

# Mi guía de integración juvenil

—  
Guía para trabajadores juveniles

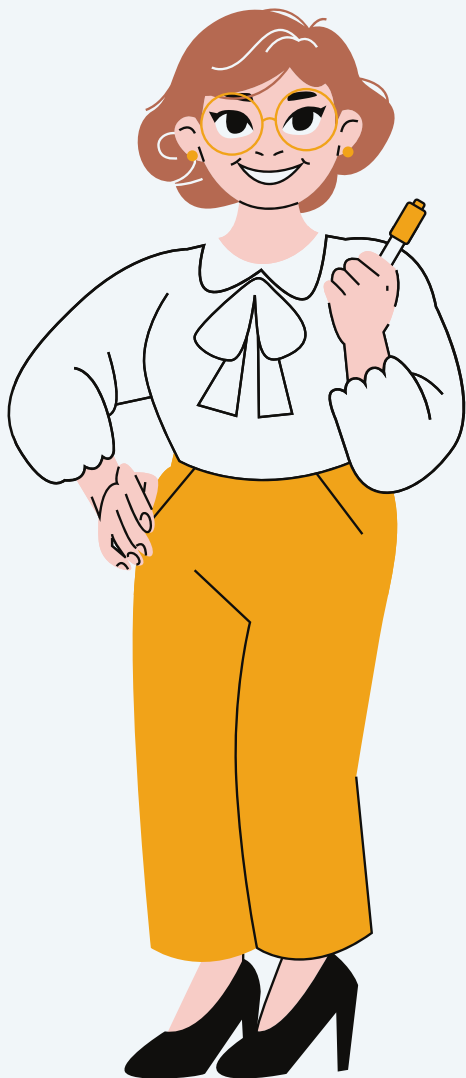


# Tabla de contenido

- 1** *Introducción del Proyecto*
- 2** *Presentación de las ONG socias*
- 3** *Introducción a la Integración Juvenil*
- 4** *Etapas de la integración juvenil y el Círculo Dorado*
- 5** *Conoce a tus jóvenes*
- 6** *Etapas de integración en profundidad*
- 7** *Mapa de crecimiento*
- 8** *Integración en el mercado laboral*
- 9** *CV y portafolio / Entrevistas / Búsqueda de empleo*
- 10** *Pase para jóvenes*



# Introducción del proyecto



En el contexto de un proyecto Erasmus+ KA2, liderado por la organización francesa sin ánimo de lucro “The Collectif pour un Service Civique Européen”, nuestra alianza está implementando un proyecto que cubre el período 2024-2026 con el objetivo de promover el Servicio Cívico Europeo en toda Europa, en particular en los países donde aún no existe un programa nacional de participación como el francés, alemán, italiano o luxemburgués. El proyecto incluye seis resultados, que son una combinación de materiales promocionales, proyectos piloto de Servicio Cívico Europeo y herramientas para la inserción profesional de los jóvenes en el Servicio Cívico Europeo en los países socios del proyecto: Francia, Alemania, Italia, España, Portugal, Polonia y Rumanía. El Servicio Cívico Europeo es un programa de un año para jóvenes, que combina seis meses de participación en actividades de interés general en el país de origen, acompañado de formación en lengua, ciudadanía, valores de la UE, valores medioambientales y tutoría profesional, seguido de seis meses de participación en actividades de interés general en otro país de la Unión Europea.

“

*El objetivo principal de este programa, que cuenta con el apoyo de diversos actores de toda Europa, como el Presidente de la República Francesa, y que ha sido galardonado con el Premio Carlomagno de la Juventud en 2020, es abrir la movilidad europea a todos los jóvenes de Europa, y en particular a los jóvenes con menos oportunidades.*

”



# Introducción del proyecto

## Nuestro objetivo

El proyecto Along the road of the YouSCE pretende dar la oportunidad a 46 jóvenes voluntarios (de edades comprendidas entre 18 y 30 años, 50% de ellos jóvenes con menos oportunidades) en los países objetivo de la alianza de formar parte de un proyecto de creación audiovisual europeo y desarrollar habilidades útiles para su desarrollo personal e inserción profesional, formando al mismo tiempo a los trabajadores de juventud para que los acompañen y fomentando programas de voluntariado a tiempo completo en países donde todavía no existe un programa nacional de participación para jóvenes voluntarios.

