



# WomenUp

## Guía para educadores/as



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

## Tabla de contenido

<b>Guía del facilitador/a: Programa de orientación profesional WomenUp</b>	<b>3</b>
<b>Tabla de contenido</b> .....	3
Introducción3 .....	3
Objetivos del programa y grupo objetivo .....	4
Fundamentos teóricos4.....	
<b>LifeComp está estructurado en tres áreas de competencia interconectadas</b> .....	4
1. Área personal.....	4
2. Área social.....	5
3. Área de aprendizaje para aprender .....	5
Finalidad y uso: .....	5
<b>El modelo de coaching GROW: un enfoque estructurado para el desarrollo personal y profesional</b> .....	6
1. Meta – Aclarar el objetivo .....	6
2. Realidad – Entendiendo la situación actual.....	6
3. Opciones: Explorando posibilidades .....	6
4. Voluntad – Compromiso con la acción .....	7
Beneficios y aplicaciones del modelo GROW .....	
Conclusión .....	7
Estructura del programa.....	8
Directrices de facilitación.....	8
1. Preparación: Sentando las bases.....	8
2. Establecer reglas básicas: Comunicación respetuosa .....	9
3. Escucha activa: Generando confianza y conexión.....	9
4. Fomentar la participación: equilibrar la seguridad y la inclusión.....	9
5. Brindar retroalimentación y refuerzo: apoyar el crecimiento.....	9
Instrucciones de la actividad (descripción general) .....	10
Formatos de implementación10 .....	10
<b>Estrategias de compromiso y motivación</b> .....	10
1. Rompehielos y energizantes: Creando conexión y comodidad.....	11
2. Compartir historias personales y ejemplos del mundo real: crear contenido accesible.....	11
3. Celebrar los pequeños logros: generar confianza y dinamismo.....	11
4. Elogio y estímulo: fomentando un clima de apoyo.....	12

5. Ayudas visuales y métodos interactivos: mejora de la comprensión y la participación.....	12
Evaluación y retroalimentación.....	12
1. Herramientas de autoevaluación y registros de reflexión: promover la apropiación del aprendizaje.....	13
2. Retroalimentación de los participantes: escuchar la voz del alumno .....	13
3. Controles formativos: seguimiento del progreso a lo largo del camino .....	13
4. Adaptación de actividades en función de la retroalimentación: ser receptivo y flexible .....	14
Estudios de caso y buenas prácticas .....	14
Estudio de caso 1: Empoderamiento de la comunicación para el empleo .....	14
Estudio de caso 2: Reconstruir la ambición mediante el establecimiento de objetivos	15
Perspectivas sobre buenas prácticas: El poder del aprendizaje combinado .....	15
Herramientas adicionales y agradecimientos .....	15
ANEXO 1 Plantilla de planificación de actividades.....	18
ANEXO 2 Plantilla de diario de reflexión .....	19
ANEXO 3 Hoja de resumen de LifeComp .....	20

## Introducción

El Programa de Orientación Profesional WomenUp busca empoderar a mujeres desfavorecidas, en particular madres solteras, refugiadas y migrantes, brindándoles competencias esenciales para la vida y la empleabilidad. Esta guía apoya a los facilitadores en la implementación eficaz del programa mediante metodologías estructuradas, técnicas de coaching y prácticas inclusivas. La guía está diseñada para ser práctica, accesible y adaptable a diversos entornos de aprendizaje. Esta guía busca apoyar a los facilitadores (orientadores profesionales, formadores, educadores y trabajadores sociales) en la implementación eficaz del programa, teniendo en cuenta las particularidades y necesidades de los participantes. Proporciona un marco integral y práctico para la realización de talleres y sesiones de coaching, combinando metodologías estructuradas, estrategias de establecimiento de objetivos, prácticas inclusivas y enfoques centrados en el participante.

Los elementos clave incluyen herramientas para evaluar las competencias y aspiraciones individuales, métodos para fomentar la confianza y la motivación, y ejercicios que promueven la integración social, las habilidades de comunicación y la preparación para el trabajo. La guía también presenta principios de facilitación intercultural y con enfoque en el trauma para garantizar un entorno de aprendizaje seguro y propicio.

La adaptabilidad es una característica fundamental de la guía: se adapta a diversos contextos institucionales, culturales y lingüísticos, lo que permite a los facilitadores de diferentes regiones y organizaciones ajustar las actividades y el contenido según sea necesario. Ya sea mediante sesiones grupales o coaching individual, el programa promueve el empoderamiento, la resiliencia y la ciudadanía activa, apoyando así el camino de las mujeres hacia la independencia económica y la inclusión social.

