlas en la categoría designada descrita en la matriz. Si la persona entrevistada por ejemplo responde a la pregunta “Cuando te aburres y quieres jugar a un videojuego, ¿qué género jugarías?” con la respuesta “Mundo abierto”, se puede categorizar la respuesta gracias a la matriz con el perfil artístico.

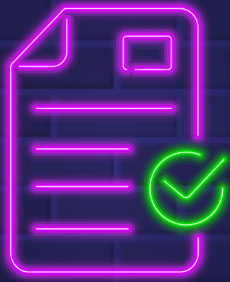
ESCENARIO 2

Si la persona escoge responder a una pregunta con dos opciones, entonces es necesario un mayor análisis. Quien se encargue de realizar la prueba debe comprobar en qué categorías estaban las respuestas sin ignorar ninguna de ellas. En caso necesario, dichas preguntas pueden repetirse a la persona participante, con el objetivo de sacar cuanta más información posible y clarificar o elaborar más sus respuestas, pudiéndose entonces escoger la categoría que más relación tenga. En este escenario, si un joven decide responder a la pregunta “Cuando estás aburrido y quieres jugar a un videojuego, ¿qué género jugarías?” con la respuesta “Mundo abierto” y “Acción”; se debe apuntar las respuestas y verificar lo respondido con otras preguntas. Por ejemplo, puede verificarse lo que respondió en la pregunta “¿Qué es lo que más me gusta hacer mientras juego?”. La respuesta a la pregunta puede ser “Cosas artísticas como dibujar o escribir y cosas convencionales o administrativas”; por lo que se puede concluir fácilmente que el perfil que más se adapta a esa persona es Artístico, aunque también encaje en otros perfiles como el Convencional.

ESCENARIO 3

Si las respuestas son algo más dispersas y a una misma pregunta hay tres o más, es aconsejable que se vuelva a hacer el cuestionario o las preguntas respectivas intentando conseguir más información a través de una actitud más directa e intentando que la persona sólo responda dos categorías diferentes en cada pregunta. En el caso de que siga habiendo demasiadas respuestas a las preguntas, se pueden hacer referencias cruzadas entre ambas herramientas (cuestionario y herramienta online) y elegir la categoría que fue escogida con mayor frecuencia. Si las respuestas siguen siendo demasiado generales y dispersas, y sólo se hizo el cuestionario, es recomendable realizar una entrevista personal en vivo para repetirlo y poder conseguir respuestas más específicas usando un enfoque más directo. Si no es posible, no se recomienda proporcionar a la persona los resultados o el análisis ya que no son claros y la selección de los perfiles de la persona no es del todo concreta, por lo que no debería categorizarse en perfiles dubitativos.

EJEMPLO



HAY UNA JOVEN A LA QUE LE GUSTA JUGAR JUEGOS CASUALES Y DE ROL.

Después del proceso de guía, se identifica que cuando está jugando le gusta hacer cosas artísticas como pintar y diseñar elementos, al igual que le gusta estar con gente y cuidar a su avatar (llevar a cabo cosas del perfil social). Asimismo, tanto en el cuestionario como en la entrevista concluimos que presta atención a la banda sonora y los paisajes del juego al igual que las interacciones entre las personas y sus relaciones.

El profesional que la guía también averigua que le gusta dibujar y crear cosas nuevas por lo que se encuentra cómoda haciendo actividades artísticas. Con toda esta información, se deberían identificar las principales competencias de acuerdo con la matriz de guía. En este caso:

- **Tiene competencias del perfil artístico,** presta atención a las bandas sonoras, paisajes, le gusta crear cosas y decorarlas.
- **Tiene competencias del perfil social,** le gusta cuidar de las personas y las interacciones y relaciones sociales con otros.

OBTENIENDO CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados obtenidos, el principal objetivo es determinar el perfil o los perfiles de cada joven para conocer y trabajar los dos principales temas entorno a los que girará la sesión final de retroalimentación del modelo Game YOU!:

- 🎮 **Qué juegos y técnicas de educación no formal pueden ser útiles** para la persona joven de cara a mejorar esas competencias. Es importante decidir con cada joven las habilidades a mejorar en la sesión final, bien sea centrándose en desarrollar las competencias en las que se destaca o en las que no.
- 🎮 **Cuál puede ser el itinerario profesional más adecuado para dicha persona**, teniendo en cuenta que no debe de ser una imposición sino una reflexión del o la joven.

Como ya se ha dicho, se debe recopilar, a lo largo de todas las etapas anteriores del proceso de guía, cuanta más información mejor y elaborar diferentes conclusiones. En este sentido, es esencial considerar la trayectoria educativa y profesional de quien participa, ya que esto sirve de orientación:

- 🎮 ¿Estudia, trabaja, emprende en algún campo?
- 🎮 ¿Le gusta lo que hace?
- 🎮 ¿Tiene una idea específica de qué le gustaría hacer o cuál es su vocación?
- 🎮 ¿Puede identificarse en alguno de los perfiles presentados? ¿Por qué?



El perfil resultante de los pasos previos debe utilizarse como orientación para la persona joven, por lo que esta fase del proceso de guía es la más importante. Realmente no importa si el resultado de la herramienta de autoevaluación o el cuestionario no es el esperado o si quien participa no se identifica con el perfil, ya que el primer paso para descubrir lo que le gusta o quiere es descartar todo lo que no.

El proceso debe crear un entorno para la reflexión, que será apoyado por quien guíe el mismo. Dentro de este, se busca redactar las conclusiones, presentarlas y de esos resultados, extraer lo más relevante para la persona joven. Podría ser un camino vocacional, una nueva motivación, nuevas recomendaciones de juegos, etc. que le permitan seguir mejorando competencias concretas o alcanzar un cierto nivel de autoconciencia con respecto a sus habilidades y preferencias, lo que le ayudará a orientarse más correctamente hacia su potencial futuro.

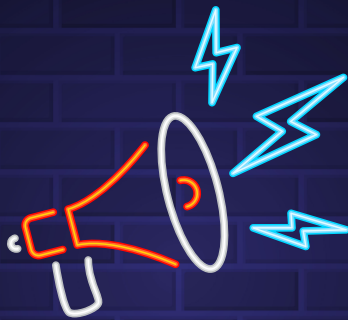
Por ejemplo, las personas que generalmente son más artísticas, por naturaleza, tienden a elegir campos educativos o profesionales donde se necesita creatividad. En base a sus respuestas al cuestionario o a la herramienta de autoevaluación, es muy probable que se clasifiquen dentro del perfil artístico. Así, quienes guíen el proceso verán fácilmente que existe una relación entre ciertos tipos de videojuegos y habilidades concretas asociadas a perfiles.

Aquí se propone una plantilla que puede utilizarse para recopilar la información obtenida del proceso de autoevaluación, así como para planificar la siguiente etapa del proceso: una sesión de orientación con la persona joven.



.... PASO 5 ➡ CREACIÓN DEL PROCESO DE GUÍA Y ORIENTACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES< **"Antes que nada, la preparación es la clave del éxito".** Esta cita de Alexander Graham Bell ayuda a comprender un elemento clave con respecto al proceso de entrega de los resultados después de usar la herramienta de autoevaluación o el cuestionario y completar el modelo de orientación Game YOU!". En la vida cotidiana de quienes trabajan en el ámbito de la juventud, es muy raro que se den las condiciones ideales para realizar este trabajo de preparación. Sin embargo, es importante dedicar el tiempo necesario y concentrarse. Será conveniente tomarse tiempo para revisar los datos antes de entregar los resultados y apuntar las conclusiones en un borrador que sirva como base para la sesión de orientación y seguimiento. Preferiblemente, debe haber un trabajo de seguimiento con respecto a la trayectoria profesional de la persona que participe. Una vez más, las circunstancias variarán en cada caso o participante, pero es importante entender que las herramientas propuestas en este documento proporcionan la base de trabajo para un enfoque exitoso. SESIÓN DE GUÍA Una vez que se haya(n) realizado la(s) prueba(s), se tengan los resultados y se haya dedicado el tiempo suficiente para analizarlos, se debe tener un borrador de conclusiones que guíe una sesión presencial final. En primer lugar, se debe tratar de prever cómo irá la reunión y hacerse las siguientes preguntas: - 🕒 ¿Cuál podría ser la reacción de la persona con respecto a sus resultados? - 🕒 ¿Los resultados obtenidos coincidirán con las expectativas iniciales de esta persona? ¿Y si no? - 🕒 ¿Cuál podría ser el posible diálogo entre ambas partes (profesional y joven) basado en los resultados de la herramienta o cuestionario? - 🕒 ¿Se necesita más trabajo adicional para obtener o redactar mejores conclusiones? - 🕒 ¿Cuáles serán los próximos pasos para revisar y dar las recomendaciones? Como se describió en la parte inicial de este manual sobre el primer contacto con la persona joven, el espacio elegido debe ser cómodo y es esencial que la persona se sienta segura (física y emocionalmente), ya que las ideas que se van a entregar deben tomarse de una manera positiva y relajada. Esto significa que el espacio debe permitirle expresar abiertamente sus ideas y sentimientos sobre sus resultados. Lo más importante es que el entorno mejore el canal de comunicación para crear un diálogo constructivo. 26

PRESTA ATENCIÓN



La comunicación no verbal de quien guía debe **promover la sensación de estar en un espacio seguro y de confianza**. Los gestos, las expresiones o la ropa pueden mejorar o bloquear la comunicación.

Se debe tener cuidado al hacer juicios o sesgar las ideas y sentimientos que cada joven pueda compartir. Esto se puede evitar escuchando activamente y comunicándose con asertividad.

La selección de las palabras usadas es importante a lo largo de toda la conversación. El enfoque no debe ser directivo, por lo que tiene que haber un vocabulario que no manipule el proceso de reflexión y sus conclusiones. El uso de preguntas cerradas debe pensarse cuidadosamente.

Por ejemplo, el uso de las preguntas "¿Por qué?" y "¿Cómo?" pueden dar la impresión de que se está en un "interrogatorio". No es una cuestión de tener palabras u oraciones prohibidas, sino de prestar atención al flujo de la conversación y no obligar a la persona joven a aceptar o llegar a ciertas conclusiones.