## Nuestra idea

El proyecto se basa en la grabación diaria por parte de los propios jóvenes de las actividades de interés general que realizan como voluntarios en grupos de medio nacionales y medio europeos. Esto se completará con una formación para animadores juveniles que les permitirá acompañar a los jóvenes en sus grabaciones, dos encuentros transfronterizos en los que los jóvenes realizarán misiones solidarias específicas y la difusión de los resultados en una gala final, festivales artísticos, escuelas y comunidades locales.

## Nuestros resultados

Los seis resultados (dos manuales, un cortometraje, un kit de herramientas, un informe y una guía), con el cortometraje en el centro, son una combinación de materiales analíticos y técnicos con herramientas para que los jóvenes desarrollen sus habilidades profesionales y digitales, herramientas para que los trabajadores juveniles acompañen la inserción profesional de los jóvenes voluntarios de diversos orígenes e información para las partes interesadas sobre cómo implementar un Servicio Cívico Europeo en nuevos países.



# Presentación de las entidades socias

## 1. Collectif pour un Service Civique Européen (CSCE)

Francia, París <http://serviceciviqueeuropeen.eu/>

CSCE, creadora del Servicio Cívico Europeo y encargada de su desarrollo en toda Europa, es la entidad coordinadora del proyecto. Esta entidad supervisa la colaboración, asesora a los socios sobre la acogida de voluntarios nacionales y europeos y sobre las formas de desarrollar los servicios cívicos en los nuevos países, coordina el consorcio en la implementación de los resultados y actividades, garantiza la gestión del proyecto y del presupuesto y participa en la estrategia de comunicación y la difusión masiva de los resultados del proyecto.

## 2. Sciaraprogetti A.P.S. - E.T.S.

Italia, Fiorenzuola d'Arda  
[www.sciaraprogetti.com](http://www.sciaraprogetti.com)

## 3. World Society Builders gUG

Alemania, Hannover  
[www.instagram.com/world\\_society\\_builders](http://www.instagram.com/world_society_builders)

## 4. Plantar Uma Árvore - Associação

Portugal, Queluz - Sintra  
[www.plantarumaarvore.org](http://www.plantarumaarvore.org)

## 5. Coordinadora Infantil y Juvenil de Tiempo Libre de Vallecas

España, Madrid  
[www.coordinadora.org.es](http://www.coordinadora.org.es)

## 6. Centrum Wspolpracy Mlodziezy

Polonia, Gdynia  
[www.cwm.org.pl](http://www.cwm.org.pl)

## 7. Fundatia Nationala pentru Tineret

Rumania, Bucarest  
[www.rotineret.ro](http://www.rotineret.ro)

“

***"Nuestra alianza está implementando un proyecto cuyo objetivo es promover el Servicio Cívico Europeo en toda Europa".***

”



# Introducción a la Integración Juvenil



La integración laboral juvenil se refiere al proceso de apoyar y orientar a los jóvenes, en particular a aquellos que salen de programas de voluntariado, hacia un empleo significativo, estable y sostenible. Esta transición es una etapa crucial en la vida de un joven, donde las habilidades, la experiencia y la identidad desarrolladas a través del voluntariado deben traducirse eficazmente en empleabilidad y orientación profesional.

Si bien los programas de voluntariado suelen dotar a los jóvenes de valiosas habilidades interpersonales como el trabajo en equipo, la comunicación y la adaptabilidad, existe una notable carencia de vías estructuradas que ayuden a los voluntarios a conectar estas experiencias con oportunidades laborales reales. Muchos jóvenes terminan su servicio con entusiasmo y potencial, pero sin las herramientas, las redes ni la orientación necesarias para incorporarse al mercado laboral con confianza.

Esta integración no solo es esencial para las personas involucradas, sino también para la sociedad en su conjunto.

Cuando los jóvenes tienen un empleo significativo, contribuyen al crecimiento económico, la cohesión social y la innovación. Por el contrario, si tienen dificultades para encontrar trabajo después del voluntariado, esto puede conducir al subempleo, la pérdida de motivación y el desaprovechamiento de su potencial.