## Objetivos del programa y grupo destinatario

### Objetivos:

- Fortalecer las habilidades para la vida basándose en el marco europeo LifeComp.
- Fomentar el crecimiento personal, la confianza en uno mismo y la preparación laboral.
- Apoyar la integración en la sociedad y en el mercado laboral.

### Grupo objetivo:

- Mujeres desfavorecidas, incluidas migrantes, madres solteras y refugiadas.
- Estudiantes adultos con distintos niveles de educación y necesidades de aprendizaje.

# Fundamentos teóricos

## Marco LifeComp

Dividido en tres áreas: Personal (p. ej., autorregulación), Social (p. ej., empatía) y Aprender a Aprender (p. ej., gestión del aprendizaje). El Marco LifeComp es un marco europeo desarrollado por el Centro Común de Investigación (JRC) de la Comisión Europea para promover las competencias vitales para el aprendizaje permanente. Está diseñado para apoyar los sistemas de educación y formación en toda Europa, proporcionando una referencia común para el desarrollo de competencias personales, sociales y de aprendizaje a aprender clave.

**LifeComp está estructurado en tres áreas de competencia interconectadas**

### 1. Área personal

Se centra en la capacidad de comprenderse y gestionarse a uno mismo. Las competencias clave incluyen:

- **Autorregulación:** Gestionar emociones, pensamientos y comportamientos en diferentes situaciones.
- **Flexibilidad:** Adaptación al cambio, manejo de la incertidumbre.
- **Bienestar:** Mantener un equilibrio saludable de salud mental, física y emocional.

### 2. Área social

Enfatiza la interacción efectiva con los demás. Las competencias clave incluyen:

- **Empatía:** Comprender y compartir los sentimientos de los demás.
- **Comunicación:** Expresarse con claridad y escuchar activamente.
- **Colaboración:** Trabajar eficazmente con otros de forma respetuosa e inclusiva.

### 3. Área de aprendizaje para aprender

Promueve el aprendizaje autónomo y continuo. Las competencias clave incluyen:

- **Mentalidad de crecimiento:** Creer que las habilidades se pueden desarrollar a través del esfuerzo.
- **Pensamiento crítico:** Evaluar información y argumentos lógicamente.

- **Gestión del aprendizaje:** Establecer metas, monitorear el progreso y reflexionar sobre los resultados.

## **Finalidad y uso:**

El marco LifeComp está destinado a:

- Ayudar a los educadores a diseñar experiencias de aprendizaje que fomenten estas competencias.
- Orientar el desarrollo curricular y las estrategias de aprendizaje permanente.
- Apoyar a las personas para que se conviertan en estudiantes adaptables, socialmente responsables y autónomos en un mundo complejo y cambiante.

## **Modelo de Coaching GROW:**

- **Meta:** Establecer objetivos personales y profesionales.
- **Realidad:** Evaluar la situación actual.
- **Opciones:** Explorar posibles caminos y soluciones.
- **Voluntad:** Comprometerse a tomar medidas viables.

## **El modelo de coaching GROW: un enfoque estructurado para el desarrollo personal y profesional**

En una era donde el desarrollo personal, la adaptabilidad y el aprendizaje continuo son cruciales tanto para la realización personal como para el éxito profesional, los modelos de coaching se han convertido en herramientas esenciales. Entre los más utilizados y efectivos se encuentra el Modelo de Coaching GROW, un marco simple pero potente que ayuda a personas y equipos a establecer objetivos claros, evaluar su realidad actual, explorar posibles estrategias y comprometerse con acciones concretas. Desarrollado por Sir John Whitmore y sus colegas en la década de 1980, el modelo GROW se ha convertido en una piedra angular del coaching de rendimiento en todas las disciplinas.

### **1. Meta – Aclarar el objetivo**

El primer paso del modelo GROW es definir el Objetivo. Esta etapa es crucial, ya que proporciona una dirección y un propósito claros. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos (SMART) para garantizar la claridad y el compromiso. Ya sea que el objetivo sea conseguir un ascenso, mejorar las habilidades de comunicación o mejorar la conciliación de la vida laboral y personal, definir un objetivo proporciona un ancla motivacional y un punto de referencia para el progreso.