Incluso si quien dirige el proceso decide aplicar el modelo "GameYOU!" con grupos, se recomienda que esta etapa final se haga de forma individual, personalizada y bilateral. De lo contrario, las personas implicadas no podrían recibir directrices concretas y consejos eficientes para saber cómo proceder después.

Aquí se propone una estructura de las etapas del diálogo y la sesión. Sin embargo, es importante comprender que este guion es un instrumento de orientación y no un documento estricto y ortodoxo que tiene que ser seguido a rajatabla:



1. ABRIR CON PREGUNTAS MAS SUPERFICIALES O UNA PEQUENA CHARLA

Preguntando por ejemplo sobre "¿Cómo fue llegar hasta aquí?" se pueden compartir elementos del día con respecto a situaciones que ocurrieron y que no son demasiado personales. Esto tiene como objetivo iniciar la conversación y dejar que surja una charla de manera informal para asentar el tono del diálogo y hacer la conversación abierta a que la persona participante se involucre.

2. INDICAR CUAL ES EL PROPÓSITO DE ESTA REUNIÓN Y UNA BREVE AGENDA

Esto debe de hacerse en un ambiente natural y calmado, teniendo una conversación libre e informal. En cuanto al propósito y los objetivos hay algunos elementos que son relevantes para ser señalados:

- A.** La conversación es confidencial y este es un espacio seguro para la persona joven para hablar.
- B.** La participación no es obligatoria y, en cualquier momento, si lo siente así, puede irse.
- C.** Se debe señalar que quien guía el proceso lo hace como profesional del ámbito juvenil y no del de la psicología, psicoanálisis o entrenamiento personal.

3. ABORDAR EL CUESTIONARIO/ HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN.

Preguntar a la persona participante sobre cuáles fueron sus impresiones después de rellenar el o los cuestionarios y tras recibir los resultados. De una manera no directa, se debe profundizar en las reflexiones compartidas por cada joven. Es importante que, en este momento de diálogo, se utilice la conceptualización de la herramienta de autoevaluación y el cuestionario de Game YOU! y señalar ideas que las personas participantes no hubieran notado. Con respecto a este punto, se debe hacer un refuerzo positivo para que la persona se sienta segura de las conclusiones de la reunión y de los próximos pasos a seguir.

4. SACAR CONCLUSIONES QUE SURGIERON DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO, ASÍ COMO DE LA CONVERSACIÓN PROFESIONAL-JOVEN.

Al usar el marco conceptual de Game YOU!, hay que entender cómo se terminaron dando las conclusiones que se han conseguido. En esta etapa, los videojuegos no se prevén como una fuente de información relevante para entender lo que puede ser una carrera futura para la juventud. Se debe usar la tabla ya presentada en este material para conectar competencias, juegos y ocupaciones (en una lectura horizontal), pero también tratar de conectarse de manera transversal e identificar diferentes posibilidades.

5. IDENTIFICAR ACCIONES CON OBJETIVOS "SMART"

Se deben establecer acciones específicas, medibles, alcanzables, basadas en los recursos que tiene la persona y vinculados a un marco temporal. La creación de estas acciones puede ser difícil en algunos casos porque los resultados de la herramienta pueden requerir una reflexión por parte de cada joven sobre las opciones profesionales para el futuro. Sin embargo, esta reflexión, en sí misma, es una acción que se puede definir como "SMART". La idea es hacer una "llamada a la acción" e invitar a dar más pasos hacia su empleabilidad, carrera o vocación.



PRESTA ATENCIÓN



Es necesario conocer el estado de ánimo de la persona joven en la reunión. Dependiendo de las circunstancias, podría ser necesario motivarla al comienzo de la actividad debido a que, tras la pandemia y el uso masivo de pantallas digitales, se está desarrollando una cultura de silencio, especialmente entre la juventud con menos oportunidades. En otras, será necesario calmar el entorno para adaptarlo a otro ritmo y flujo de comodidad.

Aunque es un tema complejo, hay estrategias que se pueden tomar como:

- El proceso debe ser fluido. La vida diaria de quienes trabajan en el ámbito juvenil está marcado por la falta de tiempo debido a los plazos y a la tendencia de pensar que todo el mundo tiene el mismo ritmo frenético. Sin embargo, quien guíe debe dar espacio y respetar el silencio y el camino natural de aprendizaje y el crecimiento de cada joven.
- Involucrar a quienes participen en otras actividades que no tienen nada que ver con la herramienta y sus resultados. Esto significa acciones en las que profesionales y jóvenes puedan juntarse y se comporten como iguales como, por ejemplo, una actividad del centro juvenil sobre otro tema o incluso jugar a un juego en línea.

Algunos ejemplos de escenarios a los que enfrentarse durante esta sesión final podrían ser:

ESCENARIO 1

Una joven ya está empleada en el ejército, siendo su trabajo velar por sus colegas de equipo, mientras que también asume el papel de cuidadora en los juegos, utilizando así sus habilidades en ambos campos. Incluso si las herramientas utilizadas muestran que esta persona tiene las habilidades relacionadas con los campos anteriores, esta podría ser incapaz de responder si obtuvo la habilidad de su trabajo o si la ha conseguido a través de los videojuegos, ya que fue un proceso subconsciente, no dándose cuenta de cuándo se desarrolló la habilidad. Esto debe considerarse para planificar recomendaciones sobre posibles videojuegos para mejorar las habilidades o las carreras vocacionales relacionadas.

ESCENARIO 2

Un joven se da cuenta usando las herramientas propuestas de que las habilidades de diseño que obtuvo en la escuela se utilizan cuando juega a videojuegos. También podría pensar que a las habilidades artísticas que adquirió en la escuela se les da un buen uso y le permiten expresarse de manera eficiente mientras juega videojuegos creativos. Eso también indica ligeramente que existe una relación entre el reconocimiento de su habilidad y cómo utilizarla bien.

ESCENARIO 3

En ciertos casos, puede haber discrepancias en lo que una persona desea hacer en el campo de los videojuegos y en las respuestas que proporciona la persona en cuestión. En ese caso, se necesita pasar por una conversación y discutir sobre la experiencia laboral anterior (si la hay), la educación y los pasatiempos. A través de esa conversación, profesional y joven deben encontrar el nexo común entre lo que la persona joven desea y su experiencia en el mundo laboral.

SEGUIMIENTO

El seguimiento es importante: el trabajo juvenil debe basarse en una lógica de proximidad que reconozca la especificidad de cada joven. El vínculo entre quienes participan y el equipo profesional que da apoyo debe ser un entorno de respeto mutuo, confianza y seguridad para todas las partes. También deben presentarse a la persona joven otros recursos como instituciones, actividades o herramientas que puedan ser útiles para el proceso de integración en el mercado laboral.

Más que usar métodos e instrumentos cuantitativos, se debe dar espacio y estar disponible para que las personas jóvenes compartan los desafíos a los que se enfrentan o pidan consejo. Este enfoque cualitativo es más humano y refuerza su confianza en sí mismas. Por lo tanto, quien guíe debe tener un registro privado o un diario de los diferentes momentos en los que hubo interacción con la persona participante. Este documento puede tener diferentes formatos (texto, vídeo o grabación de audio).

De esta manera, una persona u equipo profesional puede manejar a diferentes jóvenes y entender a cada persona de diferentes maneras. Esta opción, por sí misma, es una herramienta de aprendizaje en el área de trabajo con jóvenes, siendo un campo de conocimiento y laboral que evoluciona rápidamente y exige a trabajadores juveniles poner en práctica estos conocimientos – Verba volant, scripta manent (las palabras vuelan, lo escrito queda).

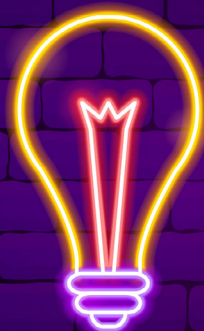
Si es posible, se puede tener una conversación adicional en un entorno informal basado en un enfoque de proximidad y confianza. Se puede preguntar cómo fue el proceso reverso, cuáles fueron los cambios que ocurrieron en la vida de la persona participante y qué debería destacarse o mejorarse en el proceso, etc. Es una relación profesional entre ambas partes aun con límites, pero si se abordan las necesidades del participante, especialmente en períodos difíciles, hay una gratitud mutua que perdura para el resto de su vida.

Aquí se propone una plantilla que se puede usar para guiar más a jóvenes en la búsqueda de empleo y que podría ser un complemento para los equipos profesionales que utilicen este manual sin experiencia en la orientación laboral.



