



2023-1-ES01-KA210-ADU-000152023

PLAN DE FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO

This Project has been funded with support from the European Commission.

This publication only reflects the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which be made of the information contained therein.



Co-funded by
the European Union

ÍNDICE

| | | |
|---|----|---|
| INTRODUCCIÓN | 2 | |
| 1. ENTENDER LA MOTIVACIÓN | 3 | |
| CONCEPTOS TEÓRICOS | 3 | |
| 2. ESTABLECER OBJETIVOS SIGNIFICATIVOS | 11 | |
| 2.1. IMPORTANCIA DE LA FIJACIÓN DE OBJETIVOS EN LA MOTIVACIÓN | 11 | |
| 2.2. TÉCNICA DE FIJACIÓN DE OBJETIVOS S.M.A.R.T | 13 | |
| 2.3. ESTABLECER OBJETIVOS A CORTO Y LARGO PLAZO | 14 | |
| 2.4. JUNTA DE VISIÓN | 15 | |
| 2.5. CREAR UN PLAN DE ACCIÓN PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS | 16 | |
| 3. AUMENTAR LA RESILIENCIA Y SUPERAR LOS OBSTÁCULOS | 17 | |
| 3.1. INTRODUCCIÓN A LA RESILIENCIA | 17 | |
| 3.2. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS RESILIENTES | 17 | |
| 3.3. EL PAPEL DE LOS RETOS EN LA CREACIÓN DE RESILIENCIA | 18 | 1 |
| 3.4. ESTRATEGIAS PARA AUMENTAR LA RESILIENCIA | 18 | |
| 3.5. SUPERAR LOS OBSTÁCULOS | 19 | |
| 3.6. HERRAMIENTAS Y RECURSOS PARA AUMENTAR LA RESILIENCIA | 19 | |
| 4. ¿CÓMO MANTENER LA MOTIVACIÓN A LARGO PLAZO? | 20 | |
| 4.1. ¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN? | 20 | |
| 4.2. MOTIVACIÓN EN LOS OBJETIVOS PERSONALES | 20 | |
| 4.3. MOTIVACIÓN EN EL ESPÍRITU EMPRESARIAL | 22 | |
| 4.4. MANTENER LA MOTIVACIÓN PARA PERSEGUIR IDEAS | 23 | |
| ACTIVIDADES CON LOS ALUMNOS | 25 | |
| 1. Cuestionario: ¿EXTRÍNSECO O INTRÍNSECO? | 25 | |
| 2. TU MOTIVACIÓN... HOY | 27 | |
| 3. CARPE DIEM | 29 | |
| 4. SOBRE MÍ | 30 | |
| 5. CARRUSEL DE PROFESIONES | 32 | |
| 6. TU APRENDIZAJE - MAPA MENTAL | 34 | |
| 7. ESTABLECER OBJETIVOS INTELIGENTES | 36 | |



| | |
|------------------------------------|----|
| 8. OBJETIVOS A CORTO Y LARGO PLAZO | 36 |
| 9. JUNTA DE VISIÓN | 36 |
| 10. PLAN DE ACCIÓN | 36 |
| 11. VER Y ANALIZAR VÍDEOS | 37 |
| RECURSOS ADICIONALES | 39 |
| BIBLIOGRAFÍA | 39 |

INTRODUCCIÓN

El proyecto SOCIAL TAILORING es una iniciativa transformadora diseñada para abordar la acuciante necesidad de sistemas de apoyo integrales que ayuden a las personas que se enfrentan a desventajas sociales, riesgo de pobreza absoluta, discapacidades y exclusión social. Mediante la creación de itinerarios estructurados de formación y acompañamiento, este proyecto pretende fomentar la inclusión social, proporcionar formación laboral y facilitar la entrada en el mercado de trabajo a través de un aprendizaje experimental que cultive tanto las capacidades laborales como las vitales.

El objetivo de este **plan de formación y entrenamiento** es capacitar a los alumnos adultos desfavorecidos para:

- emprender un camino de empoderamiento,
- desarrollar habilidades personales, relacionales y sociales, esenciales para la inclusión social,
- activarse para su empleabilidad.



1. COMPRENDER LA MOTIVACIÓN



3

CONCEPTOS TEÓRICOS

La motivación de los alumnos se refiere al impulso, el deseo o la voluntad de las personas de participar en actividades o programas de formación y persistir en ellos. Abarca los factores internos y externos que energizan, dirigen y mantienen el comportamiento de una persona hacia la consecución de objetivos o resultados de formación específicos.

La motivación desempeña un papel crucial en la formación, ya que influye en las actitudes, el esfuerzo y la persistencia de los alumnos y, en última instancia, en la eficacia y el rendimiento de su aprendizaje.

Introducción al concepto de motivación

La motivación para participar en un comportamiento específico puede estar influida por factores tanto internos como externos. Se han propuesto varias teorías para explicar la motivación, entre ellas las que hacen hincapié en factores biológicos como la necesidad de mantener el equilibrio corporal, la teoría de Bandura que destaca el papel de la autoestima en el impulso del comportamiento, y las teorías sociales que subrayan la influencia de los factores sociales en la motivación.



¿Qué impulsa nuestras acciones y comportamientos? ¿Qué nos motiva a hacer lo que hacemos? La motivación es la fuerza que hay detrás de nuestros comportamientos, que surge de nuestros deseos o necesidades y dirige nuestras acciones hacia la consecución de un objetivo concreto.

Comprender y aprovechar los factores de motivación es esencial para diseñar programas de formación e intervenciones eficaces que promuevan el compromiso, el aprendizaje y la mejora del rendimiento.

La motivación de los alumnos desfavorecidos puede ser compleja y requerir planteamientos específicos adaptados a sus circunstancias. Los alumnos desfavorecidos pueden enfrentarse a diversos retos, como barreras socioeconómicas, acceso limitado a los recursos, falta de sistemas de apoyo y experiencias negativas con la educación. Motivarles de forma eficaz suele implicar abordar estos retos al tiempo que se fomenta un entorno de aprendizaje positivo y se infunde un sentimiento de autonomía y propósito. He aquí algunas estrategias para motivar a los alumnos desfavorecidos:

- **Reconozca los puntos fuertes individuales:** Reconozca y celebre los talentos, habilidades y experiencias únicos que cada alumno aporta. Destacar sus puntos fuertes puede aumentar la confianza y la autoestima, que son esenciales para la motivación.
- **Crear un entorno propicio:** Establezca un aula o un entorno de aprendizaje seguro e integrador en el que los alumnos se sientan valorados, respetados y apoyados. Fomente la colaboración entre iguales, el respeto mutuo y la empatía para promover un sentimiento de pertenencia.
- **Establecer objetivos realistas:** Ayude a los alumnos a fijar objetivos alcanzables a corto y largo plazo que sean significativos y relevantes para sus vidas. Divida los objetivos más amplios en tareas más pequeñas y manejables para que tengan una sensación de progreso y logro.
- **Proporcionar oportunidades de aprendizaje significativas:** Ofrezca actividades de aprendizaje práctico y experimental que conecten el aprendizaje en el aula con experiencias de la vida real. Involucre a los alumnos en proyectos, excursiones o iniciativas de servicio a la comunidad que les permitan aplicar sus conocimientos y habilidades en contextos prácticos.