Por ejemplo, en lugar de decir "Quiero ser un mejor líder", un objetivo basado en GROW podría ser: "Quiero mejorar mis habilidades de gestión de equipos para aumentar el compromiso de los empleados en un 20 % en los próximos seis meses". Este tipo de objetivo permite un coaching más específico y resultados medibles.

## **2. Realidad – Comprender la situación actual**

Una vez establecido el objetivo, el siguiente paso es explorar la realidad de la situación actual. Esto implica una evaluación honesta de la situación del individuo con respecto al objetivo. Puede incluir la identificación de desafíos internos y externos, la revisión de intentos anteriores y el reconocimiento de los recursos o habilidades disponibles. El coach facilita la reflexión formulando preguntas abiertas como: ¿Qué está sucediendo ahora? ¿Qué esfuerzos has realizado hasta ahora? ¿Qué obstáculos enfrentas?

Este paso es esencial porque aclara la brecha entre el resultado deseado y la situación actual. Ayuda a eliminar suposiciones y proporciona una base objetiva para las siguientes etapas. Al comprender la realidad, el coachee puede determinar mejor qué necesita cambiar y qué ya funciona.

## **3. Opciones: Explorando posibilidades**

Con un objetivo en mente y una visión clara de la realidad actual, el tercer paso consiste en generar opciones. Esta fase se centra en el pensamiento creativo y la generación de ideas sobre diversas estrategias para avanzar. El coach anima al coachee a considerar diversas opciones, sopesar los pros y los contras, y pensar de forma innovadora. El objetivo no es encontrar la solución perfecta de inmediato, sino explorar posibilidades sin juzgar.

Las preguntas típicas de coaching incluyen: ¿Qué podrías hacer para acercarte a tu objetivo? ¿Qué más podría funcionar? ¿Quién puede apoyarte? ¿Qué recursos podrías utilizar? Este paso empodera a la persona para considerar nuevas perspectivas y responsabilizarse de su desarrollo participando activamente en la toma de decisiones.

## **4. Voluntad – Comprometerse con la acción**

La etapa final, Voluntad, traduce la comprensión en acción. Es donde se asume el compromiso, se planifican los pasos específicos y se establecen los plazos. El coachee decide qué hará, cuándo y cómo medirá su éxito. Esta etapa fomenta la responsabilidad y genera impulso al desglosar los objetivos más amplios en tareas manejables y viables.

El coach podría preguntar: ¿Qué pasos darás? ¿Cuándo los darás? ¿Cómo te mantendrás motivado? ¿Qué apoyo necesitarás? Al final de esta fase, la persona debería tener un plan de acción claro y un renovado sentido de responsabilidad.

## Beneficios y aplicaciones del modelo GROW

La simplicidad del modelo GROW es su mayor fortaleza. Se puede utilizar en diversos contextos, desde coaching ejecutivo y formación hasta liderazgo de equipos y desarrollo personal. Fomenta el pensamiento estructurado, aumenta la autoconciencia y promueve la autonomía. Además, desarrolla habilidades de coaching en los líderes, permitiéndoles apoyar a sus equipos mediante el empoderamiento en lugar de enfoques directivos.

En entornos educativos, el modelo puede ayudar a los estudiantes a establecer metas académicas y profesionales. En el ámbito laboral, apoya la gestión del rendimiento, la resolución de conflictos y el desarrollo del liderazgo. También es útil en coaching y asesoramiento personal, donde los clientes buscan claridad y orientación.

## Conclusión

El Modelo de Coaching GROW ofrece una guía clara y práctica para el logro de objetivos y el crecimiento personal. Al guiar a las personas a través de las cuatro etapas (Objetivo, Realidad, Opciones y Voluntad), fomenta la claridad, la autorreflexión, la resolución de problemas y el compromiso. Su eficacia reside en su adaptabilidad y en cómo anima a las personas a asumir la responsabilidad de su desarrollo. Por ello, sigue siendo una herramienta vital para coaches, líderes, educadores y cualquier persona interesada en ayudar a otros a alcanzar su potencial.

## Estructura del programa

El programa consta de 9 actividades, cada una centrada en una habilidad para la vida diferente:

1. Autorregulación
2. Flexibilidad
3. Bienestar
4. Empatía
5. Comunicación
6. Colaboración
7. Mentalidad de crecimiento
8. Pensamiento crítico
9. Gestión del aprendizaje

Cada actividad está diseñada para durar entre 30 y 40 minutos y es adaptable a formatos en línea, fuera de línea y combinados.