Reconocer y abordar este desafío es clave para construir un mercado laboral más fuerte e incluso que valore las contribuciones de los jóvenes y los prepare para el éxito a largo plazo.

**A muchos jóvenes les cuesta comprender cómo el voluntariado se conecta con el trabajo. Los trabajadores juveniles desempeñan un papel fundamental para ayudarles a establecer esta conexión.**



# Etapas de la integración juvenil

## Etapas de la integración de los jóvenes al mercado laboral

Para apoyar eficazmente a los jóvenes en su transición del voluntariado al empleo, es fundamental considerar su trayectoria en tres etapas clave: pre-misión, misión actual y post-misión. Estas etapas nos permiten identificar intervenciones y mecanismos de apoyo específicos en cada fase crítica del desarrollo de un joven.



### 1. Pre-Misión: Sentando las bases

La etapa pre-misión ocurre al inicio del servicio voluntario. Esta fase se centra en preparar a las personas, tanto mental como prácticamente, para la misión que les espera, a la vez que sienta las bases para su futura carrera profesional. En esta etapa, debemos establecer un plan de crecimiento a lo largo del programa de voluntariado, teniendo en cuenta su integración en el mercado laboral.

### 2. Misión actual: Desarrollo de habilidades e identidad

Durante la misión, los jóvenes participan activamente en actividades de voluntariado. Esta etapa es crucial para el aprendizaje experiencial, el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades transversales. Durante esta etapa, debemos definir el propósito, las habilidades y la identidad de los jóvenes.

### 3. Después de la misión: Puente hacia el empleo

La fase posterior a la misión es donde la integración al mercado laboral se convierte en el objetivo principal. En esta etapa, el enfoque se centra en ayudar a los jóvenes a convertir sus experiencias de voluntariado en oportunidades profesionales concretas. En esta etapa, debemos centrarnos en la orientación profesional, como la ayuda para la redacción del CV, la preparación para entrevistas y la búsqueda de empleo.

# EL Círculo Dorado

## El Círculo Dorado de Simon Sinek en la integración juvenil

¿Qué es el Círculo Dorado?



El Círculo Dorado de Simon Sinek es un modelo de liderazgo y comunicación que ayuda a personas y organizaciones a conectar profundamente con el propósito y la motivación. El modelo se basa en tres círculos concéntricos:

- 1. POR QUÉ** – El propósito, causa o creencia principal que inspira la acción.
- 2. CÓMO** – El proceso o los valores que guían cómo se realiza el trabajo.
- 3. QUÉ** – El resultado o producto; lo que haces.

La mayoría de las personas y organizaciones se comunican **desde fuera hacia dentro** (empezando por lo que hacen), pero Sinek sostiene que las personas y las organizaciones verdaderamente inspiradoras se comunican **desde dentro hacia fuera**, empezando por el **POR QUÉ**, es decir, la creencia que los impulsa.

### Por qué el "POR QUÉ" es importante para la integración juvenil

Para los jóvenes que participan en programas de voluntariado, conocer su POR QUÉ personal —su motivación interna para el voluntariado— puede ser transformador. Aporta claridad, impulsa el compromiso y sienta una base sólida para el desarrollo profesional. Ya sea que un voluntario esté motivado por la pasión por la comunidad, el deseo de aprender o el sentido de la responsabilidad, este propósito más profundo puede moldear su crecimiento durante y después de la experiencia. Cuando se integra intencionalmente en cada etapa del proceso de integración al mercado laboral, el POR QUÉ puede mejorar la motivación, incrementar el impacto y mejorar los resultados laborales a largo plazo.

---

Aquí está la charla TED de Simon Sinek "Cómo los grandes líderes inspiran la acción" sobre el Círculo Dorado: <https://www.youtube.com/watch?v=qp0HIF3SfI4>



# Aplicando el “POR QUÉ”, el “CÓMO” y el “QUÉ” en las tres etapas de La Integración

## 1. Pre-Misión: Descubre el POR QUÉ

Antes de que comience la misión, ayudar a los jóvenes a identificar su PORQUÉ marca la pauta para una participación significativa.