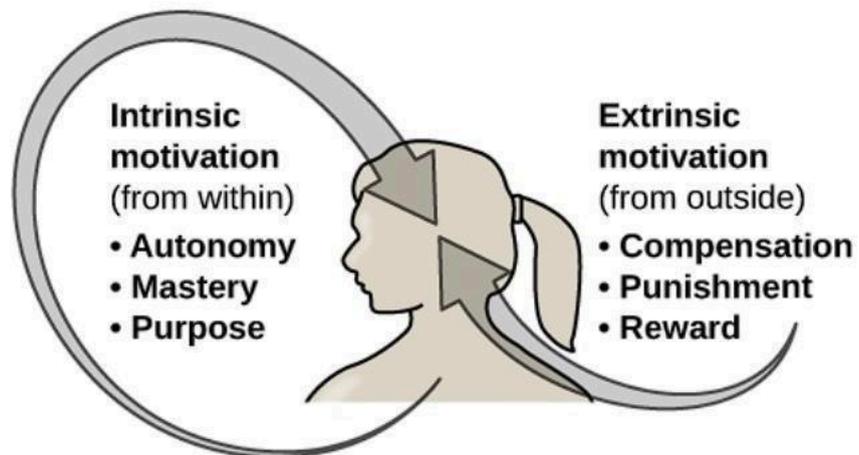
- **Ofrecer una enseñanza personalizada:** Reconocer que cada alumno tiene necesidades, estilos de aprendizaje e intereses únicos. Ofrezca una enseñanza diferenciada y un apoyo individualizado para responder a las necesidades de los alumnos y ayudarles a alcanzar el éxito.
- **Cultivar una mentalidad de crecimiento:** Fomentar una mentalidad de crecimiento haciendo hincapié en la creencia de que la inteligencia y las capacidades pueden desarrollarse mediante el esfuerzo, la práctica y la perseverancia. Fomente una cultura que valore la resiliencia, el aprendizaje a partir de los errores y la aceptación de los retos como oportunidades de crecimiento.
- **Proporcionar acceso a recursos y servicios de apoyo:** Garantizar que los alumnos desfavorecidos tengan acceso a los recursos necesarios, como libros de texto, tecnología, tutorías, asesoramiento y otros servicios de apoyo. Abogar por un acceso equitativo a las oportunidades educativas y abordar las barreras sistémicas que puedan impedir su éxito.
- **Celebrar los progresos y los logros:** Reconozca y celebre los progresos, logros e hitos de los alumnos desfavorecidos, por pequeños que sean. Fomente una actitud positiva hacia el aprendizaje reforzando sus esfuerzos y éxitos.
- **Promover modelos positivos:** Presente a los alumnos desfavorecidos modelos positivos que hayan superado retos similares y alcanzado el éxito. Comparta historias inspiradoras de resiliencia, perseverancia y triunfo para motivarles e inspirarles.
- **Construir relaciones y confianza:** Desarrollar relaciones sólidas y de apoyo con los alumnos desfavorecidos, basadas en la confianza, la empatía y la comprensión. Escuche sus preocupaciones, valide sus experiencias y ofrezca aliento y orientación cuando sea necesario.

Aplicando estas estrategias y fomentando un entorno de aprendizaje propicio y estimulante, los educadores pueden ayudar a motivar a los alumnos desfavorecidos para que alcancen todo su potencial y tengan éxito académico y personal.



Tipos de motivación: intrínseca frente a extrínseca

Aparte de los impulsos biológicos, las motivaciones pueden clasificarse como intrínsecas, derivadas de factores internos, o extrínsecas, derivadas de factores externos. Las motivaciones intrínsecas impulsan comportamientos basados en la satisfacción o realización personal, mientras que las motivaciones extrínsecas impulsan comportamientos con el objetivo de obtener algo de fuentes externas.



6

1. **Motivación intrínseca:** Proviene del interior del individuo e implica dedicarse a una actividad por sí misma, por auténtico interés, disfrute o satisfacción. En la formación, es más probable que los alumnos intrínsecamente motivados muestren mayor entusiasmo, esfuerzo y persistencia.
2. **Motivación extrínseca:** Se refiere a la realización de una actividad para obtener recompensas externas o evitar castigos. Por ejemplo, obtener un certificado, recibir elogios de los demás o evitar consecuencias negativas. Aunque los motivadores extrínsecos pueden ser eficaces a corto plazo, la motivación intrínseca suele considerarse más sostenible para el compromiso y el rendimiento a largo plazo en la formación.

En realidad, nuestras motivaciones suelen implicar una combinación de factores intrínsecos y extrínsecos, pero las proporciones de estos factores pueden cambiar con el tiempo, a veces de forma inesperada. Hay un viejo refrán que dice: "Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un solo día de tu vida". Esto implica que si disfrutas con



lo que haces, no sentirás como el trabajo. Sin embargo, la investigación sugiere que esto podría no ser siempre cierto. Según algunos estudios (Daniel & Esser, 1980; Deci, 1972; Deci, Koestner, & Ryan, 1999), recibir recompensas externas (como un pago) por actividades que nos gustan puede cambiar nuestra percepción de esas actividades, haciéndolas parecer más trabajo y menos agradables. En consecuencia, es posible que dediquemos menos tiempo a estas actividades una vez eliminadas las recompensas externas.

Otras investigaciones indican que la motivación intrínseca puede no ser tan susceptible al impacto de las recompensas extrínsecas. De hecho, ciertos refuerzos, como los elogios verbales, podrían potenciar la motivación intrínseca (Arnold, 1976; Cameron y Pierce, 1994).

Estas aparentes contradicciones en los resultados de la investigación pueden entenderse teniendo en cuenta varios factores. En primer lugar, los efectos de las recompensas físicas (por ejemplo, dinero) y verbales (por ejemplo, elogios) sobre los individuos pueden diferir significativamente. Las recompensas tangibles tienden a tener efectos más adversos sobre la motivación intrínseca que las recompensas intangibles. Además, las expectativas de los individuos con respecto a los motivadores extrínsecos desempeñan un papel crucial: si alguien anticipa que va a recibir una recompensa externa, su motivación intrínseca para la tarea suele disminuir. Por el contrario, si la motivación extrínseca llega por sorpresa, sin que se haya anticipado, la motivación intrínseca disminuye.

expectativa, la motivación intrínseca tiende a persistir (Deci et al., 1999).

7

Factores que influyen en la motivación: internos y externos

Hay varios factores que influyen en la motivación, que pueden clasificarse a grandes rasgos en internos y externos. Los factores internos se originan dentro del individuo, mientras que los factores externos proceden del entorno o de estímulos externos. He aquí un resumen de estos factores:

Factores internos:

- **Objetivos y valores personales:** Los individuos están motivados por sus aspiraciones, valores y objetivos personales. Estos deseos internos impulsan el comportamiento hacia la consecución de los resultados deseados.
- **Interés y disfrute:** La motivación intrínseca surge del interés genuino, el disfrute o la satisfacción derivados de la participación en una actividad. Cuando los individuos encuentran las tareas agradables o estimulantes, es más



probable que se sientan motivados para llevarlas a cabo.

- **Autoeficacia:** La creencia en la propia capacidad para tener éxito en tareas o situaciones específicas influye en la motivación. Una alta autoeficacia conduce a una mayor motivación, esfuerzo y persistencia en la consecución de objetivos.
- **Atribuciones y expectativas:** Las percepciones de los individuos sobre sus éxitos y fracasos pasados, así como sus expectativas de resultados futuros, influyen en la motivación. Las atribuciones y expectativas positivas pueden aumentar la motivación, mientras que las negativas pueden obstaculizarla.
- **Autonomía y control:** Tener un sentido de autonomía y control sobre las propias acciones y decisiones fomenta la motivación intrínseca. Cuando las personas se sienten capacitadas para tomar decisiones y controlar su entorno, están más motivadas para participar en actividades.

Factores externos:

- **Recompensas e incentivos:** Las recompensas externas como el dinero, los elogios o el reconocimiento pueden motivar a los individuos a realizar tareas o comportamientos. Estos motivadores extrínsecos proporcionan beneficios tangibles o simbólicos por lograr los resultados deseados.
- **Feedback y evaluación:** La retroalimentación sobre el rendimiento, ya sea positiva o negativa, influye en la motivación. La retroalimentación constructiva puede aumentar la motivación al proporcionar orientación y estímulo, mientras que las críticas duras pueden desmotivar a las personas.
- **Influencia social:** Los factores sociales como la presión de los compañeros, las normas sociales y el apoyo de los demás desempeñan un papel importante en la motivación. La aprobación o desaprobación de los compañeros, la familia o las figuras de autoridad pueden influir en la motivación de las personas para seguir determinados comportamientos.
- **Condiciones ambientales:** Factores ambientales como el entorno físico, los recursos disponibles y la cultura organizativa pueden afectar a la motivación. Un entorno propicio que fomente el aprendizaje, la colaboración y el crecimiento puede aumentar la motivación.
- **Características de la tarea:** La naturaleza de la tarea en sí, incluida su complejidad, relevancia y novedad, influye en la motivación. Las tareas que suponen un reto pero son asequibles y se ajustan a los intereses de los individuos tienden a ser más motivadoras.



Comprender la interacción entre los factores internos y externos es crucial para motivar eficazmente a las personas en diversos contextos, ya sea en la educación, el trabajo o el desarrollo personal. Al abordar estos factores adecuadamente, educadores, líderes y los propios individuos pueden cultivar y mantener la motivación para alcanzar los objetivos y resultados deseados.