## Directrices de facilitación

- Prepárese revisando la plantilla de actividad y los materiales requeridos.
- Establecer reglas básicas para una comunicación respetuosa.
- Sea un oyente activo y comprensivo.
- Fomente el intercambio, pero respete la privacidad de los participantes.
- Proporcionar retroalimentación y refuerzo.

La facilitación es más que dirigir una actividad grupal; es un proceso reflexivo e intencional que busca empoderar a los participantes, fomentar el diálogo y crear un espacio seguro para el aprendizaje y el crecimiento. Ya sea en un aula, un taller, un grupo comunitario o una sesión de capacitación profesional, una facilitación eficaz se basa en la preparación, las habilidades de comunicación y la sensibilidad hacia las dinámicas de grupo. Este ensayo describe pautas esenciales de facilitación, como la preparación, la comunicación respetuosa, la escucha activa, el fomento de la participación y la importancia de la retroalimentación, todo lo cual contribuye a una experiencia exitosa y significativa para los participantes.

### 1. Preparación: Sentando las bases

El primer paso para una facilitación exitosa es una preparación exhaustiva. Esto implica revisar la plantilla de la actividad, comprender los objetivos de aprendizaje y asegurarse de que todos los materiales necesarios estén disponibles y organizados. Un facilitador bien preparado puede guiar al grupo con mayor confianza y adaptarse cuando surjan desafíos. La preparación también incluye familiarizarse con los antecedentes, las necesidades y las expectativas de los participantes para adaptar la sesión adecuadamente.

Además, la planificación debe anticipar posibles preguntas, dinámicas de grupo o reacciones emocionales ante contenido delicado. Un facilitador preparado crea una estructura que fomenta la espontaneidad, manteniendo al mismo tiempo la concentración, la claridad y la continuidad durante toda la sesión.

### 2. Establecer reglas básicas: comunicación respetuosa

Un entorno respetuoso e inclusivo comienza con unas reglas básicas claramente establecidas. Estas reglas, idealmente cocreadas con los participantes, promueven el respeto mutuo, la escucha activa y la participación sin prejuicios. Las pautas comunes incluyen permitir que una persona hable a la vez, escuchar sin interrumpir, mantener la confidencialidad y usar frases en primera persona para expresar experiencias personales en lugar de generalizaciones.

Al establecer estas expectativas desde el principio, los facilitadores fomentan la confianza y la seguridad psicológica, dos elementos esenciales para una discusión abierta, especialmente en grupos diversos o vulnerables. Las reglas básicas

recuerdan a los participantes que cada voz cuenta y que el diálogo debe ser honesto y respetuoso.

### **3. Escucha activa: Generando confianza y conexión**

Un buen facilitador no solo es un orador, sino también un oyente activo y empático. La escucha activa implica prestar plena atención al orador, usar señales verbales y no verbales para demostrar interés y reflexionar sobre lo escuchado para confirmar la comprensión. Esta práctica genera confianza y demuestra a los participantes que sus contribuciones son valoradas.

La escucha activa ayuda a los facilitadores a leer entre líneas, detectar emociones subyacentes y responder a las necesidades del grupo en tiempo real. Además, modela el tipo de atención que se espera de todos los participantes, reforzando una cultura de respeto mutuo.

### **4. Fomentar la participación: equilibrar la seguridad y la inclusión**

Los facilitadores deben fomentar el intercambio, respetando al mismo tiempo la privacidad y los límites. No todos los participantes estarán dispuestos a hablar abiertamente, sobre todo en grupos que discutan temas personales o delicados. Crear oportunidades para la interacción verbal y no verbal, como debates en grupos pequeños, reflexiones escritas o aportaciones anónimas, puede facilitar la participación.

Fomentar la participación significa reconocer la contribución de cada persona y evitar la presión o la coerción. Un facilitador competente equilibra el estímulo con la sensibilidad, fomentando un sentido de pertenencia y defendiendo la autonomía individual.

### **5. Proporcionar retroalimentación y refuerzo: apoyar el crecimiento**

Una facilitación eficaz implica ofrecer retroalimentación constructiva y refuerzo positivo. La retroalimentación debe ser oportuna, específica y estructurada de forma que fomente el crecimiento en lugar de juzgar. Cuando los participantes expresan ideas, asumen riesgos o demuestran progreso, los facilitadores deben reconocer estos esfuerzos con ánimo y aprecio.