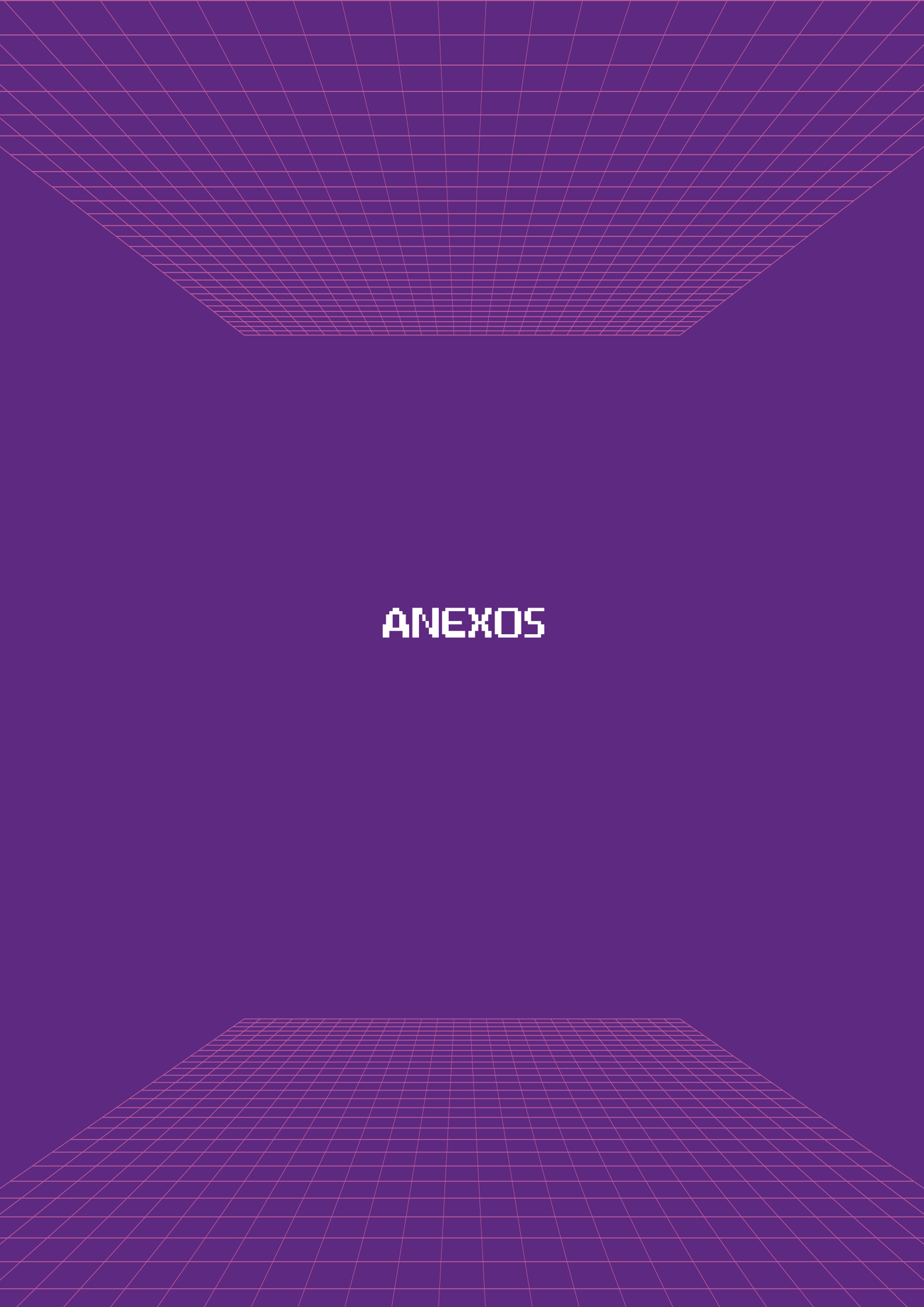
**IR A LAS PAUTAS PAUTAS
PARA LA ORIENTACIÓN
EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**

CONSEJOS Y TRUCOS



Si después de leer este manual quien quiera dirigir el proceso se da cuenta de que no tiene la capacidad para implementar el modelo propuesto, se pueden tomar varias alternativas para promover su motivación:

- Hablar con miembros de su equipo de trabajo. Pedirles comentarios e intercambiar ideas sobre cómo mejorar.
- Participar en cursos de capacitación y seminarios para aprender nuevas prácticas y ejercicios que podría replicar a lo largo del proceso o en su trabajo.
- Probar nuevas posibilidades y aprender algo completamente nuevo, que difiere del campo del trabajo juvenil, y especializarse en ello. Podría ser útil para conectar con la juventud o usar mejor este manual.
- Tomar un descanso del trabajo. A veces es necesario desconectar y mirar las cosas desde lejos, para que una perspectiva no se vea borrosa por los sentimientos personales y la negatividad. Esto ayudará a quien use este manual a ver cómo Game YOU! podría encajar mejor en su trabajo y responsabilidades habituales.
- Es importante que se trate con frecuencia de entender las razones por las que se debe hacer este trabajo y, para hacerlo, es necesario preguntarse: ¿Por qué elegí este trabajo? ¿Por qué quiero ayudar a la juventud a encontrar su camino vocacional? ¿Cómo puede el modelo Game YOU! estar conectado a mi trabajo diario? ¿Por qué es importante que mis jóvenes se sometan a este proceso? ¿Tienen necesidades específicas que debo tener en cuenta?



ANEXOS



ANEXO 1

MODELO GAME YOU! - CUESTIONARIO

1

Cuando te aburres y quieres jugar a un videojuego, ¿a qué género juegas?

- | | | |
|---------------------|-------------------|-------------------------|
| a ➤ Carreras | e ➤ Puzzle | i ➤ Multijugador masivo |
| b ➤ Concurso | f ➤ Deportes | j ➤ Música |
| c ➤ Juego en equipo | g ➤ Mundo abierto | k ➤ Aventura de acción |
| d ➤ Estrategia | h ➤ Juegos de rol | |

2

¿Qué te gusta hacer dentro del videojuego?

- a ➤ Tareas manuales y de habilidad.
- b ➤ Saber cómo funciona algo.
- c ➤ Tareas artísticas como pintar o escribir.
- d ➤ Estar con la gente, cuidarla, enseñarle cosas; tareas sociales.
- e ➤ Ser quien manda, tener mi propio negocio, liderar.
- f ➤ Tareas convencionales y administrativas

3

Si tuvieras que elegir el grupo en el que te sientes más cómodo/a sería:

- a ➤ Hacer tareas manuales y físicas.
- b ➤ Saber cómo funcionan las cosas.
- c ➤ Crear cosas como canciones, libros, cuadros...
- d ➤ Trabajar con personas.
- e ➤ Liderar una empresa.
- f ➤ Tener una papel de secretaría o administración de una empresa.

4

¿Qué te gusta de un juego?

- a ➤ Saber cómo son y funcionan las cosas.
- b ➤ Los paisajes y las bandas sonoras.
- c ➤ Cómo son las interacciones entre las personas.
- d ➤ La gestión administrativa.
- e ➤ Las tareas mecánicas.
- f ➤ Cómo organizar un equipo y dar instrucciones a las personas.

5 Somos como jugamos ¿estás de acuerdo con esta afirmación? ¿Por qué?

6 ¿Te gustan los juegos que requieren coordinación física y habilidades mecánicas? (Uso de teclado, joysticks, mandos, etc.)

- a  Sí, me gustan.
- b  Me gustan, pero la dificultad no es el factor principal.
- c  No, en absoluto.

7 ¿A qué juegos prefieres jugar?

- a  Juegos cuyo objetivo es arreglar o construir algo.
- b  Juegos cuyo objetivo es gestionar una ciudad o un negocio.
- c  Juegos cuyo objetivo es interactuar con otras personas.
- d  Juegos cuyo objetivo es investigar algo o saber cómo funciona algo.
- e  Juegos que requieren mucha repetición y no pensar demasiado.

8 Cuando juegas, te gusta prestar atención a...

- a  La forma en que se pintan los paisajes.
- b  Las interacciones entre personajes.
- c  Las tareas manuales y las acciones dentro del juego.
- d  Conocer las bases fundamentales del juego.
- e  La estrategia de construcción y gestión.
- f  No me gusta prestar demasiada atención, prefiero los juegos sencillos y fáciles de entender.

9 Si pudieras simular tu vida en un juego, ¿qué te gustaría hacer?

- a  Gestionar tu economía.
- b  Diseñar interiores y casas.
- c  Interactuar con otras personas.
- d  Cuidar de personas y mascotas.
- e  Tener un trabajo y saber desenvolverse en él.
- f  Gestionar otras cosas y evolucionar o tener éxito.
- g  Arreglar cosas.

10 ¿Qué es lo que más te gusta de un juego?

- a ♣ Seguir instrucciones para completar misiones.
- b ♣ Desarrollar tus propios conocimientos.
- c ♣ Desempeñar un papel social y asistencial.
- d ♣ Tareas creativas y artísticas.
- e ♣ Simular tareas de gestión.
- f ♣ Liderar el juego.
- g ♣ Que sea sencillo y fácil de jugar.

11 Si tuvieras que elegir el objetivo del juego sería...

- a ♣ Tareas administrativas.
- b ♣ Tareas que requieran habilidades sociales.
- c ♣ Juegos que tienen objetivos específicos, como arreglar algo.
- d ♣ Tener tu propio negocio.
- e ♣ Juegos que te impliquen en actividades de artesanía y construcción.
- f ♣ Investigar cómo van las cosas o desarrollar tus propios conocimientos.

12 Si tuvieras un papel mientras juegas, ¿qué papel elegirías?

- a ♣ Líder, te gusta dirigir al resto y mandar. "El tirador del juego".
- b ♣ Una persona que tiene un papel en segundo plano pero importante, por ejemplo, quien gestiona la economía y las tareas convencionales.
- c ♣ Quien se ocupa de las tareas físicas y metodológicas.
- d ♣ La persona a la que le gustan los procesos complejos y quiere saber por qué los objetivos se consiguen de una determinada forma.
- e ♣ Quien se ocupa de otras personas y de todos los procesos sociales.
- f ♣ Quien inmortaliza todo, se ocupa de las tareas artísticas y tiene iniciativa creativa.

13 ¿Qué significan para ti los videojuegos?



ANEXO 2

MODELO GAME YOU! – MATRIZ DE RESULTADOS

Si se elige el uso del cuestionario propuesto en este manual, se deberán seguir las siguientes instrucciones para corregirlo y obtener la mayor información posible para continuar con los siguientes pasos del proceso.

La matriz se basa en una pregunta por fila y 6 respuestas en 6 columnas diferentes, cada una correspondiente a uno de los 6 perfiles (1 perfil por columna y respuesta).

Se debe asignar un (1) punto a cada opción respondida, independientemente de si una pregunta tiene varias respuestas. Por ejemplo: en la pregunta número 2 (¿Qué es lo que más me gusta hacer mientras juego?) la persona puede responder sólo una respuesta (ej. "Tareas manuales y de habilidad"). En ese caso, la persona sólo tendría 1 punto en el perfil artístico. Sin embargo, si otra persona responde "Tareas manuales y de habilidad" (perfil 1) y "Tareas artísticas como pintar o escribir" (perfil 4), esa persona tendrá un punto en el perfil 1 y otro punto en el perfil 4.