Autoevaluación: identificación de motivadores y obstáculos personales

La autoevaluación es una valiosa herramienta para identificar las motivaciones y barreras personales, ayudando a las personas a comprender qué les impulsa y qué les impide progresar. Aquí tienes una guía paso a paso para realizar una autoevaluación:

- **Reflexione sobre experiencias pasadas:** Piense en momentos en los que se sintió muy motivado y realizado. ¿Qué actividades u objetivos perseguía? ¿Qué factores contribuyeron a tu motivación en esos momentos?
- **Identifique sus motivaciones personales:** Considere qué actividades, objetivos o valores son importantes para usted. ¿Qué le produce alegría, realización o satisfacción? Reflexione sobre sus intereses, pasiones y aspiraciones a largo plazo. Pueden servir como motivadores intrínsecos que impulsen su comportamiento.
- **Explora las influencias externas:** Examine los factores externos que influyen en su motivación. Por ejemplo, las recompensas, el reconocimiento, los comentarios de los demás o la influencia del entorno social. Identifica qué factores externos aumentan o disminuyen tu motivación.
- **Evalúe sus puntos fuertes y débiles:** Reflexione sobre sus puntos fuertes y débiles en relación con la consecución de sus objetivos. ¿Qué habilidades, talentos o cualidades posee que puedan impulsarle hacia delante? Por el contrario, ¿a qué retos o limitaciones se enfrenta que puedan actuar como barreras a su motivación?
- **Tenga en cuenta sus valores y creencias:** Reflexione sobre sus valores, creencias y prioridades fundamentales. ¿Cómo influyen en su motivación y en su proceso de toma de decisiones? Alinear tus objetivos con tus valores puede aumentar tu motivación intrínseca y tu sentido del propósito.



- **Reconozca patrones y desencadenantes:** Preste atención a los patrones o desencadenantes recurrentes que afectan a su motivación. ¿Existen situaciones, entornos o tareas específicas que aumentan o disminuyen constantemente su motivación? Identificar estos patrones puede ayudarle a abordarlos de forma proactiva.
- **Establezca objetivos SMART:** Establezca objetivos específicos, mensurables, alcanzables, pertinentes y sujetos a plazos (SMART) basados en su autoevaluación. Aclare lo que quiere conseguir y por qué le importa. Divida los objetivos más grandes en pasos más pequeños y manejables.
- **Desarrolle estrategias para superar las barreras:** Identifique posibles barreras u obstáculos que puedan impedir su motivación. Por ejemplo, la procrastinación, las dudas sobre uno mismo, el miedo al fracaso o los retos externos. Desarrolle estrategias para hacer frente a estas barreras, como establecer expectativas realistas, buscar el apoyo de otras personas o dividir las tareas en incrementos más pequeños.
- **Busque opiniones y apoyo:** Solicita la opinión de mentores, compañeros o colegas de confianza sobre tus puntos fuertes, áreas de mejora y posibles puntos ciegos. Rodéate de una red de apoyo que pueda animarte y motivarte en los momentos difíciles.
- **Supervise los progresos y realice los ajustes oportunos:** Revise periódicamente sus objetivos, progresos y retos. Celebre los logros y los hitos a lo largo del camino. Sea flexible y esté dispuesto a ajustar su enfoque según sea necesario en función de los comentarios y las circunstancias cambiantes.

Si realiza una autoevaluación exhaustiva e identifica sus motivaciones y barreras personales, podrá comprender mejor qué le impulsa y cómo superar los obstáculos en su camino hacia la consecución de sus objetivos. Este autoconocimiento puede ayudarte a tomar medidas proactivas para hacer realidad tus aspiraciones y vivir una vida más plena.



2. ESTABLECER OBJETIVOS SIGNIFICATIVOS

2.1. IMPORTANCIA DE LA FIJACIÓN DE OBJETIVOS EN LA MOTIVACIÓN

El término motivación describe por qué una persona hace algo. Es la fuerza que impulsa las acciones humanas. La motivación es el proceso que inicia, guía y mantiene los comportamientos orientados a objetivos. Comprender la motivación puede:

- Aumente su eficacia mientras trabaja para alcanzar sus objetivos,
- Impulsarle a pasar a la acción,
- Ayudarle a sentir que controla más su vida, y
- Mejore su bienestar general y su felicidad.

En otras palabras, la motivación es lo que hace que las personas actuemos de forma que nos acerquemos a nuestros objetivos.

Lo que nos lleva a nuestro tema: **ESTABLECER OBJETIVOS SIGNIFICATIVOS**

11

Pero primero: ¿qué son los objetivos? Las metas son los resultados o logros deseados que las personas se fijan para trabajar hacia un objetivo específico. Veamos cuáles son los beneficios y el impacto de fijarse metas significativas.

La fijación de objetivos es muy importante para la motivación porque proporciona una dirección y un propósito claros hacia los que trabajar. Alcanzar estos objetivos nos proporciona una sensación de logro y satisfacción, lo que a su vez aumenta la confianza en nosotros mismos y la motivación para perseguir otros objetivos.

Establecer objetivos también ayuda a las personas a priorizar sus tareas y a mantenerse organizadas. Al dividir los grandes objetivos en pasos más pequeños y manejables, resulta más fácil hacer un seguimiento del progreso y realizar ajustes a lo largo del camino. Esta sensación de progreso y logro puede ser motivadora y mantener a las personas comprometidas con la consecución de sus objetivos.

También puede crear un sentimiento de responsabilidad. Cuando compartimos nuestros objetivos con otras personas o los escribimos, nos sentimos más comprometidos a seguir adelante y conseguir lo que nos hemos propuesto.



Desempeñan un papel importante en el desarrollo personal y profesional por las siguientes razones:

1. **Claridad y concentración:** Establecer objetivos proporciona claridad y concentración en lo que se quiere conseguir. Te ayudan a priorizar las tareas y actividades que están alineadas con tus objetivos, evitando distracciones y garantizando que tus esfuerzos se dirigen hacia resultados significativos.
2. **Motivación y persistencia:** Los objetivos sirven como motivadores porque le dan un sentido de propósito y dirección. Te inspiran para actuar, superar obstáculos y persistir ante los retos. Tener unos objetivos claros puede aumentar tu motivación y tus ganas de triunfar.
3. **Progreso medible:** Los objetivos te permiten medir tus progresos y seguir tu evolución a lo largo del tiempo. Al establecer objetivos específicos y mensurables, puedes evaluar hasta dónde has llegado y hacer los ajustes necesarios para mantenerte en el buen camino hacia la consecución de tus metas.
4. **Rendición de cuentas y responsabilidad:** Establecer objetivos le hace responsable de sus acciones y resultados. Cuando tienes unos objetivos claros, asumes la responsabilidad de tu rendimiento y tus resultados, lo que fomenta el sentido de pertenencia y el compromiso de cumplir tus metas.
5. **Crecimiento y desarrollo personal:** Los objetivos desempeñan un papel clave en el crecimiento y el desarrollo personal, ya que te desafían a salir de tu zona de confort, adquirir nuevas habilidades y ampliar tus capacidades. Trabajar y alcanzar objetivos puede aumentar tu confianza y autoestima.
6. **Avance profesional:** En un contexto profesional, establecer objetivos de carrera es crucial para avanzar en su campo y alcanzar el éxito. Unos objetivos profesionales claros te ayudan a identificar oportunidades de crecimiento, planificar tu trayectoria profesional y demostrar tu ambición y compromiso a los empleadores.
7. **Toma de decisiones y planificación:** Los objetivos ayudan en la toma de decisiones y la planificación, proporcionando un marco para evaluar las opciones y determinar el curso de acción más eficaz para alcanzar los resultados deseados. Te guían a la hora de tomar decisiones informadas que estén en consonancia con tus objetivos a largo plazo.



En general, el establecimiento de objetivos desempeña un papel crucial en la motivación, ya que proporciona claridad, concentración, sensación de logro y responsabilidad, todos ellos elementos esenciales para mantener la motivación y trabajar en pos del éxito personal y profesional. Al establecer objetivos claros y alcanzables, las personas pueden mejorar sus capacidades, maximizar su potencial y trabajar para hacer realidad sus aspiraciones.

2.2. TÉCNICA DE FIJACIÓN DE OBJETIVOS S.M.A.R.T.

Los objetivos SMART son objetivos específicos, mensurables, alcanzables, pertinentes y sujetos a plazos que proporcionan un marco para el establecimiento eficaz de objetivos. Aplicar los criterios de los objetivos SMART puede ayudar a las personas y a las organizaciones a clarificar sus objetivos, hacer un seguimiento de los progresos y lograr los resultados deseados.