La retroalimentación también es una vía de doble sentido. Los facilitadores deben solicitar retroalimentación sobre su propio desempeño y estar abiertos a ajustar su enfoque. El refuerzo, ya sea mediante comentarios afirmativos, resumiendo las ideas o celebrando el progreso, ayuda a motivar a los participantes y refuerza las conclusiones clave.

## **Instrucciones de la actividad (descripción general)**

Cada actividad sigue un formato estándar:

- **Título y objetivo**
- **Lo que aprenderán los participantes**
- **Materiales necesarios**
- **Instrucciones paso a paso**
- **Pautas de implementación (en línea, fuera de línea, combinado)**
- **Resultados esperados**
- **Evaluación y reflexión**
- **Recursos adicionales**

Los facilitadores deben revisar todos los pasos con anticipación y adaptar los materiales para el uso local.

## **Formatos de implementación**

### **En línea:**

- Uso de herramientas como Zoom, Google Docs, Jamboard.
- Garantizar la accesibilidad (compatible con dispositivos móviles, subtítulos).

### **Desconectado:**

- Imprima materiales, utilice juegos de roles y cree tareas grupales.

### **Mezclado:**

- Combine sesiones en vivo con tareas autoguiadas.
- Utilice una plataforma o agenda impresa para realizar un seguimiento del progreso.

## **Estrategias de compromiso y motivación**

- Utilice rompehielos y energizantes.
- Comparta historias personales y ejemplos del mundo real.
- Celebre los pequeños logros.
- Ofrece elogios y aliento.
- Utilice ayudas visuales y métodos interactivos.

Motivar a los participantes y mantener su compromiso son aspectos cruciales para una facilitación y enseñanza eficaces. Ya sea en un aula, un taller o una

sesión grupal, los facilitadores deben crear un ambiente donde las personas se sientan inspiradas, involucradas e implicadas en el proceso de aprendizaje. Involucrar a los estudiantes emocional, cognitiva y socialmente ayuda a mantener la atención, profundiza la comprensión y promueve el compromiso a largo plazo con el crecimiento. Este ensayo explora estrategias prácticas que los facilitadores pueden utilizar para mejorar el compromiso y la motivación, incluyendo el uso de rompehielos, narración de historias, reconocimiento, elogios y herramientas interactivas.

## **1. Rompehielos y energizantes: Creando conexión y comodidad**

Comenzar con actividades para romper el hielo es una forma eficaz de reducir la ansiedad, presentar a los participantes y fomentar un sentido de comunidad. Estas actividades ayudan a crear un ambiente seguro y abierto donde las personas se sienten cómodas participando. Dependiendo del contexto, las actividades para romper el hielo pueden ser divertidas y desenfadadas, o reflexivas y significativas. Algunos ejemplos incluyen juegos de nombres, "dos verdades y una mentira" o actividades dinámicas sencillas basadas en el movimiento.

**Los energizantes también son útiles para reactivar la atención durante sesiones largas o después de los descansos. Las actividades físicas o mentales breves, como estiramientos, cuestionarios rápidos o retos grupales, pueden reavivar la concentración y el entusiasmo, asegurando que los participantes se mantengan alerta y listos para participar.**

## **2. Compartir historias personales y ejemplos del mundo real: crear contenido accesible**

**La narración es una herramienta poderosa para la conexión y el aprendizaje. Cuando los facilitadores comparten experiencias personales o ejemplos del mundo real, humanizan el contenido y crean una conexión emocional. Es más probable que los participantes recuerden y se identifiquen con lecciones basadas en situaciones de la vida real.**

Las historias pueden ilustrar ideas complejas, concretar temas abstractos y demostrar que los facilitadores son accesibles y auténticos. Animar a los participantes a compartir sus propias historias fomenta la confianza y refuerza la idea de que las experiencias de todos son valiosas contribuciones al entorno de aprendizaje.

## **3. Celebrar los pequeños logros: generar confianza y dinamismo**

Reconocer y celebrar los pequeños logros es esencial para mantener la motivación, especialmente en programas a largo plazo o al abordar temas difíciles. El progreso no siempre tiene que ser monumental: completar una tarea,

compartir una nueva perspectiva o arriesgarse al hablar, todo merece reconocimiento.

La celebración puede adoptar diversas formas: elogios verbales, recompensas simbólicas, aplausos o simplemente mencionar el logro. Esto crea un ciclo de retroalimentación positiva que refuerza el esfuerzo, eleva la moral y fomenta una mentalidad de crecimiento.