MODELO GAME YOU: MATRIZ DE RESULTADOS

PREGUNTA	REALISTA	INVESTIGADOR	SOCIAL	ARTISTA	EMPRENDEDOR	CONVENCIONAL
1 Cuando te aburres y quieres jugar un videojuego, ¿a qué género juegas?	b d e	d e g	c d g h i	g j	a f h k	b e h k
2 ¿Qué es lo que más me gusta hacer dentro del videojuego?	a	b	d	c	e	f
3 Si tuvieras que elegir el grupo en el que te sintieras más cómodo sería:	a	b.	d	c	e	f
4 Lo que me gusta de un juego es...	e	a	c	b	f	d
5 Somos como jugamos ¿estás de acuerdo con esta afirmación? ¿Por qué? (Pregunta abierta)						
6 ¿Te gustan los juegos que requieren coordinación física y habilidades mecánicas? (Uso de teclado, joysticks, mandos, etc.)	a	b	c	c	b	b
7 ¿A qué preferirías jugar?	a	d	c	a	b	e
8 Cuando estás jugando, prestas más atención a...	c	d	b	a	e	f
9 Si pudieras simular tu vida en un juego, ¿qué te gustaría hacer?	g	e	c d	b	f	a
10 ¿Qué es lo que más te gusta en un juego?	a g	b	c	d	e	f g
11 Si tuvieras que elegir el objetivo del juego sería...	c	f	b	e	d	a
12 Si tuvieras un papel mientras juegas, ¿qué papel elegirías?	c	d	e	f	a	b
13 ¿Qué significan para ti los videojuegos? (Pregunta abierta)						



ANEXO 3

CHECKLIST LOGÍSTICA

DINÁMICA DE GRUPO 1

ACTIVIDAD	LISTA DE CONTROL LOGÍSTICO
OBJETIVOS	• Facilitar la organización logística de una sesión bilateral o grupal. • Garantizar un ambiente experimental y participativo eficiente para jóvenes. • Disponer de un espacio de aprendizaje adecuado que se pueda alinear con las sesiones del cuestionario y sus objetivos pedagógicos.
DESCRIPCIÓN	Esta práctica es una actividad que se puede realizar si se planea dinamizar una sesión con jóvenes (dependiendo de sus objetivos y del grupo o individuo). La persona que facilite la actividad utilizará el documento adjunto esta para organizarla. Puede imprimirse, o se puede crear uno en blanco en una hoja de papel y escribir sus propias ideas y conclusiones. Una vez que se haya planificado y preparado todo, puede usar la plantilla justo antes del ejercicio para verificar que no se haya olvidado nada. Después de la actividad, el modelo también se puede utilizar para comprobar si las decisiones logísticas fueron adecuadas o si se debe realizar cambios y mejoras para las próximas sesiones. Cabe destacar que, además de todas las pautas proporcionadas, en esta práctica se puede también optar por realizar actividades y sesiones en espacios al aire libre en los que no se podrían implementar varios de los temas mencionados, pero que podrían aportar un valor añadido a la actividad (ej. realizar la actividad en una plaza pública para que la gente la vea, generar conciencia sobre el proyecto y que la gente se sume espontáneamente).
TAMAÑO DE GRUPO	La organización de una sesión puede ser realizada individualmente por la persona encargada o por un equipo.
DURACIÓN	20 minutos
ESPACIO Y MATERIALES	Espacio predispuesto para las entrevistas. Bolígrafo y documento adjunto a continuación.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	• Quien dirija la sesión podrá seleccionar correctamente espacios adecuados para sus reuniones de acompañamiento a jóvenes y organizar el espacio de manera apropiada para obtener la participación del grupo y lograr resultados exitosos. • Se podrá disponer de una herramienta para revisar periódicamente la logística de actividades y adaptarla, si es necesario, a diversos grupos objetivo.



ANEXO PARA IMPRIMIR PARA LOS PROFESIONALES

LOCALIZACIÓN



¿Está relacionado el espacio con la vida diaria o acciones de quienes participan? ¿Saben cómo llegar allí? ¿Es accesible a pie, mediante transporte público? Si vienen en coche, ¿hay estacionamiento disponible? ¿Es un lugar privado o público para que las comunidades locales también puedan unirse? Etc.

ESPACIO



¿Es apropiada para el tamaño del grupo? ¿Es necesario separar quienes participan en grupos? ¿Es el espacio lo suficientemente grande como para implementar los métodos a utilizar? ¿Es fácil encontrar la sala al entrar al edificio? Etc.

ACCESIBILIDAD



¿Es accesible la entrada, el edificio y el espacio? ¿Hay rampas, ascensores o entradas especiales? ¿Los elementos en la sala o los muebles dificultan la movilidad? ¿Hay necesidades especiales adicionales que se podrían tener (profesional o joven) para participar? Etc.

ORGANIZACIÓN



¿Todas las personas que participan están en la misma posición/nivel para fomentar la interacción? ¿Están las sillas dispuestas para que todo el mundo pueda verse entre sí, por ejemplo, en círculo, o en forma de U si se muestran presentaciones? Etc.

MUEBLES



¿Todas las personas participantes pueden sentarse o tienen una superficie para escribir si es necesario? ¿Se necesitan mesas grandes para actividades cooperativas? ¿Hay un lugar especial para descansos, café, ordenar materiales, etc.? Etc.

TEMPERATURA E ILUMINACIÓN



¿La temperatura de la habitación está bien o hay instalaciones para alcanzar la temperatura adecuada, por ejemplo, ventilador, ventanas para abrir, etc.? ¿El espacio tiene ventanas o luz natural? ¿Hay aberturas o ventanas en las paredes que podrían abrir el espacio a personas externas y molestar quienes participan? Etc.

ACÚSTICA



¿Quiénes participan pueden escuchar adecuadamente a la persona responsable o entre sí? ¿Hay ruidos que puedan distraer? ¿Hay altavoces o micrófonos si es necesario? Etc.

DINÁMICA DE GRUPO 2

ACTIVIDAD	MINI JUEGOS INTRODUCTORIOS
OBJETIVOS	• Establecer un espacio seguro para trabajar. • Romper el hielo y establecer relaciones de confianza entre participantes. • Conocerse entre sí. • Acordar las reglas para la comunicación respetuosa y la libertad de expresión de participantes. • Explorar la zona de confort de quienes participan.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad explica seis minijuegos y, después de cada uno, habrá una breve discusión en la que se tendrán que poner de acuerdo en una sola palabra que defina cada minijuego. Pelota invisible: (5 minutos): En una ronda, sin palabras, quien dinamiza se saca una pelota invisible de su bolsillo y se la lanza a cualquier participante. pasándose la pelota, todo el mundo debe interactuar con ella. Luego, se cambiarán las dimensiones imaginarias de la pelota y se comenzará a lanzarla en diferentes direcciones. Después de eso, el grupo usará su imaginación para continuar y finalizará después de unos minutos. Ej. Palabra: imaginación Barrera de sonido (5 minutos): Todo el grupo se ubica en un espacio al aire libre. Una pareja del grupo de participantes se coloca de manera que el grupo forme un muro entre ambos miembros de la pareja. Uno de estos miembros recibe un mensaje que debe decir en voz alta y que el otro debe recibir. El grupo en el muro debe hablar en voz alta, hacer ruidos o gritar para evitar que la pareja se comuniquen. Ej. Palabra: comunicación Contar 20 (5 minutos): Todo el mundo debe estar sentado en círculo. Cualquier participante puede iniciar la cuenta o decir un número en cualquier momento, con el objetivo de contar del uno al veinte. Sin embargo, si dos personas intervienen al mismo tiempo para decir un mismo número, la cuenta vuelve a empezar. Este minijuego exige que quienes participan no solo estén al tanto de la dinámica grupal, sino que también trabajen de manera cooperativa, con comunicación restringida, para lograr la tarea. Ej. Palabras: cooperación El nudo humano (5 minutos): Este minijuego es una forma divertida de hacer que quienes componen un grupo resuelvan cooperativamente un problema. Se les pide que se agrupen en círculo y, con los ojos cerrados, tomen las manos de personas que no estén directamente a su lado. El objetivo, una vez que todas las manos están entrelazadas y ya con los ojos abiertos, es desenredarse sin romper la cadena. El juego puede volverse aún más desafiante al restringir que las personas hablen o establecer un límite de tiempo. Se necesita espacio para moverse entre sí (conviene no llevarlo a cabo en un contexto/cultura donde quienes participan podrían no sentirse con comodidad al tomarse las manos: ¡ten cuidado!). Ej. Palabra: trabajo en equipo



DESCRIPCIÓN	Salto de fe: (5 minutos) Una persona voluntaria debe estar de pie en una mesa, mientras el resto de participantes están de pie detrás de ella, entrelazando sus manos en parejas. La persona participante en la mesa se inclina hacia atrás y se deja caer mientras el resto de participantes debe atraparla. Palabra: confianza
	La línea silenciosa: (5 minutos) Quienes participan deben formar una fila sin hablar según diferentes criterios, como la altura, la edad o la antigüedad en la entidad, sin decir una palabra. El equipo se conocerá mejor y superará un desafío poco común. Palabra: Organización Las reflexiones serán guiadas por quien dinamice la actividad para asegurarse de que el grupo esté de acuerdo con la palabra adecuada o, al menos, una relacionada con ella. Cada uno de estos términos será la base de los fundamentos de toda la sesión para el grupo y sus facilitadores, quienes establecerán las reglas que guiarán las actividades futuras del grupo.
TAMAÑO DE GRUPO	10-30 participantes
DURACIÓN	30 - 45 min
ESPACIO Y MATERIALES	Una habitación grande o espacio abierto.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	A lo largo de las reflexiones de la dinámica, el grupo de participantes tiene que establecer una palabra que defina cada minijuego y ayudar a crear un ambiente de confianza y seguridad para la discusión posterior (seguridad física y psicológica).