A continuación te explicamos cómo aplicar los criterios SMART a la fijación de objetivos:

1. **Específicos (S):** Los objetivos deben ser claros, bien definidos y específicos. En lugar de establecer un objetivo vago como "mejorar las ventas", especifíquelo indicando "aumentar las ventas trimestrales". ventas en un 10%. Los objetivos específicos proporcionan una dirección clara y ayudan a centrar los esfuerzos en la consecución de un resultado claramente definido.
2. **Mensurables (M):** Los objetivos deben incluir indicadores o metas mensurables para seguir los progresos. Por ejemplo, si su objetivo es "mejorar la satisfacción del cliente", puede hacerlo mensurable estableciendo una meta como "alcanzar un índice de satisfacción del cliente del 90%". Los objetivos mensurables le permiten controlar su progreso y saber cuándo ha alcanzado con éxito su objetivo.
3. **Alcanzables (A):** Los objetivos deben ser realistas y alcanzables. Establecer objetivos demasiado ambiciosos y por encima de tus capacidades puede provocar frustración y desmotivación, que es lo contrario de lo que queremos. Debes asegurarte de que tus objetivos suponen un reto pero siempre están a tu alcance en función de tus recursos, habilidades y limitaciones.



4. **Pertinentes (R):** Las metas deben ser pertinentes para sus objetivos y prioridades generales. Asegúrese de que sus objetivos están en consonancia con sus valores, su visión a largo plazo y su estrategia general. Establecer objetivos relevantes garantiza que tus esfuerzos contribuyan de forma significativa a tu crecimiento personal o profesional.
5. **Limitados en el tiempo (T):** Los objetivos deben tener un plazo definido para su consecución. Establecer un plazo crea una sensación de urgencia y ayuda a priorizar las tareas. Por ejemplo, en lugar de decir "adelgazar", especifique "perder 10 kilos antes de final de año". Los objetivos con plazos nos dan un sentido de responsabilidad y fomentan las acciones oportunas.

Aplicando los criterios SMART a la fijación de objetivos, puede crear objetivos bien definidos que sean específicos, mensurables, alcanzables, pertinentes y sujetos a plazos. Este enfoque le ayuda a clarificar sus objetivos, realizar un seguimiento eficaz de los progresos, mantener la motivación y, en última instancia, aumentar sus posibilidades de éxito. Acuérdesse de revisar y ajustar sus objetivos cuando sea necesario para asegurarse de que siguen siendo pertinentes y acordes con sus necesidades y prioridades cambiantes.

2.3. ESTABLECER OBJETIVOS A CORTO Y LARGO PLAZO

Hay dos tipos de objetivos que deberíamos fijarnos.

- **Los objetivos a corto plazo** suelen ser alcanzables en un plazo de tiempo más corto, como unos pocos días, semanas o meses. Suelen ser pasos o hitos que contribuyen a alcanzar un objetivo mayor a largo plazo. Los objetivos a corto plazo son importantes porque proporcionan una sensación de dirección e impulso, ayudándole a progresar y a mantenerse motivado.
- **Los objetivos a largo plazo**, por el contrario, son objetivos más sustanciales que se pretenden alcanzar a lo largo de un periodo más prolongado, que a menudo se extiende varios años en el futuro. Los objetivos a largo plazo ayudan a tener una visión clara de lo que se quiere conseguir a largo plazo y guían las acciones y decisiones a lo largo del tiempo. Su consecución puede requerir una planificación cuidadosa, perseverancia y un esfuerzo constante.

Es esencial tener objetivos tanto a corto como a largo plazo, ya que se complementan y trabajan juntos para ayudarte a convertir tus aspiraciones en realidad y llevar una vida



plena.

2.4. CONSEJO DE VISIÓN

La importancia de un tablero de visión radica en su capacidad para representar visualmente sus objetivos y aspiraciones de forma tangible e inspiradora. He aquí algunas razones clave por las que crear y utilizar un tablero de visión puede ser beneficioso:

1. **Claridad y concentración:** Al recopilar imágenes, palabras y símbolos que representan tus objetivos y deseos en un tablero de visión, creas una representación visual de lo que quieres conseguir. Este proceso ayuda a clarificar tus objetivos y los mantiene en primer plano.
2. **Motivación e inspiración:** Un tablón de ideas sirve como fuente de motivación e inspiración. Cuando lo miras con regularidad, refuerzas tus objetivos y recuerdas las razones que hay detrás de tus aspiraciones. Este recordatorio visual puede aumentar tu motivación e impulsarte a actuar para alcanzar tus objetivos.
3. **Visualización y Manifestación:** La visualización es una herramienta poderosa para lograr tus objetivos. Al visualizar regularmente los resultados deseados a través de su tablero de visión, está reforzando los pensamientos y emociones positivos asociados a sus objetivos. Esta práctica puede ayudarle a hacer realidad sus aspiraciones.
4. **Establecer intenciones:** La creación de un tablero de visión implica la selección intencionada de imágenes y frases que resuenen con tus objetivos. Este proceso de establecer intenciones y elegir conscientemente qué incluir en tu tablero puede ayudarte a alinear tus acciones y tu mentalidad con los resultados deseados.
5. **Mentalidad positiva:** Mirar un tablero de visión lleno de imágenes de tus aspiraciones puede provocar emociones y creencias positivas. Esta positividad puede influir en tu mentalidad, ayudándote a mantenerte optimista y centrado en tus objetivos, incluso ante los retos.
6. **Rendición de cuentas y seguimiento del progreso:** Un tablón de visión sirve como representación visual de tus objetivos y progresos. Si lo revisas periódicamente y reflexionas sobre lo que has avanzado, podrás seguir tus progresos, celebrar tus logros y rendir cuentas de tus aspiraciones.



En general, un tablón de ideas puede ser una herramienta poderosa para fijar objetivos, motivar y mantener una mentalidad positiva. Puede servirte como recordatorio constante de tus aspiraciones y guiarte a la hora de emprender acciones intencionadas para convertir esas visiones en realidad.

2.5. CREAR UN PLAN DE ACCIÓN PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS

Crear un plan de acción puede ser una buena forma de alcanzar tus objetivos. Aquí tienes un esquema general de cómo podrías enfocarlo:

1. **Defina sus objetivos:** Empieza por definir claramente lo que quieres conseguir. Utiliza la técnica de los objetivos SMART.
2. **Divídelo:** Divide tu objetivo principal en tareas más pequeñas y manejables. Esto hará que el objetivo general parezca más alcanzable y te ayudará a mantenerte organizado.
3. **Establezca plazos:** Asigna plazos a cada una de las tareas más pequeñas para crear un calendario que te permita alcanzar tus objetivos. Esto te hará responsable y te ayudará a priorizar tu trabajo.
4. **Identifique los recursos:** Determina qué recursos necesitas para llevar a cabo cada tarea. Puede tratarse de tiempo, dinero, materiales o apoyo de otras personas.
5. **Pasa a la acción:** Empieza a trabajar en las tareas que has esbozado en tu plan. Puedes utilizar una agenda o un calendario físico o digital para programar el tiempo necesario para completar tareas específicas y planificarte mejor.
6. **Controlar los progresos:** Revise periódicamente sus progresos para comprobar si va por buen camino. Si es necesario, ajusta tu plan de acción para adaptarlo a los cambios o retos que surjan. Anticipa posibles obstáculos y desarrolla estrategias para superarlos.
7. **Evalúe y ajuste:** Una vez que haya completado su plan de acción, tómese un tiempo para evaluar sus logros. Reflexiona sobre lo que ha funcionado bien y lo que no, y utiliza esta información para ajustar tu enfoque de cara a futuros objetivos.



Recuerde que alcanzar sus objetivos es un viaje, y no pasa nada si las cosas no siempre salen según lo previsto. Lo importante es mantener el compromiso y seguir avanzando.

3. CONSTRUIR RESILIENCIA Y SUPERAR OBSTÁCULOS

3.1. INTRODUCCIÓN A LA RESILIENCIA

La resiliencia es la capacidad de resistir los retos de la vida y recuperarse con más fuerza. Implica adaptarse frente a la adversidad, los traumas, las tragedias, las amenazas o las fuentes importantes de estrés. Esta capacidad no consiste en evitar las dificultades, sino en aprender a afrontarlas con eficacia. Cultivar la resiliencia puede conducir a una vida más plena y equilibrada, incluso cuando las circunstancias son difíciles.