#### **4. Elogio y estímulo: fomentar un clima de apoyo**

Los elogios y el estímulo constantes ayudan a desarrollar la autoconfianza y a reducir el miedo al fracaso. Es importante que los facilitadores reconozcan y afirmen los esfuerzos de los participantes, no solo los resultados. El estímulo sincero demuestra que esforzarse, contribuir y aprender son comportamientos valiosos.

Un elogio eficaz es específico, no general. Por ejemplo, decir "Aprecio mucho cómo conectaste tu punto con nuestra conversación anterior" tiene más impacto que simplemente decir "Bien hecho". El estímulo también debe ser inclusivo y equitativo, garantizando que todos los participantes se sientan valorados y apoyados.

#### **5. Ayudas visuales y métodos interactivos: mejora de la comprensión y la participación**

**Los recursos visuales, como diapositivas, gráficos, imágenes y videos, ayudan a aclarar información compleja y se adaptan a los estudiantes visuales. Interrumpen la instrucción verbal y aportan variedad a la sesión, lo que mantiene la atención.**

Más allá de los recursos visuales, los métodos interactivos, como el trabajo en grupo, los juegos de rol, los debates o las herramientas digitales (encuestas, cuestionarios, tableros colaborativos), involucran activamente a los participantes en el proceso de aprendizaje. La interacción transforma a los oyentes pasivos en aprendices activos, fomenta la colaboración y se adapta a diferentes estilos de aprendizaje.

## **Evaluación y retroalimentación**

- Utilice herramientas de autoevaluación y registros de reflexión.
- Recopilar comentarios de los participantes (verbales o escritos).
- Incluir controles formativos: cuestionarios, reflexiones.
- Ajustar las actividades en función de las respuestas de los participantes.

La evaluación y la retroalimentación son componentes esenciales de cualquier programa educativo o de capacitación eficaz. No solo miden el progreso y los resultados del aprendizaje, sino que también promueven la mejora continua tanto de los participantes

como de los facilitadores. Mediante herramientas como la autoevaluación, la retroalimentación de los participantes y las evaluaciones formativas, los facilitadores pueden crear un entorno de aprendizaje receptivo que evoluciona según las necesidades y experiencias de los participantes. Este ensayo describe estrategias clave para implementar la evaluación y la retroalimentación, centrándose en la autorreflexión, las aportaciones de los participantes, la evaluación formativa y la facilitación adaptativa.

## **1. Herramientas de autoevaluación y registros de reflexión: promover la apropiación del aprendizaje**

Animar a los participantes a autoevaluarse les ayuda a responsabilizarse de su aprendizaje. Los registros de reflexión, diarios o listas de verificación permiten identificar fortalezas, reconocer desafíos y monitorear su progreso a lo largo del tiempo. Estas herramientas fomentan habilidades metacognitivas, cruciales para el aprendizaje permanente: los participantes aprenden a evaluar su propia comprensión, comportamiento y desarrollo.

Los facilitadores pueden guiar la autorreflexión con indicaciones como:

- *¿Qué aprendí hoy?*
- *¿Qué fue lo más desafiante y cómo lo manejé?*
- *¿Qué haría diferente la próxima vez?*

Estas prácticas reflexivas profundizan el aprendizaje al conectar las experiencias con los conocimientos, fomentando el crecimiento más allá del compromiso superficial.

## **2. Retroalimentación de los participantes: escuchar la voz del alumno**

Recopilar la retroalimentación de los participantes, tanto verbal como escrita, proporciona información invaluable sobre la efectividad de una sesión o programa. Los facilitadores pueden usar encuestas breves, tarjetas de comentarios anónimos, discusiones grupales o reuniones individuales para recopilar información honesta.

Las preguntas pueden incluir:

- *¿Qué fue lo más útil hoy?*
- *¿Qué se podría mejorar?*
- *¿Te sentiste incluido y escuchado?*

La retroalimentación verbal durante las sesiones, especialmente cuando se fomenta en un ambiente abierto y respetuoso, permite a los facilitadores adaptarse en tiempo real. La retroalimentación empodera a los participantes, dándoles voz para moldear la experiencia de aprendizaje y garantiza que se satisfagan sus necesidades.

## **3. Controles formativos: seguimiento del progreso a lo largo del camino**

En lugar de esperar una evaluación final, las evaluaciones formativas permiten a los facilitadores comprobar la comprensión a lo largo del proceso de aprendizaje. Estas pueden incluir cuestionarios, reflexiones grupales, encuestas rápidas o evaluaciones

informales de conocimientos. El objetivo no es calificar el desempeño, sino identificar qué se está entendiendo y dónde se necesita aclaración.