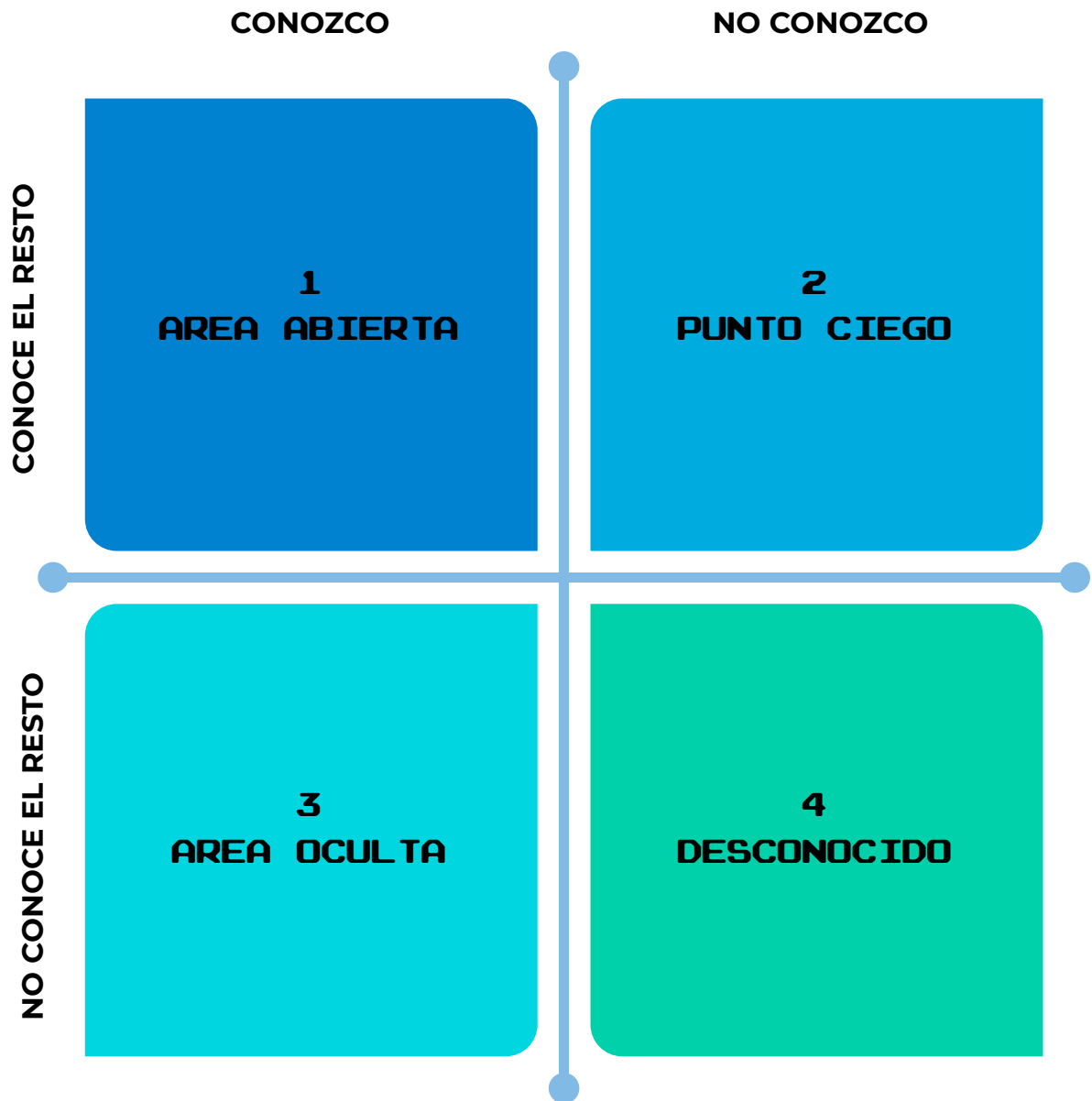
DINÁMICA DE GRUPO 3

ACTIVIDAD	DESCÚBRETE: LA VENTANA DE JOHARI
OBJETIVOS	• Ser consciente de habilidades y fortalezas propias y del resto. • Fomentar la autoestima de quienes participan haciéndoles conscientes de su valor. • Identificar debilidades o habilidades que el grupo o sus miembros podrían necesitar mejorar o desarrollar para acceder adecuadamente al mercado laboral o al trabajo de sus sueños.
DESCRIPCIÓN	El objetivo de este ejercicio es hacer que quienes participan reflexionen sobre su potencial, realicen un autoanálisis, mejoren la comunicación, creen sinergias con el resto y se conozcan mejor antes de someterse a un análisis más profundo o enfrentarse a la plataforma en línea o al cuestionario de Game YOU! Con este fin, se sugiere utilizar la Ventana de Johari, una herramienta de psicología cognitiva desarrollada por Joseph Luft y Harry Ingham. Las instrucciones serán proporcionadas por quien facilita la dinámica: • Imprime el material de esta actividad. También puedes dibujarlo en papel. • Escribe una lista de aproximadamente 10 habilidades o características que consideres que te definen tanto en el ámbito personal como profesional. • Pregunta a algunas personas de tu entorno personal y profesional en las que confíes qué características y habilidades te definen en estos campos. • Realiza una comparación de ambas listas (tu propia lista y la creada por las personas a las que preguntaste). Distribuye todos los resultados en la hoja de papel y clasifícalos según su tipo: a) Coloca en el Área Abierta las habilidades y características que tú y las personas a las que preguntaste han identificado comúnmente. Estas serán aquellas que ya conocemos y dejamos que vean sobre nuestra persona: opiniones, sentimientos, habilidades, reflexiones, etc. b) Coloca en el Punto Ciego aquellas características y habilidades que las personas a las que preguntaste han mencionado, pero que tú no. Estas serán las características que no conocemos sobre nuestra persona, pero que son identificadas por otras y que no reconocemos probablemente debido a una falta de confianza propia. c) Coloca en el Área Oculta aquellas características que has mencionado solo tú. Estas son las que identificamos de nuestra persona, pero no mostramos al resto porque no nos sentimos con comodidad: creencias, opiniones, preferencias, etc.



DESCRIPCIÓN	d) Coloca en el Área Desconocida el resto de las características que no encajan en las categorías mencionadas. Esta área podría ser un espacio abierto para agregar lo que podríamos aprender o considerar necesario para nuestro futuro. Para profundizar en esta actividad, podría hacerse una lista para la persona facilitadora, o con el resto de participantes, sobre las 10 o 15 habilidades que debería tener quien desarrolla “tu trabajo ideal”. Después, se pueden confrontar los resultados con las Ventanas de Johari propias para determinar qué características y habilidades ya se poseen, cuáles se podrían mejorar y cuáles deberían adquirirse (y que deben incluirse en el espacio Desconocido).
TAMAÑO DE GRUPO	Esta actividad puede hacerse también de manera individual, aunque necesitará retroalimentación de otras personas para completar la misma.
DURACIÓN	30 - 40 minutos.
ESPACIO Y MATERIALES	Ficha de la actividad especificada a continuación, bolígrafo.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Al llevar a cabo esta práctica, cada joven obtendrá un conocimiento más profundo sobre sus habilidades y competencias desde una perspectiva colectiva de las personas, y no basada en sus percepciones personales, las cuales podrían no ser objetivas. Podrá priorizar áreas de mejora y también identificar la forma de mejorar profesionalmente.

PARA IMPRIMIR POR QUIEN DINAMICE



DINÁMICA DE GRUPO 4

ACTIVIDAD	CONSTRUYENDO UN PUENTE
OBJETIVOS	• Concienciar sobre la comunicación apreciativa. • Identificar y expresar ideas, deseos y necesidades personales. • Desarrollar estrategias de comunicación mientras se descubren habilidades personales o cómo nos comportamos en grupos.
DESCRIPCIÓN	Se deben preparar dos pizarras o rotafolios de papel: una para introducir el tema de la comunicación a los equipos y otra para la reflexión. La información detallada sobre cómo llevar a cabo este ejercicio extenso se encuentra adjunta con una descripción de la metodología lista para imprimir. Para la construcción del puente, se debe proporcionar suficiente papel, tijeras, pegamento, pajitas y palillos de madera como materiales de construcción de acuerdo con el número de equipos. También se deben preparar sobres con la tarea y una lista de vocabulario para los mismos.
TAMAÑO DE GRUPO	10 – 30 participantes
DURACIÓN	150 minutos
ESPACIO Y MATERIALES	Papel, bolígrafos, rotafolios o pizarras, rotuladores, tijeras, pegamento, pajitas, palillos de madera, un coche de juguete, tableros de corcho, las instrucciones impresas y palabras clave para grupos pequeños, tarjetas de moderación, preguntas para la reflexión posterior.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Quienes participan tendrán que enfrentarse a problemas de comunicación y conflictos, y aprenderán a gestionar estas realidades de manera asertiva. Los equipos explorarán los diferentes roles inherentes que existen en los grupos humanos y reflexionarán sobre su posición dentro de ellos, en qué lugar encajan mejor y por qué. Se analizará cómo los diferentes roles están relacionados con la realidad dentro del mercado laboral.

PASOS PARA IMPRIMIR PARA QUIEN DINAMICE

Se busca construir un puente con materiales de manualidades. Para ello, se crean diferentes equipos pequeños. Cada equipo debe construir una parte diferente del puente. Los participantes también pueden utilizar términos codificados que eventualmente podrían llevar a malentendidos (a discreción de quien facilite). Al final de la actividad, el puente debe resistir el paso de un coche de juguete. Utilizando este método, se analizará las habilidades de comunicación, el comportamiento dentro de un grupo y la forma en que se integran en un entorno social de las personas participantes.



INTRODUCCION

(10 minutos)

Para empezar, se debe introducir el tema de la comunicación a quienes participan. Se muestran las siguientes dos preguntas en la pizarra o papel y se facilita una discusión sobre posibles respuestas de quienes participan:

¿Por qué la comunicación es importante?

Por ejemplo:

- Para expresar pensamientos personales, opiniones, ideas, necesidades, etc.
- Para evitar conflictos hablando de forma asertiva.
- Para que se nos comprenda mejor y mejorar la comprensión de otras personas.
- Para aclarar posibles malentendidos.
- Para crear oportunidades de cooperación con otras personas.

¿Por qué la comunicación puede ser particularmente difícil en un equipo/grupo?

Por ejemplo:

- Porque las personas pueden hablar idiomas diferentes.
- Porque las personas son diversas y tienen personalidades diferentes.
- Porque a veces las estrategias de comunicación no funcionan eficazmente.
- Porque el comportamiento puede cambiar en un nuevo entorno.
- Por no tener suficientemente claro el papel de alguien.

Escribe los puntos mencionados y añade más si es necesario.



CONSTRUCCIÓN DE UN PUENTE

(60 minutos)

Para la construcción del puente, se debe trabajar en equipos de igual número de miembros. Por lo tanto, se debe distribuir el número total de participantes en equipos compuestos de tres a cinco miembros cada uno.