Como dijo una vez Nelson Mandela: "No me juzgues por mi éxito, júzgame por cuántas veces me he caído y me he vuelto a levantar".

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS RESILIENTES

17

La **resiliencia** es esencial para superar los obstáculos de la vida. Entre los rasgos clave de las personas resilientes se incluyen:

- **Adaptabilidad:** Navegar con flexibilidad por el cambio y ajustar las estrategias.
- **Conciencia emocional:** Reconocer y gestionar las propias emociones y empatizar con los demás.
- **Perseverancia:** Persistir ante los contratiempos y mantener la concentración en los objetivos.
- **Capacidad para resolver problemas:** Abordar los retos de forma creativa y encontrar soluciones.

Cultivar estos rasgos puede capacitarnos para afrontar la adversidad con fuerza y confianza.



3.3. EL PAPEL DE LOS RETOS EN LA CREACIÓN DE RESILIENCIA

Los retos y la adversidad no son sólo obstáculos en nuestro camino; son oportunidades para crecer. Cada reto que afrontamos pone a prueba nuestra capacidad de recuperación y nos empuja a adaptarnos, aprender y hacernos más fuertes. Las ideas clave son:

01

Increased Self-Efficacy

Successfully navigating hardships boosts our confidence in handling future obstacles.

02

Learning Opportunity

Every challenge is a lesson in disguise, offering insights into our strengths and areas for improvement.

03

Growth Through Adversity

Overcoming difficult situations teaches us vital life skills, enhances our adaptability, and strengthens our resolve.

18

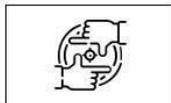
3.4. ESTRATEGIAS PARA AUMENTAR LA RESILIENCIA



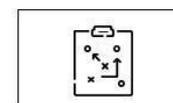
Embracing a growth mindset



Practicing self-care and stress management



Developing strong social connections



Setting realistic goals and taking action



3.5. SUPERAR LOS OBSTÁCULOS

Afrontar y superar los obstáculos es un aspecto fundamental del desarrollo de la resiliencia. Implica reconocer los obstáculos, desarrollar estrategias para superarlos y aprender de la experiencia. Las estrategias clave incluyen:

- **Identificar los obstáculos:** Reconocer los retos sin subestimarlos ni ignorarlos.
- **Planificación estratégica:** Desarrollar planes claros y viables que aborden directamente los obstáculos.
- **Aprender y adaptarse:** Utilizar los obstáculos como oportunidades de aprendizaje para mejorar las estrategias futuras.

Adoptando un enfoque proactivo y positivo ante los retos, aumentamos nuestra capacidad para sortear los obstáculos de la vida con confianza y gracia.

3.6. HERRAMIENTAS Y RECURSOS PARA AUMENTAR LA

RESILIENCIA



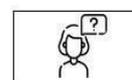
Inspirational Books

Discover strategies and stories of perseverance.



Mental Health Apps

Use digital tools for mindfulness and emotional well-being.



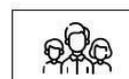
Professional Guidance

Seek personalized advice through counseling or coaching.



Educational Programs

Participate in workshops or online courses aimed at enhancing resilience skills.



Community Support

Connect with support groups or forums to share and learn from others' experiences.

En conclusión, el camino hacia la resiliencia y la superación de obstáculos es un proceso transformador que capacita a las personas para afrontar los retos de la vida con fortaleza y gracia. Las personas resilientes aprovechan sus capacidades internas para adaptarse y perseverar,



y crecen a partir de la adversidad. Utilizan la planificación estratégica, buscan apoyo y aplican las lecciones aprendidas de cada obstáculo que superan. Al aceptar los retos como oportunidades de crecimiento, cultivan una mentalidad sólida que prospera ante las dificultades.

4. ¿CÓMO MANTENER LA MOTIVACIÓN A LARGO PLAZO?

4.1. ¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN?

La motivación es lo que nos impulsa a hacer algo y nos mantiene centrados en ello hasta que lo conseguimos.

En la motivación pueden influir diversos factores, como las necesidades personales, los deseos, las expectativas, los valores, las recompensas externas, la presión social y las emociones, entre otros.

20

4.2. MOTIVACIÓN EN LOS OBJETIVOS PERSONALES

- **Celebrar los hitos:** es importante dedicar un momento a celebrar los hitos que alcanzamos a lo largo del camino. Estos hitos nos recuerdan los progresos realizados y pueden proporcionarnos la motivación necesaria para seguir avanzando. En esta sección, exploraremos la importancia de celebrar los hitos, reflexionaremos sobre su impacto y debatiremos estrategias para mantener la motivación a lo largo de nuestro viaje de aprendizaje permanente hacia el éxito.

Una de las principales razones por las que es importante celebrar los hitos es que nos permite reconocer y apreciar los progresos que hemos hecho. A menudo, nos vemos atrapados en la lucha por nuestros objetivos a largo plazo y no reconocemos las pequeñas victorias que conseguimos por el camino.

Si dedicamos tiempo a celebrar estos hitos, aumentaremos nuestra confianza, reforzaremos los comportamientos positivos y mantendremos el impulso. Por



ejemplo, Si te propones leer un libro al mes y lo consigues, celébralo regalándote un libro nuevo o compartiendo tu logro con amigos y familiares.

- **Reflexión sobre los logros:** Celebrar los hitos también es una oportunidad para reflexionar. Cuando nos detenemos a reflexionar sobre nuestros logros, podemos obtener información valiosa sobre nuestro crecimiento y desarrollo personal. Analizando lo que funcionó bien y lo que no, podemos hacer ajustes en nuestras estrategias y seguir progresando.

Por ejemplo, si has estado trabajando para mejorar tus dotes de oratoria y has realizado con éxito una presentación, tómate un tiempo para reflexionar sobre las técnicas que has utilizado y las áreas en las que has destacado. Esta reflexión te ayudará a perfeccionar tu enfoque y a fijar nuevos objetivos para seguir mejorando.

- **Opciones para celebrar hitos:** Hay varias formas de celebrar los hitos, y la mejor opción depende de las preferencias personales y de la naturaleza del logro.

Algunas personas pueden encontrar la alegría en regalarse una recompensa especial, como un día de spa o una escapada de fin de semana, mientras que otras pueden preferir celebrarlo compartiendo su éxito con sus seres queridos a través de una pequeña reunión o una conversación sincera.

Otra opción es retribuir a la comunidad haciendo voluntariado o donando a una causa que esté en consonancia con sus valores. En última instancia, lo más importante es elegir una celebración que aporte auténtica felicidad y refuerce el significado del hito.

- **Equilibrio entre humildad y orgullo:** Aunque es importante celebrar los hitos, también lo es encontrar un equilibrio entre la humildad y el orgullo. Aunque celebrar los logros es necesario para motivarse, es crucial mantener la humildad y evitar caer en la autocomplacencia. Reconocer que los hitos son peldaños en un camino más largo y que siempre hay espacio para el crecimiento.



y mejora. Acepta los logros con gratitud y humildad y úsalos como combustible para seguir esforzándote.

Celebrar los hitos es parte integrante de nuestro camino de desarrollo personal. Nos permite reconocer los progresos, reflexionar sobre los logros y mantener la motivación. Si elegimos formas significativas de celebrarlo, equilibramos la humildad y el orgullo y nos rodeamos de una red de apoyo, podemos asegurarnos de que nuestros hitos se conviertan en catalizadores del crecimiento y el éxito continuos.

4.3. MOTIVACIÓN EN EL ESPÍRITU EMPRESARIAL

Mantener la motivación es crucial para el éxito a largo plazo como empresario de comercio electrónico. Es natural enfrentarse a retos y contratiempos en el camino, pero adoptando la mentalidad adecuada y aplicando estrategias eficaces, puedes mantenerte motivado y superar

cualquier obstáculo que se te presente.

Uno de los factores clave para mantener la motivación es **tener una visión clara y establecer objetivos específicos**. Cuando se tiene una idea clara de adónde se quiere ir y qué se quiere conseguir, resulta más fácil mantener la motivación y la concentración. Por ejemplo, si tu objetivo es aumentar las ventas de tu comercio electrónico en un 50% en los próximos seis meses, puedes dividirlo en pasos más pequeños y factibles y celebrar cada hito en el camino.

Otro aspecto importante para mantener la motivación es **rodearse de una red de apoyo**. Rodearse de personas con ideas afines que compartan sus objetivos y aspiraciones puede proporcionarle el aliento y la motivación necesarios cuando más los necesita. Unirse a comunidades en línea o asistir a eventos de networking puede ayudarle a conectar con otros empresarios de comercio electrónico que pueden ofrecerle valiosas ideas y apoyo.