Las evaluaciones formativas ayudan a los facilitadores a mantenerse al día con el aprendizaje de los participantes. Por ejemplo, un breve cuestionario tras la introducción de un concepto puede identificar lagunas, mientras que una reflexión grupal puede plantear preguntas o inquietudes. Estas evaluaciones continuas hacen visible el aprendizaje y garantizan que nadie se quede atrás.

#### **4. Adaptación de actividades en función de la retroalimentación: ser receptivo y flexible**

Una facilitación eficaz es adaptativa. Al escuchar atentamente la retroalimentación y observar las respuestas de los participantes, los facilitadores pueden ajustar sus actividades, tiempos o métodos para satisfacer mejor las necesidades del grupo. Esto puede implicar simplificar las instrucciones, ofrecer más tiempo para la discusión, cambiar el ritmo o introducir una nueva actividad para reactivar la participación de los participantes.

La receptividad demuestra respeto por el proceso de aprendizaje del grupo y refuerza la idea de que el aprendizaje es una tarea colaborativa. Un facilitador flexible genera confianza y modela la apertura que fomenta el diálogo significativo y la mejora continua.

### **Estudios de caso y buenas prácticas**

**Estudio de caso 1:** Una mujer migrante mejoró sus habilidades de comunicación y consiguió un empleo a tiempo parcial después de completar el programa.

**Estudio de caso 2:** Una madre soltera aplicó los objetivos SMART de la actividad Mentalidad de Crecimiento para reiniciar su educación.

Los facilitadores señalaron que la combinación de sesiones en línea y presenciales mejoró la retención.

Los estudios de caso y ejemplos de buenas prácticas ofrecen una valiosa perspectiva sobre cómo los programas educativos y de empoderamiento se traducen en resultados reales. Demuestran los beneficios tangibles de las intervenciones bien diseñadas, ilustran métodos eficaces e inspiran la mejora continua. En el contexto de los programas destinados a apoyar a las mujeres vulnerables, en particular a aquellas que enfrentan desventajas sociales o económicas, estos estudios de caso revelan no solo transformaciones individuales, sino también estrategias clave que contribuyen al éxito. Este ensayo presenta dos estudios de caso ilustrativos y destaca una perspectiva destacada sobre la facilitación del aprendizaje combinado.

#### **Estudio de caso 1: Empoderamiento de la comunicación para el empleo**

Una de las participantes, una mujer migrante, ingresó al programa con poca confianza en sus habilidades lingüísticas y comunicativas, lo que le había impedido considerablemente conseguir empleo. Mediante sesiones de capacitación específicas, centradas en habilidades de comunicación, autoexpresión y preparación para entrevistas, gradualmente desarrolló la confianza necesaria para expresar sus fortalezas y participar con mayor eficacia en entornos profesionales.

Con el apoyo constante de los facilitadores y la retroalimentación de sus compañeros, practicó entrevistas de trabajo con juegos de rol y participó en debates grupales. Tras completar el programa, consiguió un empleo a tiempo parcial, lo que representa un gran paso hacia la independencia económica y la integración social. Este caso ilustra el poder de las intervenciones específicas para cada habilidad, combinadas con un entorno de aprendizaje propicio.

### **Estudio de caso 2: Reconstruir la ambición mediante el establecimiento de objetivos**

Otra participante, madre soltera, había interrumpido sus estudios debido a dificultades personales y económicas. Durante el programa, participó en una actividad de mentalidad de crecimiento, donde se le presentó el concepto de objetivos SMART: objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos. Con la ayuda de su facilitadora, identificó una aspiración que anhelaba desde hacía tiempo: regresar a la escuela y completar la educación secundaria.

Al aplicar el marco SMART, creó un plan realista y viable que se adaptaba a su estilo de vida y responsabilidades de cuidado. La estructura de la actividad de establecimiento de objetivos la ayudó a administrar su tiempo, mantenerse motivada y monitorear su progreso. A los pocos meses de finalizar el programa, se matriculó en un curso de educación para adultos, dando así su primer paso concreto hacia un avance educativo a largo plazo.