TAMAÑO DE GRUPO	9	12	15	16	20	25
NÚMERO DE GRUPOS PEQUEÑOS	3	3	3	4	4	5
NÚMERO DE PARTICIPANTES POR GRUPO	3	4	5	4	5	5

Cada equipo debe construir una parte concreta del puente, por lo que las partes se unirán al final de la actividad. Para ello, se dispondrán dos mesas o sillas que se unirán mediante dicho puente de un lado al otro. Para construirlo sólo se pueden utilizar los materiales proporcionados. La tarea solo se dará por completada con éxito si el coche de juguete puede pasar por el puente y este resiste a su paso.

Obstáculos: En función del número de piezas del puente que haya que construir y de la distancia que separa las dos mesas o sillas, la tarea podría ser cada vez más difícil de realizar. Por lo tanto, debe pensarse detenidamente cuál será esa distancia.

LA TAREA ASIGNADA

Una vez explicada la tarea, se entrega un sobre cerrado a cada equipo. Éste contendrá su tarea, palabras clave (si es necesario, una lista de vocabulario) y una instrucción escrita. Cada grupo deberá construir una parte concreta del puente:



Si hay un total de 3 equipos, a dos de ellos se les da la tarea de construir las partes laterales y el equipo restante la parte del medio. Si hay más grupos, el puente se divide en varias partes, de tal forma que 2 grupos se encarguen de construir los lados del puente y el resto de los equipos se encarguen de construir las partes centrales del mismo.

Antes de comenzar la actividad, se pide a las personas participantes que se reúnan en sus equipos y se les hace saber que es el momento adecuado para aclarar cualquier duda que puedan tener. Esta actividad debe realizarse con tiempo limitado, especificado a continuación. Establecer un límite de tiempo es pertinente para que los grupos desarrollen sus estrategias de comunicación. Quien dinamice será quien se encargará del control de este y de que quienes participen desarrollen las estrategias de comunicación y coordinación necesarias.

1. ETAPA: (5 MINUTOS): PRIMERAS REFLEXIONES Y ELECCIÓN DE SUPLENTE

Los equipos se dirigen a las distintas salas o espacios y reflexionan sobre cómo pueden construir la parte del puente que les ha sido asignada utilizando los materiales que se les han proporcionado (no es necesario que los utilicen todos). Además, cada equipo elige a dos personas o delegadas para que asistan a la conferencia de la segunda fase. Sólo una de las personas elegidas puede hablar en la conferencia, la otra sólo puede escuchar.

2. ETAPA: (5 MINUTOS): PRIMERA REUNIÓN

Las personas delegadas de los equipos se reúnen en una conferencia conjunta. Deciden qué material se puede utilizar y de qué manera, cómo se pueden construir las diferentes partes del puente y cómo se pueden unirlos al final. Las personas restantes del equipo esperan con la construcción hasta que sus suplentes regresen.

Variante: quienes participan pueden recibir para esta conferencia tablas de palabras y códigos que se utilizarán durante la misma (ej. "izquierda" significa "derecha", "uno" significa "dos", "cinta" significa "madera", etc.). Esto puede generar confusión y más situaciones de conflicto y malentendidos entre las personas delegadas. Si este es el caso, quien modere la actividad debe asegurarse de que sólo hablen dichas personas y de que el resto se ciña a su lista de vocabulario de palabras clave.

3. ETAPA: (10 MINUTOS): LA CONSTRUCCIÓN COMIENZA

Las personas delegadas retornan a los equipos. Estos empiezan a construir su parte respectiva del puente. Deben tener en cuenta lo que se ha debatido y acordado en la conferencia. Probablemente el aspecto más importante es que las distintas partes del puente deben encajar al final. Esto debe discutirse como muy tarde en la segunda conferencia. Cada equipo nombra dos nuevas personas delegadas para la siguiente fase del juego.

4. ETAPA: (5 MINUTOS): SEGUNDA REUNIÓN

Las nuevas delegadas de cada equipo se reúnen de nuevo para debatir la continuación de la construcción del puente. Se aplican las mismas reglas que en la conferencia anterior. Se asignan los mismos papeles (quien habla y quien observa) y se utiliza el mismo vocabulario.

5. ETAPA: (5 MINUTOS): CONSTRUCCIÓN DE LAS PARTES DEL PUENTE

En este estadio, las personas delegadas retornan a sus equipos. Los equipos terminan las piezas del puente. Tienen que plasmar lo que se ha debatido en la segunda reunión.

6. ETAPA: (5 MINUTOS): CONCLUSIÓN

Finalmente, todos los equipos tienen que juntar las partes del puente en la mesa o sillas que se han facilitado anteriormente. Posteriormente tienen que hacer pasar el coche a lo largo del puente.



REFLEXIÓN INDIVIDUAL

(20 minutos)

A continuación, tiene lugar una fase de reflexión en grupo apoyada por preguntas tales como:

- ¿Cómo fue la experiencia de la "construcción de puentes"?
- ¿Cómo has contribuido en tu equipo? ¿Cuáles eran tus tareas?
- ¿Te resultó fácil comunicar tus ideas? ¿Cómo propusiste tus ideas?
- ¿Entendieron tus ideas el resto de participantes?
- ¿Entendiste las ideas de los demás participantes? ¿Y de quienes asistieron a las reuniones?

En caso afirmativo, ¿funcionó bien la comunicación? En caso negativo, ¿pudiste haber entendido las instrucciones y propuestas que quienes participaron aportaron a la reunión?

- En cuanto a la comunicación, ¿qué es fundamentalmente importante para ti? ¿De qué manera está relacionado con tu posible trayectoria profesional?

4
ESTABLECIENDO REGLAS DE COMUNICACIÓN

(30 minutos)

Una vez finalizada la reflexión individual, se reúnen de nuevo a todo el grupo. Todos comparten sus respuestas escritas a la última pregunta: "En lo que respecta a la comunicación, ¿qué es lo más importante para ti?" Quien lo desee también puede compartir algunas de sus otras reflexiones individuales. Quien facilita debe escuchar atentamente, enumerar los puntos en una pizarra y presentarlos al resto de participantes, que pueden ampliarlos si falta algo. Basándose en las necesidades recogidas se establecen reglas comunes para la comunicación dentro del grupo. Es crucial identificar la variedad de necesidades y llegar a un acuerdo que implique a todo el mundo.

Ejemplo: Para Julia es importante no andarse con rodeos. Su objetivo es ir al grano. Stephan, en cambio, quiere que todos los aspectos se discutan con calma. Prefiere aclarar cualquier posible duda para que todo el grupo sepa de qué se trata.

Es necesario encontrar reglas que satisfagan a ambas necesidades. Por ejemplo, la regla podría ser: "Después de explicar algo, hay que preguntar si aún quedan dudas. A continuación, se abordan con calma. Al mismo tiempo, todas las intervenciones deben ser lo más breves posible. El objetivo es que el grupo se dé cuenta de la dificultad inherente de satisfacer las necesidades todo el mundo que participa".

Por último, se enumeran las normas de comunicación acordadas por el grupo en un rotafolio y se coloca en el lugar visible, así estarán a la vista de todo el mundo y quien dinamice podrá consultarlas durante el taller.

5
EVALUACIÓN

(30 minutos)

Es necesario evaluar las normas de comunicación con quienes participan. En el espacio, un lado de este será "sí" y el otro será "no". Quienes participan deben situarse en el centro para contestar a las siguientes preguntas:

- Me satisfacen las normas de comunicación establecidas.
- Hemos llegado rápidamente a un acuerdo.
- Creo que es esencial satisfacer las necesidades de todo el mundo.
- Creo que hemos conseguido satisfacer todas las necesidades.

Para cada pregunta, hay que aclarar con quienes participan por qué están en esa posición y si les gustaría añadir algo.

A continuación, se discute con el grupo el tema de la comunicación en equipos interculturales, en un ambiente de trabajo o incluso en un proceso de selección para un puesto de trabajo, ya que esto puede resultar especialmente difícil. También se pueden discutir cómo puede funcionar una buena comunicación en esa situación:

- En el extranjero ¿De qué manera podría tratarse con las personas que nos rodean si se comunican de forma diferente a la que estamos acostumbrados?
- ¿Qué nos puede ayudar y en qué tenemos que participar?
- ¿De qué manera podríamos comunicar nuestras necesidades sin herir a las demás personas?
- ¿Cómo debe establecerse y llevarse a cabo la comunicación cuando nos encontramos en un entorno desconocido?
- ¿Por qué es importante la comunicación para la empleabilidad?

La información recopilada debe escribirse en un rotafolio que puede colgarse en la sala. Esto permite a quienes participan consultarla cada vez. Las preguntas anteriores pueden modificarse en función de las expectativas de quien dinamice y orientarlas hacia uno u otro tema (ej. cómo afrontar una búsqueda de empleo, cómo tratar con un nuevo equipo, cómo comunicarse con potenciales clientes o en trabajos abiertos al público, cómo es la comunicación cuando es en línea, etc.).



CONCLUSIÓN

(5 minutos)

Por último, se celebra una breve sesión con las personas asistentes en torno a la pregunta '¿Cómo lo estoy haciendo ahora y qué podría mejorar en el campo de la comunicación según mis necesidades y expectativas?'.