Además, **practicar el autocuidado y mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal** es crucial para mantener la motivación. Como empresario de comercio electrónico, puede ser fácil dejarse llevar por el ajetreo y el bullicio de la gestión de su negocio, pero descuidar su bienestar puede conducir al agotamiento y a la pérdida de motivación. Asegúrate de tomarte descansos, dar prioridad a las actividades de



autocuidado y establecer límites entre el trabajo y la vida personal.

Celebrar los éxitos, por pequeños que sean, es otra forma eficaz de mantener la motivación. Reconocerse y recompensarse por alcanzar hitos o superar retos puede aumentar su confianza y motivación. Por ejemplo, si ha lanzado con éxito un nuevo producto o ha alcanzado un determinado objetivo de ventas, regálese algo que le guste o tómese un día libre para relajarse y reponer fuerzas.

Por último, para mantener la motivación también es necesario **estar dispuesto a adaptarse y aprender de los fracasos**. En el sector del comercio electrónico, no todas las estrategias o decisiones darán los resultados deseados. Sin embargo, ver los fracasos como oportunidades de crecimiento y aprendizaje puede ayudarle a mantenerse motivado y a mejorar continuamente. Analice qué falló, haga los ajustes necesarios y siga avanzando.

En conclusión, mantener la motivación como empresario de comercio electrónico requiere una combinación de mentalidad, estrategia y autocuidado. Estableciendo objetivos claros, rodeándose de una red de apoyo, practicando el autocuidado, celebrando los éxitos y aprendiendo de los fracasos, podrá mantenerse motivado y superar cualquier reto que se le presente. Recuerda, el éxito es un viaje, y mantener la motivación es la clave para alcanzar tus objetivos a largo plazo en el sector del comercio electrónico.

4.4. MANTENER LA MOTIVACIÓN PARA PERSEGUIR IDEAS

Mantener la motivación a largo plazo puede ser todo un reto, pero existen diversas estrategias y prácticas que pueden ayudarte a mantenerla. He aquí algunos consejos para mantener la motivación:

- **Prácticas de autocuidado:** Cuidarse es crucial para mantener la motivación.
- **Establecer objetivos realistas:** Esto te permite experimentar una sensación de logro a medida que progresas, lo que puede aumentar tu motivación.
- **Crear un sistema de apoyo:** Rodéate de personas que te apoyen y te animen y motiven. Comparte con ellas tus objetivos y aspiraciones y busca su orientación y sus comentarios.



- **Celebrar los éxitos y los hitos:** Celebre sus logros, por pequeños que parezcan. Reconoce tus progresos y prémiate cuando alcances hitos en el camino.
- **Reflexionar sobre los progresos:** Tómate tiempo para valorar los esfuerzos realizados y los resultados obtenidos.
- **Ajustar los objetivos según sea necesario:** Sea flexible y esté dispuesto a modificar sus objetivos para adaptarlos a su situación y aspiraciones actuales.
- **Encontrar la inspiración:** Busca fuentes de inspiración para alimentar tu motivación. Rodéate de contenido positivo y motivador que resuene contigo. Utilizar material inspirador puede ayudarte a mantener la concentración y la motivación a largo plazo.

Recuerde que la motivación puede fluctuar y que es normal experimentar altibajos a lo largo del camino. Si incorporas estas prácticas a tu rutina, podrás cultivar un nivel sostenible de motivación y seguir avanzando hacia tus objetivos.



ACTIVIDADES CON LOS ALUMNOS

1. Cuestionario: ¿EXTRÍNSECO O INTRÍNSECO?

Objetivo de aprendizaje: ser capaz de identificar los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación para aprender.

Piensa por qué estás siguiendo una formación. ¿Estás aquí porque te gusta aprender y quieres seguir una formación para convertirte en una persona más completa? Si es así, está intrínsecamente motivado. Sin embargo, si estás aquí porque quieres obtener una certificación para ser más comercializable en una carrera bien remunerada o para satisfacer las demandas de tu familia, entonces tu motivación es de naturaleza más extrínseca.

Para cada una de las siguientes afirmaciones, determine si muestra motivación intrínseca o extrínseca.

1. Te encanta aprender.

- Extrínseco
- Intrínseco

2. El conocimiento es importante para ti.

- Extrínseco
- Intrínseco

3. Quieres buenas notas.

- Extrínseco
- Intrínseco

4. Quieres aprender todo lo que puedas.

- Extrínseco
- Intrínseco

5. Quieres un trabajo mejor.

- Extrínseco
- Intrínseco



6. **Esperas ganar más dinero.**
 - Extrínseco
 - Intrínseco

7. **Quieres complacer a tu familia.**
 - Extrínseco
 - Intrínseco

8. **Es un gran placer aprender cosas nuevas.**
 - Extrínseco
 - Intrínseco

La motivación intrínseca reside en el individuo. Una persona intrínsecamente motivada aprende porque disfruta con la tarea, cree que es importante y desea hacer un buen trabajo.

26

La motivación extrínseca existe fuera de la persona. Alguien que está motivado extrínsecamente aprende porque quiere una recompensa como dinero con un trabajo o elogios.



2. TU MOTIVACIÓN... HOY

Objetivo de aprendizaje: explorar los factores motivadores de esta oportunidad de formación y establecer objetivos específicos.

Primer paso:

Reflexione sobre experiencias pasadas: Piense en momentos en los que se sintió muy motivado y realizado. ¿Qué actividades u objetivos perseguía? ¿Qué factores contribuyeron a tu motivación en esos momentos?

Paso 2:

Y ahora:

- Identificar **los motivadores intrínsecos**

- Identificar **los motivadores extrínsecos**



Paso 3:

- **Establezca objetivos SMART:** Establezca objetivos específicos, mensurables, alcanzables, pertinentes y sujetos a plazos (SMART) basados en su autoevaluación. Aclara qué quieres conseguir y por qué te importa.



3. CARPE DIEM

Objetivo de aprendizaje: establecer un vínculo entre el presente y el futuro que permita a los alumnos comprender su identidad y sus aspiraciones. (Actividad en pequeños grupos de 3-4 personas).

Paso 1: Una identidad

El formador pide a cada grupo que cree una "identidad". Los alumnos deben representar en grupo a un hombre o a una mujer, especificando el nombre, la edad, cuáles son sus aficiones, cuáles son sus temas favoritos, cómo está compuesta su familia.

Tienen que responder a dos preguntas (utilizando una hoja de rotafolio dividida en dos columnas):

1. ¿QUÉ QUIERO HACER MAÑANA?
2. ¿QUÉ QUIERO HACER DENTRO DE 3 AÑOS?

(En función de la edad de los participantes, puede aumentarse el intervalo de años)

Cada grupo escribe 4-5 respuestas a ambas preguntas según la identidad ficticia.

29

Paso 2: Compartir

El formador pide a cada grupo que presente su identidad a la clase y diga lo que quiere hacer mañana y lo que quiere hacer dentro de 3 años.

Paso 3: Evaluación

El formador puede utilizar las siguientes preguntas con sus alumnos:

- ¿Existe una correlación entre mis acciones actuales y mis aspiraciones para los próximos 3, 5, 7 o más años?
- ¿Qué medidas estoy tomando para alcanzar los objetivos a corto y largo plazo?
- ¿Qué pasos puedo dar para alcanzar mis objetivos? ¿Son significativas mis actividades diarias? ¿Percibo cada día como una nueva oportunidad?
- ¿Estoy contemplando el futuro? ¿Poseo una visión o un proyecto? ¿Cómo puedo alinear mis acciones presentes con mis aspiraciones futuras?
- La capacidad de estar "aquí y ahora" y la autoconciencia. ¿Cómo lo entiende?



4. SOBRE MÍ

Objetivo de aprendizaje: reflexionar y desarrollar la confianza en uno mismo.

Paso 1:

Se entrega a cada participante una hoja con las siguientes frases sin terminar.

- Me gusta porque...
- Soy un experto en...
- Me siento bien con...
- Mis amigos te dirían que tengo un gran...
- Mi lugar favorito es...
- Me quieren...
- La gente dice que soy un buen...
- Me han dicho que tengo bastante...
- Me considero un buen...
- Lo que más me gusta es...
- La persona que más admiro es...
- Tengo un talento natural para...
- Mis objetivos para el futuro son...
- Sé que alcanzaré mis objetivos porque soy...
- La gente me felicita por...
- Me siento bien cuando...
- He tenido éxito en...
- Me río cuando pienso en...
- Los rasgos por los que me admiro son...
- Me siento en paz cuando...