### **Perspectivas sobre buenas prácticas: El poder del aprendizaje combinado**

Los facilitadores de varias sesiones observaron una mejora significativa en la retención de participantes al utilizar un enfoque de aprendizaje combinado (con sesiones en línea y presenciales). La flexibilidad de los módulos en línea permitió a los participantes aprender a su propio ritmo y gestionar sus compromisos familiares o laborales, mientras que las sesiones presenciales fomentaron la comunidad, la responsabilidad y la conexión emocional.

Este método híbrido resultó especialmente eficaz para mujeres con movilidad reducida, residentes de zonas rurales o que compaginan sus responsabilidades de cuidado. La combinación de formatos facilitó la participación sostenida, un aprendizaje más profundo y un mayor apoyo entre pares, lo que lo convirtió en un factor clave del éxito general del programa.

## Herramientas adicionales y agradecimientos

### Herramientas:

- Plantillas de planificación de actividades
- Diarios de reflexión
- Hoja de resumen de LifeComp

### Referencias:

- Marco europeo LifeComp
- Empresa de Herramientas de Coaching (Método GROW)
- Mejores prácticas en educación de adultos

## ANEXO 1 Plantilla de planificación de actividades

*(Utilice esta plantilla para estructurar cada sesión según el diseño de actividades del WP3)*

Sección	Contenido
<b>Título de la actividad</b>	Por ejemplo, “Desarrollar la empatía a través de la escucha activa”
<b>Competencia LifeComp</b>	p. ej. Empatía (Área Social)
<b>Objetivo</b>	¿Qué habilidad o cambio de mentalidad se busca lograr?

Sección	Contenido
<b>Resultado de aprendizaje esperado</b>	¿Qué deberían lograr los participantes al final?
<b>Materiales necesarios</b>	Hojas de trabajo, bolígrafos, folletos impresos, vídeos, herramientas digitales, etc.
<b>Formato</b>	En línea / Fuera de línea / Mixto
<b>Duración</b>	30–40 minutos
<b>Instrucciones paso a paso</b>	1. Rompehielos 2. Tarea principal 3. Discusión grupal 4. Reflexión
<b>Consejos para el facilitador</b>	Orientación sobre tono, lenguaje y participación.
<b>Opciones de adaptación</b>	Para personas con baja alfabetización, sin tecnología y de diferentes orígenes culturales.
<b>Método de evaluación</b>	Diario de reflexión, retroalimentación grupal, notas de salida
<b>Recursos de seguimiento</b>	Artículos, vídeos y herramientas de seguimiento de objetivos

## ANEXO 2 Plantilla de diario de reflexión

*(Para la autoevaluación de los participantes y la reflexión del coaching)*

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

**Título de la actividad:** \_\_\_\_\_

**1. ¿Qué aprendí hoy?**

.....

**2. ¿Qué parte de la actividad fue más significativa para mí? ¿Por qué?**

.....

**3. ¿Qué fortaleza personal utilicé durante la sesión?**

.....

**4. ¿Qué haré diferente a partir de hoy?**

.....

**5. Una palabra para describir cómo me siento después de esta sesión:**

.....

## **ANEXO 3 Hoja de resumen de LifeComp**

*(Para facilitadores y participantes – alineado con las 9 actividades del WP3)*

<b>Área</b>	<b>Competencia</b>	<b>Actividad de ejemplo</b>	<b>Técnicas utilizadas</b>
<b>Personal</b>	Autorregulación	Mapeo de emociones, registro diario	Análisis FODA, visualización
	Flexibilidad	Juego de rol de cambio de escenario	Modelo GROW, debate sobre resiliencia
	Bienestar	Diario de gratitud, misión personal	Reflexión diaria, indicaciones de atención plena

Área	Competencia	Actividad de ejemplo	Técnicas utilizadas
<b>Social</b>	Empatía	Parejas que escuchan, compartiendo historias	Escucha activa, adopción de perspectiva
	Comunicación	Entrenamiento de asertividad	Círculo de retroalimentación, declaraciones en primera persona
	Colaboración	Desafío grupal, negociación de roles	Herramientas de resolución de conflictos, tareas en equipo
<b>Aprendiendo a aprender</b>	Mentalidad de crecimiento	Establecimiento de objetivos <b>INTELIGENTES</b>	Seguimiento del progreso diario, mapeo de barreras
	Pensamiento crítico	Juegos de resolución de problemas	Árboles de decisión, análisis de escenarios
	Gestión del aprendizaje	Registros de autoevaluación	Objetivos de aprendizaje, herramientas de reflexión



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

**PROJECT NUMBER:** 2023-1-ES01-KA220-ADU-000152834

Follow Us on Social Media



WomenUp