ANEXO 4

TABLA DE PERFILES

PERFIL/GRUPO (HOLLAND)	COMPETENCIAS	TIPOS DE JUEGOS	JUEGOS	OCUPACIÓN LABORAL	OCUPACIÓN EN ESPORTS
REALISTA	Conocimientos de ofimática, habilidades técnicas, aptitud física, habilidades manuales, atención y/o manejo de máquinas.	Estrategia, puzzle y quiz	Train Sim World, Arma 3, Microsoft Flight Simulator, Euro Truck Simulator, Assetto Corsa Competizione, FIFA, Farming simulator (juegos de simulación)	Producción y Operario/a de máquinas, almacén y construcción, técnico/a de control de calidad, conductor/a, mecánico/a, electricistas	Periodista de videojuegos, entrenador jefe, ingeniero/a de juegos, ingeniero/a de seguridad, científico/a de datos, ingeniero/a de jugabilidad, diseñador/a de UX, administrador/a de esports, especialista en retransmisiones
INVESTIGADOR	Capacidad de análisis, habilidades matemáticas y científicas, exploración, investigación y comprensión de todo tipo de fenómenos, capacidad abstracta y creativa. En definitiva, conocimiento teórico - práctico.	Juegos de mundo abierto, estrategia, puzzle y plataformas	Portal, Limbo, Inside, Trine, Braid, The Witness, Stray, Disco Elysium, Sherlock Holmes, Super Mario, Prince of Persia	Investigador/a, científico/a, físico/a, médico/a, psicólogo/a experimental, matemático/a, químico/a, biólogo/a, literato/a, arquitecto/a, informático/a, historiador/a, sociólogo/a, antropólogo/a	Probador/a de juegos, ayudante de entrenador, programador/a de juegos, especialista en cultura, escritor/a, control calidad, ingeniero/a de software
ARTÍSTICO	Arte, habilidades verbales, perceptivas y motoras, capacidad creativa e imaginación para diferentes manifestaciones artísticas, interpretación de ideas, hechos o sentimientos desde un punto de vista personal.	Indie, juegos de música, juegos de mundo abierto	Minecraft, Garry's Mod, Trailmakers, Dreams, Terraria, Baba Is You, Fortnite (Creative), Planet ZOO, Roblox	Poeta, novelista, músico/a, pintor/a, dibujante, Escultor/a, decorador/a, actor/a, modista, diseñador/a, profesor/a de lengua, teatro, cómico/a, dibujante de cómics, escenógrafo/a, Facilitador/a gráfico	Artista 3D, diseñador/a, diseñador/a de sonido, diseñador/a gráfico, guionista, artista animador/a, artista conceptual, guionista musical, diseñador
SOCIAL	Habilidades sociales, ayuda y cuidado de otras personas, capacidad de interpretar y modificar el comportamiento humano y de comunicarse con la gente, relaciones interpersonales frecuentes y prolongadas, así como como la capacidad de interpretar el comportamiento humano y de enseñar.	Mundo abierto, estrategia, juegos de equipo, rol	WoW, Destiny 2, Lost Ark, Old School RuneScape, Guild Wars 2, Final Fantasy XIV, League of Legends, Valorant, CS:GO y casi todos los MMORPG	Psiquiatra, trabajador/a social, psicólogo/a, pediatra, educador/a, profesor,	Desarrollador/a de personajes, relaciones públicas para una empresa de videojuegos, creador/a de contenidos, gestor/a de comunidades, lanzador/a de esports, gestor/a de redes sociales
EMPRENDEDOR	Habilidades empresariales, liderazgo, gestión y ventas, habilidades para relacionarse (ej. persuadir, vender y dirigir), aptitudes verbales para dirigir o persuadir a otras personas, dirigir, controlar y planificar actividades de equipos, percibir las motivaciones del resto.	Acción y aventuras, rol, juegos de equipo, deportes, carreras	SimCity, Rise of Industry, Stardew Valley, RollerCoaster Tycoon, Tropico, Cities: Skylines, Landlord	Directivo/a, comercial, Ingeniero/a, político/a, productor/a, promotor/a, Vendedor/a, ejecutivo/a, gerente de ONG	Jefe/a de departamento de ventas, Presentador/a de juegos, Productor/a de juegos, Locutor/a, director/a general de empresa de juegos, jefe/a de proyecto
CONVENCIONAL	Habilidades de oficina, tareas tradicionales, conceden gran valor a los aspectos económicos, de cálculo y administrativos, habilidades burocráticas y habilidades aritméticas, procesamiento rutinario y sistemático.	Puzzle, preguntas, acción y aventura, rol.	Death Stranding, Uncharted Series, God of War, Witcher, Divinity: Original Sin (Acción-Aventura) Ratchet & Clank, Super Mario, Crash Bandicoot, Videojuegos juegos (Plataformas, Acción) Juegos casuales para móviles	Secretario/a, cajero/a, mecanógrafo/a, empleado/a de banca, Empleado/a de finanzas, contable, analista, experto/a fiscal	Analista de mercado marketing, analista financiero, coordinador/a eventos, coordinador/a de operaciones



ANEXO 5

PLANTILLA DE GUÍA PARA LA SESIÓN DE RESULTADOS

Este documento contiene una lista de temas que podrían abordarse durante una reunión cara a cara con una persona joven después de completar las herramientas de autoevaluación de Game YOU!. Quien dirija el proceso tendría que revisar cuáles de los siguientes temas son relevantes y adaptar esta lista a sus propias expectativas o necesidades, eliminando o añadiendo nuevas secciones cuando sea necesario.

DATOS PERSONALES DEL O LA JOVEN RELACIONADOS CON EL POTENCIAL DE EMPLEABILIDAD:

Edad	
Tiempo dentro de la entidad	
Educación	
Experiencia laboral	
Experiencia en voluntariados	
Disposición a la movilidad geográfica	

DATOS MÁS RELEVANTES DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO:

Perfil principal	
Características relacionadas y habilidades	
Perfil secundario	
Características relacionadas y habilidades	
Otros perfiles detectados	

ORIENTACIÓN GENERAL Y EMPLEABILIDAD:

Principales fortalezas detectadas	
Actividades / videojuegos a proponer para seguir desarrollando	
Sector laboral principal que representa su objetivo	

Otros sectores en los que también se podría desarrollar una carrera profesional

Tipología de ocupaciones en las que encajaría mejor

Hábitos que debe implementar la juventud para desarrollar una rutina saludable

ORIENTACIÓN ESPECÍFICA PARA LA EMPLEABILIDAD

Pautas para la búsqueda de un posible puesto de trabajo en el entorno cercano

Instrucciones para encontrar empresas y empleo

Recomendaciones específicas para diseñar un CV a medida para sus principales empresas potenciales en su sector laboral

Consejos para redactar una carta de motivación para postularse para una oferta de trabajo o bien hacer una autocandidatura

Instrucciones sobre cómo recopilar referencias de experiencias pasadas en un puesto de trabajo, o del entorno de voluntariado, escolar, deportivo, etc.

Pautas para postular a una oferta de trabajo o presentar una autocandidatura

ORIENTACIÓN ESPECÍFICA PARA INICIAR UN NEGOCIO (EN CASO DE QUE LA PERSONA MANIFIESTE ESTAR INTERESADA EN EMPRENDER):

Cómo identificar una idea/habilidad que podría convertirse en una propuesta de valor añadido para el mercado.

Implicaciones económicas, personales y sociales más significativas de la gestión de un negocio

Los aspectos legales que intervienen a la hora de iniciar un negocio en el sector objetivo o cómo diseñar un plan de negocio y qué herramientas pueden ayudar a hacerlo

NOTAS Y COMENTARIOS RECOPIADOS DE LA SESIÓN DE ORIENTACIÓN INDIVIDUALIZADA CON EL O LA JOVEN:

REVISIÓN DE RESULTADOS DESPUÉS DE UN PERIODO DE TIEMPO EN UNA NUEVA SESIÓN DE ORIENTACIÓN INDIVIDUALIZADA:

¿Cuántas empresas se ha identificado dentro del/los sectores/es de interés?

¿Has encontrado alguna oferta de empleo en la que su perfil pueda encajar?

¿Has solicitado las vacantes que encontraste?

¿Has presentado alguna autocandidatura a alguna empresa?

En caso afirmativo, ¿qué feedback has recibido cuando has solicitado una oferta de trabajo o cuando has presentado tu candidatura a una empresa?

Otras consideraciones



ANEXO 6

PAUTAS PARA LA ORIENTACIÓN EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

ANTES DE UNA BÚSQUEDA ACTIVA DE TRABAJO

En primer lugar, se deben conocer algunos conceptos y elementos que están presentes dentro de un proceso activo de búsqueda de empleo, que involucran autoconocimiento, motivación, planificación, etc. con el fin de optimizar dicha búsqueda:

- **Habilidades de búsqueda de empleo:**

Las habilidades de búsqueda de empleo son un conjunto de conocimientos que proporcionan a alguien una posición ventajosa que hace que la búsqueda de empleo sea más fácil y efectiva. Por lo tanto, tener una variedad de habilidades de búsqueda de empleo es el conjunto de herramientas más valioso para encontrar un trabajo; especialmente cuando se trata de encontrar un trabajo que se adapte perfectamente a la educación, el conjunto de habilidades y la vocación de alguien. Aquí se pueden encontrar algunos ejemplos que pueden ser bastante útiles hoy en día: competencias digitales generales, la búsqueda en línea, especialmente a la hora de identificar los sitios web y plataformas más ampliados y útiles para encontrar ofertas de trabajo; capacidad de auto organización y conocimiento de herramientas que pueden ayudar a hacerlo; uso de palabras clave para obtener los resultados más generales y específicos del sector; diferentes idiomas, rango de búsqueda que se pueda ampliar a otros países; etc.

- **Estrategias de búsqueda de empleo:**

Una vez que alguien tiene un conjunto completo de habilidades de búsqueda de empleo, es hora de utilizarlo para implementarlo en estrategias de búsqueda de empleo. Sin embargo, es importante definir las estrategias de búsqueda de empleo como un conjunto de planificaciones y técnicas llevadas a cabo para fortalecer y hacer eficiente la búsqueda. Por lo tanto, tener una estrategia para encontrar un trabajo es crucial porque, si no la hay, la búsqueda podría hacer que la persona solicitante se sienta agotada y ansiosa. Estos son algunos ejemplos de estrategias que han demostrado ser efectivas:

- **Construye un currículum llamativo:** Dado el poco tiempo que suelen tener disponible quienes contratan para prestar atención a cada candidatura, es crucial diseñar y redactar un CV atractivo y bien estructurado. Además, la creación de una carta de presentación específica que haga hincapié en las principales razones por las que una persona solicita un puesto de trabajo refuerza su candidatura en un proceso de selección.