30

Los participantes tienen que responder a todas las preguntas, sólo si quieren. Son libres de saltarse algunas.

Segundo paso:

Cuando todos hayan terminado, el formador pide a los participantes que compartan sus respuestas de forma voluntaria.



Alternativamente, cuando llegue el momento de compartir las respuestas:

- El formador puede pedir a los alumnos que compartan tres de sus descubrimientos más sorprendentes.
/ella misma.
- El formador puede elegir una pregunta concreta y pedir a todos los que lo deseen que compartan sus respuestas. Las respuestas se agrupan en la pizarra/en papel.
- El formador puede iniciar el debate y animar a los alumnos expresando su experiencia personal.

En situaciones en las que las respuestas pueden ser negativas, groseras o burlonas, es esencial que el formador se mantenga lo más adaptable posible. En lugar de ignorar tales respuestas, el formador debe esforzarse por identificar los aspectos positivos de las mismas.

Paso 3: Evaluación

Al final de la actividad, se utilizan las siguientes preguntas para la evaluación:

- ¿Cómo vivió la actividad? ¿Qué cambios podrían mejorar tu experiencia?
- ¿Le resulta fácil identificar sus cualidades positivas? ¿Le resulta fácil expresarlas?
- ¿Cree en las respuestas que ha dado?
- ¿Qué es la confianza? ¿Por qué es importante? ¿Cómo reforzarla?
- ¿Qué similitudes comparte con sus compañeros?
- ¿Eres consciente de tus talentos, capacidades y habilidades?
- ¿Has descubierto algo nuevo sobre ti o tus compañeros gracias a esta actividad?



5. CARRUSEL DE PROFESIONES

Objetivo de aprendizaje: promover la comprensión por parte de los alumnos de las cuestiones relacionadas con el papel de la educación y la formación, por qué son necesarias y útiles.

Al final de esta actividad, los participantes serán capaces de:

- Aumentar su conciencia de la relación entre las aficiones y las posibles carreras futuras.
- Reconocer las competencias que son especialmente relevantes para profesiones específicas.
- Mejorar su capacidad de colaboración y comunicación.
- Apoyar a los alumnos en su proceso de aprendizaje y guiarlos para que adquieran autonomía.

El formador comparte las siguientes preguntas:

- ¿Qué me gusta?
- ¿Qué sé yo?
- ¿Qué necesito?
- ¿Qué se puede adquirir en una formación?

3
2

Paso 1: Ronda 1

Cada participante debe escribir su propia afición, actividad de tiempo libre o interés. En función de estas respuestas, los participantes se dividen en grupos.

Cada grupo debe encontrar profesiones relacionadas con estas actividades de tiempo libre.

Paso 2: Ronda 2

Los participantes rotarán de grupo, y uno de ellos se quedará como líder o propietario del grupo, manteniendo la continuidad para el siguiente grupo de participantes. Tras el cambio de grupo, la tarea siguiente consistirá en investigar y documentar aspectos esenciales de diversas profesiones, como el horario laboral, el salario, los requisitos de formación, etc.

Paso 3: Ronda 3

Una vez finalizada la tarea de recopilar información sobre las profesiones, los participantes volverán a cambiar de grupo. En esta fase final, abordarán la pregunta: "¿Qué materias de la educación son relevantes para estas profesiones y qué habilidades y conocimientos pueden adquirirse a través de la escuela o de cursos de formación para prepararse para estas carreras?".



Paso 4: Evaluación

Al final - de la presentación del trabajo en grupo se pide a los participantes que reflexionen sobre estas cuestiones:

- ¿Qué cosas nuevas he aprendido sobre profesiones y temas?
- ¿Qué he aprendido sobre mí mismo?
- ¿Qué asignaturas son ya importantes para transformar mi afición en una profesión?
- ¿Qué me ha sorprendido?
- ¿En qué más tengo que pensar?

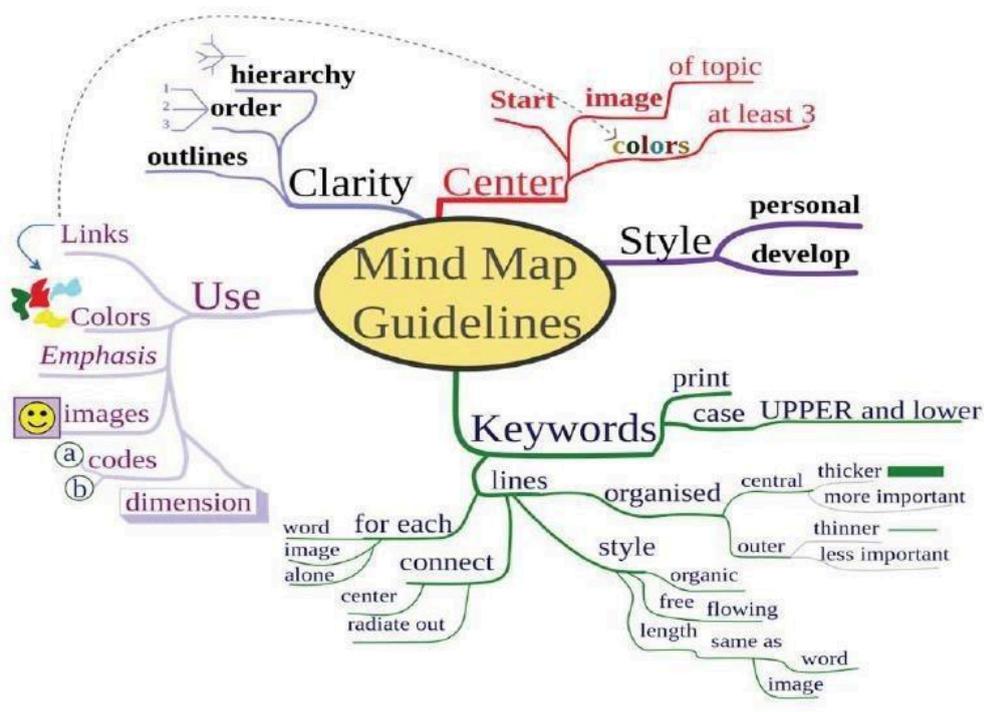


6. TU APRENDIZAJE - MAPA MENTAL

Objetivo de aprendizaje: comprender su motivación para aprender identificando sus pasiones y puntos fuertes, basándose en ellos para planificar su aprendizaje futuro.

Paso 1: ¿Qué es un mapa mental?

El formador presenta un ejemplo de mapa mental y explica los objetivos de la actividad.¹



34

El formador presenta a los alumnos los pasos para crear un mapa mental en siete etapas:

1. Empieza por el centro de una página en blanco.
2. Utilice una imagen o fotografía para su idea central.
3. Utilice los colores en todas partes.
4. Conecte sus ramas principales a la imagen central y conecte sus ramas de segundo y tercer nivel al primer y segundo nivel, etc.
5. Haz que tus ramas sean curvas en lugar de rectas.
6. Utilice una palabra clave por línea.
7. Utilice imágenes en todo el texto.