- **Empieza a tejer redes:** Dedicar una cantidad significativa de tiempo a crear relaciones con personas que trabajan o están involucradas en el sector de interés puede aumentar las posibilidades de conseguir algunas entrevistas de trabajo e incluso empleo.
- **Utiliza múltiples bolsas de trabajo en línea:** Estar inscrito en tantos sitios de trabajo como sea posible, no solo en los más ampliados, puede maximizar la cantidad de nuevas ofertas de trabajo recibidas, lo que puede marcar la diferencia a la hora de conseguir entrevistas de trabajo y, finalmente, un contrato.
- **Búsqueda en los sitios web de las empresas:** Buscar directamente en los sitios web de empresas específicas de la industria de interés puede llevar a encontrar ofertas de trabajo que solo se publican en su sitio web oficial. Revisar el sitio web de una empresa puede dar información valiosa sobre la empresa y/o la vacante que puede ser útil a la hora de postularse a un puesto.
- **Mantente al día de las tendencias y noticias actuales del mercado laboral:** Leer diariamente sobre la actualidad del mercado laboral es una excelente manera de obtener la información más relevante y fresca a la hora de buscar trabajo en un determinado sector e incluso cuando te enfrentas a una entrevista de trabajo.
- **Pulir los perfiles de las redes sociales:** Hoy en día, es un aspecto crucial de la búsqueda de trabajo, especialmente en lo que respecta a la juventud que podría haber compartido algunas publicaciones “de bandera roja” que podrían conducir directamente a no tener la oportunidad de obtener un trabajo. Mostrar, en cambio, la práctica de un estilo de vida saludable (deporte, nutrición saludable, mindfulness, etc.) o algunas fotos practicando un pasatiempo creativo o de impacto social/ambiental positivo puede ser una excelente manera de hacer que se tenga una buena percepción de quien postula.
- **Personal Branding:** En estos días, desarrollar una marca personal online puede marcar la diferencia entre ser otra candidatura o una destacada para un puesto de trabajo. Incluso podría colocar a alguien como autoridad para un nicho o actividad específica.
- **Asistir a ferias de empleo:** Las ferias de empleo pueden representar una gran oportunidad para descubrir muchas empresas y conocerlas en pocas horas/días. Pueden representar una excelente manera de presentarse a diferentes empleadores potenciales.

Buscar mejor, ¡no más!

EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO

Tras haberse identificado y comprendido los diferentes conceptos y elementos que conforman un proceso de búsqueda de empleo; sabiendo qué son las habilidades de búsqueda de empleo; habiéndose identificado algunos ejemplos valiosos; y conociéndose algunas de las estrategias más eficientes a la hora de que la juventud busque trabajo; es el momento de ponerlas en práctica. Por lo tanto, en lo sucesivo, se propondrán unas pautas de aplicación:

- 1.** Orientar a la juventud a que identifiquen y establezcan una meta profesional a corto y/o largo plazo teniendo en cuenta el nivel de educación y su perfil mostrado a través de la(s) herramienta(s) de autoevaluación; y definir el rango de movilidad que la persona demandante de empleo está dispuesta a lograr, en lo que respecta a las diferentes habilidades lingüísticas y la disposición personal a trasladarse a una nueva ciudad, región, país, etc.
- 2.** Organizar y apoyar a la persona en cuestión para que establezca una estrategia de búsqueda de empleo que integre objetivos cualitativos y cuantitativos diarios, semanales y mensuales que puedan ser medidos, como una serie de acciones de búsqueda en línea.
- 3.** Conseguir que la persona se inscriba en las agencias públicas de búsqueda de empleo, de acuerdo con los posibles puestos de trabajo que mejor se ajusten al perfil y vocación de esta. De forma complementaria, también debe invitarse a la persona a registrarse en plataformas de búsqueda de empleo en línea y relacionadas con el mercado laboral, como LinkedIn.
- 4.** Promover que la persona busque las principales empresas del sector de su interés, considerando el rango de movilidad que está dispuesta a lograr; para identificar empleadores potenciales dentro de su nicho de interés.
- 5.** Decir a la persona que investigue en línea en profundidad sobre una empresa específica de interés, el puesto, etc. ya que puede ofrecer no solo información clave sobre cómo trabaja, cuáles son sus objetivos, el tipo de clientela con la que trabaja, etc. y, eventualmente, las necesidades que tiene y que puede satisfacer a través de sus conocimientos y habilidades.
- 6.** Ayudar a la persona demandante a estructurar y desarrollar un CV a medida, una carta de motivación/presentación y referencias (se puede pedir de otros trabajos, voluntariado, profesores, etc.) para ofertas de trabajo específicas. Como se ha dicho anteriormente, a la hora de diseñar un CV se debe prestar especial atención a la

estructura, al orden cronológico de la información mostrada en cada apartado, a aprovechar la posible experiencia laboral previa aunque haya podido ser en un sector diferente, etc. La razón por la que esto es crucial es porque quienes contratan a veces solo tienen unos segundos disponibles para revisar una candidatura en los primeros pasos del proceso de selección.

7. Retar a la persona a postularse a una oferta detectada o a hacer una autocandidatura, contactando directamente con empresas del sector de interés y enviándoles por correo electrónico el currículum a medida y su carta de motivación, ya sea si se ha encontrado una oferta específica para una vacante, o aunque no haya ninguna vacante publicada actualmente de su empresa.

8. Preparar una posible entrevista de trabajo teniendo en cuenta tanto algunas habilidades sociales y comunicativas que puedan ser útiles como el contenido que se pueda requerir conocer sobre el nicho de mercado, la empresa, el puesto de trabajo, etc. Una excelente manera de generar un impacto significativo aporta a la entrevista una propuesta de valor agregado que puede reforzar algunas áreas de mejora que se encuentran en el Paso 5 del proceso descrito en este manual.

9. Después de haber tenido una entrevista de trabajo, recordar a la persona participante que podría ser positivo pedir feedback si no hay respuesta después de cierto tiempo, ya que esa información puede mostrar cómo va el proceso de selección, así como dar consejos útiles a quien se postula para un futuro proceso de búsqueda de empleo.

10. Bonus: ¡Trabajar por cuenta propia es una opción que vale la pena considerar y que puede hacer que un sueño pase de ser un deseo a una realidad! Sin embargo, tiene sus propias ventajas e inconvenientes. Por lo tanto, si alguien se interesa por iniciar un negocio, debe informarse adecuadamente sobre las implicaciones de esto (aspectos y requisitos legales y administrativos, cómo crear tanto un plan de empresa como un plan de comunicación, qué herramientas como lean o CANVA, etc. son buenas para llevar a cabo esas tareas; etc.)



**¡Hay diferentes caminos
para llegar al mismo destino!**

INFORMACIÓN ADICIONAL

Cuando alguien está en un proceso de búsqueda de empleo, especialmente las personas jóvenes, es muy importante crear una rutina saludable, ya que podría generar diversos impactos positivos relacionados con el bienestar y el desarrollo de habilidades, que pueden marcar la diferencia a lo largo de todo el proceso. Por ejemplo, los siguientes hábitos propuestos son algunos de los que pueden contribuir a ello:

- **Ejercicio:** Es una de las formas más eficientes de mantener el bienestar físico y mental, que puede ayudar a optimizar las aptitudes y la capacidad de rendimiento de las personas. Se ha demostrado que es una de las mejores formas de hacer frente al estrés que puede implicar un proceso de búsqueda de empleo.
- **Comer sano:** Tener una dieta compuesta por una amplia gama de alimentos nutritivos, es el combustible perfecto para el mejor rendimiento físico y mental.
- **Lectura:** La lectura es una gran actividad para desconectar del estrés de la vida diaria y refuerza tanto la memoria como el vocabulario, que son útiles en la mayoría de los trabajos.
- **Escritura:** La escritura es una herramienta perfecta para mejorar las habilidades lingüísticas, como la expresión, a la vez que se estimula la creatividad y el autoconocimiento. Esos son recursos poderosos en muchos trabajos y actividades.
- **Probar un nuevo pasatiempo:** Probar nuevas actividades y pasatiempos como cursos de pintura o actuación puede ayudar a desarrollar nuevas habilidades como el diseño gráfico o la oratoria que pueden ser poderosas en una implementación profesional, ¡y es muy divertido!

Estos han sido solo algunos hábitos que pueden contribuir a desarrollar una rutina saludable que puede ayudar dentro de un proceso de búsqueda de empleo. No obstante, ¡Anímate a encontrar diferentes hábitos y acciones e implementarlos en la vida diaria!

Mens sana in corpore sano

ANEXO 7 OBJETIVOS SMART

	Definición del tipo de objetivo	Ejemplo práctico	Espacio en blanco para la orientación
S (ESPECÍFICO)	El objetivo debe definirse mediante una delimitación concreta y una descripción clara de lo que se pretende conseguir	Crea un equipo amateur de League of Legends con otras personas, independientemente de que sean de la misma ciudad o de un país diferente, que estén interesadas en jugar juntas con frecuencia; al menos dos veces por semana durante el próximo año escolar para mejorar sus habilidades de equipo.	
M (MEDIBLE)	El objetivo debe incluir una métrica/indicador específico que permita evaluar el grado de logro de forma cuantificada	Necesitas cuatro colegas más para completar un equipo de cinco jugadores. Adquirir nuevas habilidades de liderazgo y comunicación que la persona pueda aplicar en la vida real.	
A (ALCANZABLE)	El objetivo debe establecerse dentro de un marco realista, la cantidad de esfuerzo necesario, el nivel de dificultad, etc	Cada persona que juega tiene un rol diferente en el juego que complementa al resto de miembros del mismo equipo, por lo que tendrá que encontrarlos de acuerdo con diferentes preferencias de roles. Sin embargo, es fácilmente alcanzable ya que hoy en día jugar LOL está bastante extendido entre la juventud de todo el mundo	
R (REALISTA)	El objetivo tiene que contribuir directamente a generar un impacto positivo en una meta más amplia.	Contribuye directamente a mejorar varias competencias como liderazgo, trabajo en equipo, la comunicación, la auto organización, el uso de una lengua extranjera (en caso de que un colega de equipo hable una lengua diferente), etc., y el conjunto de habilidades específicas de LOL; que, en conjunto, son cruciales para conseguir	
T (TIEMPO)	El objetivo tiene que establecer un plazo razonable para su cumplimiento.	Fijar dos meses disponibles para cumplir con todo el objetivo: contactar con más posibles miembros del equipo, practicar conjuntamente y probar si se complementan adecuadamente y se llevan bien entre sí, etc.	

GAEYOU!

**GAME
OVER**

PRESS STAR