¹ Más información: www.tonybuzan.com/about/mind-mapping



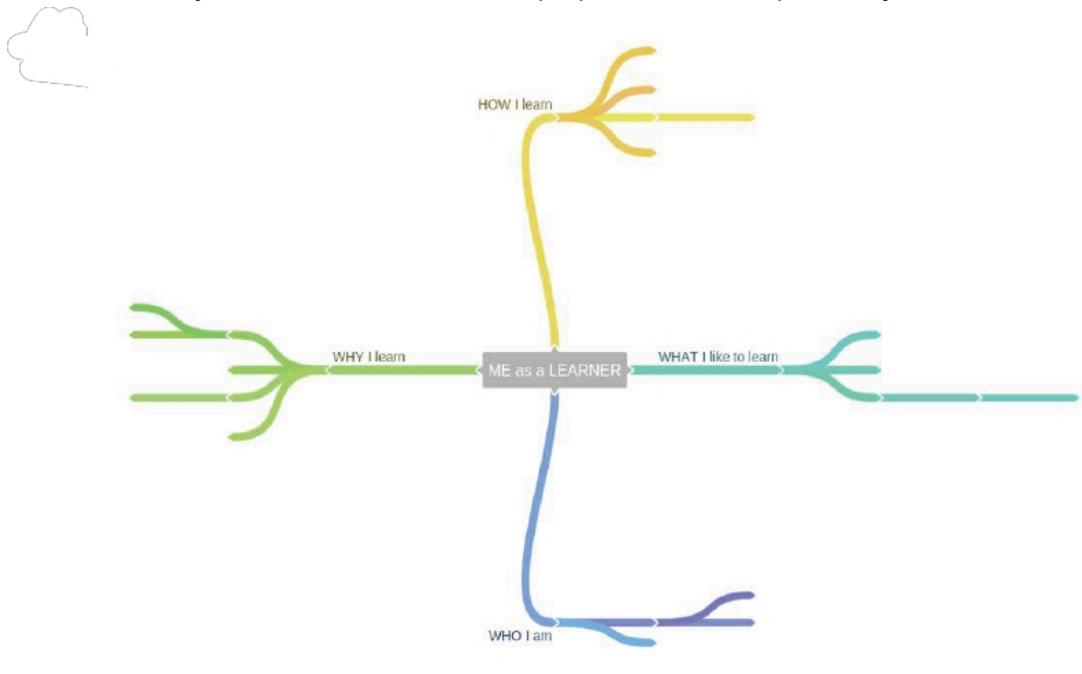
Se pide a los participantes que lean atentamente las instrucciones proporcionadas. A continuación, el formador demostrará la creación de un mapa mental basado en el ejemplo dado, centrándose en la educación, la carrera profesional y la motivación para el aprendizaje. No obstante, se hace hincapié en que esta actividad puede adaptarse a cualquier otro tema según sea necesario. Antes de proceder a crear el mapa mental, el formador definirá la tarea o el tema específico, ya esté relacionado con aficiones, intereses, profesiones o cualquier otro tema elegido para la actividad.

Paso 2: Cree su mapa mental

El formador pide a los alumnos que creen un mapa mental collage utilizando fotos y texto de revistas. Este mapa mental debe representar visualmente sus puntos fuertes individuales, sus valores personales, su motivación para aprender, sus pasiones y sus cualidades únicas.

Los principales puntos sobre los que reflexionar son:

- Por qué aprendo = motivación
- Por qué me gusta aprender = pasiones
- Cómo aprendo = modalidades de aprendizaje preferidas
- Quién soy = autoconocimiento de la propia historia de aprendizaje



Debe utilizarse una imagen o fotografía para la idea central.



Paso 3: Compartir

Cuando los alumnos estén preparados, el formador les invitará a presentar su mapa mental o collage al resto del grupo.

Paso 4: Evaluación

Tras la actividad, el formador puede facilitar un debate en clase centrado en los siguientes temas:

- ¿Por qué son importantes la educación y el aprendizaje?
- ¿Qué motiva a los estudiantes a obtener mejores resultados de aprendizaje?

Estos debates pueden aportar valiosas ideas sobre la importancia de la educación y los factores que impulsan a los estudiantes a sobresalir en su viaje de aprendizaje.

7. ESTABLECER OBJETIVOS INTELIGENTES

Los participantes colaboran para crear objetivos SMART basados en un escenario dado,

*Compartir y debatir los objetivos SMART creados para conocer diferentes perspectivas.

8. OBJETIVOS A CORTO Y LARGO PLAZO

Cada participante compartirá un objetivo a corto plazo y otro a largo plazo (real o inventado).

9. CONSEJO DE VISIÓN

Hacer nuestros propios tableros de visión recopilando imágenes, palabras y símbolos que representen nuestros objetivos y creen una representación visual de lo que queremos conseguir.

*Podéis hacerlo en vuestros ordenadores en una plataforma como Canva o en papel con recortes de revistas

10. PLAN DE ACCIÓN

- Fíjese un objetivo para usted o su empresa.
- Encontrar un obstáculo que pueda surgir
- Desarrollar una estrategia para superarlo



11. VER Y ANALIZAR VÍDEOS

1. https://www.youtube.com/watch?v=F5R49m09ZM&ab_channel=Dr.SandeepAtreatSocialigence

A continuación, debatiremos todos juntos las siguientes cuestiones:

- ¿Qué has aprendido del vídeo y cómo puedes aplicarlo a tu experiencia personal?
- ¿Por qué cree que la inteligencia emocional puede ayudarle a alcanzar sus objetivos?

2. https://www.youtube.com/watch?v=1gzVhnT3pB4&ab_channel=TherapyinaNuts

A continuación, debatiremos todos juntos las siguientes cuestiones:

- ¿Cómo nos afecta el ciclo de la dopamina?
- ¿Te tratas bien a ti mismo? ¿Cómo puedes mejorarla?
- Piensa en otras formas de hacer un seguimiento de tus logros.
- Comparte con tus compañeros lo que a ti te funciona para mantener la motivación en la consecución de tus objetivos.



12. "CÍRCULO DE APOYO PARA LA MOTIVACIÓN A LARGO PLAZO"

En esta actividad, los participantes trabajarán juntos para crear un círculo de apoyo que les permita mantener la motivación a largo plazo. Se centrarán en aplicar prácticas de autocuidado, establecer objetivos realistas, celebrar los éxitos y reflexionar sobre los progresos.

Instrucciones:

- **Formación de grupos:** Divida a los participantes en grupos de 3 ó 4 personas. Cada grupo se convertirá en un "Círculo de apoyo para la motivación a largo plazo".
- **Prácticas de autocuidado y motivación:** Cada miembro del grupo debe investigar y seleccionar una práctica de autocuidado que contribuya a mantener la motivación a largo plazo. Puede ser una práctica relacionada con el sueño, la nutrición, el ejercicio u otros aspectos del bienestar físico, mental o emocional. Los miembros deben compartir sus prácticas seleccionadas dentro del grupo.
- **Diseño del mural:** Dentro del grupo, los participantes deben debatir y diseñar un mural visual que represente las estrategias seleccionadas. Pueden utilizar cartulina, papel grande o incluso una herramienta de diseño gráfico digital. Cada miembro del grupo será responsable de crear una sección del mural que represente su estrategia.
- **Integración de elementos visuales y mensajes:** Cada miembro del grupo debe aportar elementos visuales y mensajes inspiradores relacionados con su estrategia. Pueden ser ilustraciones, fotografías, citas motivadoras, palabras clave, entre otros. Los elementos deben ser creativos y representativos de la estrategia seleccionada.
- **Presentación del mural:** Una vez finalizado el mural, los grupos deberán presentarlo a los demás participantes. Cada grupo explicará las estrategias seleccionadas y cómo están integradas en el mural. Se anima a los participantes a compartir sus reflexiones personales sobre la importancia de mantener la motivación a largo plazo.
- **Celebración de éxitos e hitos:** Los participantes deben identificar los hitos significativos en su camino hacia la motivación a largo plazo. Como grupo, deben establecer un sistema para celebrar los éxitos y los hitos alcanzados. Esto podría incluir un registro compartido de los logros, momentos de



reconocimiento en las reuniones de grupo o cualquier otra forma de celebración que consideren apropiada.



RECURSOS ADICIONALES

- Vídeo 1: Instintos, Excitación, Necesidades, Impulsos: Drive-Reduction and Cognitive Theories | MCAT | Khan Academy <https://youtu.be/LHnHXS51J4E>
- Vídeo 2: Autoeficacia, Locus de Control y autopercepción <https://youtu.be/lywFMVsZvNE>
- Vídeo 3: Conducción: El sorprendente verdad sobre lo que motiva <https://youtu.be/u6XAPnuFjJc?si=s-RkQglwVBMgHOHV>

BIBLIOGRAFÍA

Spielman, R. M., Dumper, K., Jenkins, W., Lacombe, A., Lovett, M., & Perlmutter, M. (2020). Psicología. (N. Arduini-Van Hoose & P. Carroll, Ed.). Lumen Learning. Recuperado de <https://courses.lumenlearning.com/suny-hvcc-psychology-1> (Obra original publicada en 2014). CC-BY 4.0., Introducción a la Psicología

EDUC`ACTION - Un catálogo sobre métodos de educación no formal, Proyecto DROP-IN 2018-1-FR01-KA201-047884

Fastercapital.com. - Recuperado de Mayo 29th de 2024 de <https://fastercapital.com/topics/sustaining-motivation-over-the-long> haul.html#:~:text=En general%2C%20sostener%20la%20motivación%20para%20largos,objetivos%20a%20largo%20plazo.