- Los talleres o debates pueden guiarlos a reflexionar sobre preguntas como: ¿Por qué hago voluntariado? ¿Qué es lo más importante para mí?
- Esta autoconciencia ayuda a alinear las elecciones de voluntariado con los valores personales y los intereses profesionales futuros.
- Desarrolla la motivación interna, aumentando su compromiso y sentido de propósito durante la misión.

## 2. Misión actual: CÓMO su trabajo honra su POR QUÉ

Durante el programa de voluntariado, los jóvenes tienen la oportunidad de actuar según su POR QUÉ y ver CÓMO debe realizarse su trabajo para sostener su POR QUÉ.

- Las sesiones de reflexión regulares pueden conectar sus tareas diarias con sus motivaciones centrales, su POR QUÉ.
- Los mentores pueden reforzar su POR QUÉ y utilizar estos valores para guiar el CÓMO deben realizar su trabajo, al tiempo que se centran en sus puntos fuertes y en sus objetivos en constante evolución.
- Comprender su POR QUÉ les permite mantenerse resilientes ante los retos, CÓMO hacen su trabajo y les mantiene enfocados en el panorama general.

## 3. Después de la misión: ¿QUÉ han logrado?

Después de la misión, el POR QUÉ se convierte en una poderosa herramienta narrativa en la integración laboral, y el QUÉ se utiliza como herramienta para mostrar QUÉ han logrado, QUÉ han hecho y QUÉ habilidades han adquirido.

- Los jóvenes pueden expresar su POR QUÉ y su QUÉ en currículums, entrevistas y cartas de presentación, demostrando así un liderazgo con propósito y claridad.
- Los trabajadores juveniles pueden ayudarles a relacionar su POR QUÉ y lo que han aprendido de la experiencia con puestos de trabajo o sectores que se ajusten a sus valores.
- El POR QUÉ les ayuda a elegir caminos no solo por los ingresos, sino también por el significado y la satisfacción a largo plazo.



# Conoce a tus jóvenes

## Por qué es importante comprender el perfil del voluntario

Antes de guiar a los jóvenes a través de las etapas de integración mediante el Círculo Dorado, es fundamental comprender quiénes son. Cada joven aporta un bagaje único, experiencias, motivaciones y desafíos únicos, que influyen profundamente en su participación en el voluntariado y en cómo visualizan su futuro en el mercado laboral.

## ¿Por qué crear un perfil juvenil?

### 1. La personalización genera impacto

Un enfoque único puede resultar ineficaz. Al comprender el contexto de cada joven (nivel educativo, contexto socioeconómico, habilidades, intereses y barreras), se puede personalizar la orientación, el apoyo y las oportunidades para que realmente se adapten a sus necesidades.

### 2. Desbloquear la motivación auténtica

El Círculo Dorado comienza con el POR QUÉ, pero a los jóvenes les puede costar expresar el suyo sin apoyo. Conocer su historia les permite formular mejores preguntas y les ayuda a descubrir nuevas motivaciones que se encajen con su identidad y sus aspiraciones.

### 3. Generar confianza y compromiso

Cuando los jóvenes se sienten valorados y comprendidos, es más probable que se abran, que participen activamente y que se comprometan con el proceso. Un perfil claro ayuda a crear esa base de confianza y empatía.

### 4. Conectando pasado, presente y futuro

Comprender sus antecedentes ayuda a entender su comportamiento y sus decisiones actuales, y nos guía para ayudarles a establecer conexiones intencionadas entre su experiencia como voluntarios y sus futuras trayectorias profesionales.

## ¿Qué debe incluir un perfil juvenil?

- Antecedentes personales (edad, educación, situación de vida)
- Intereses o aspiraciones profesionales
- Historial de voluntariado (si lo tiene)
- Fortalezas y habilidades (técnicas y transversales)
- Áreas de crecimiento o necesidades de apoyo
- Motivaciones para unirse a la misión
- Esperanzas y preocupaciones sobre el futuro

Al tomarse el tiempo para conocer a sus jóvenes, usted sienta las bases para una experiencia más significativa, relevante y empoderadora; una que no solo los involucre en una misión, sino que los ayude a descubrir un sentido más profundo de propósito y dirección.



# Preguntas clave para construir un perfil juvenil

## Una guía de conversación para trabajadores juveniles

Antes de aplicar las etapas del Círculo Dorado y la integración, es esencial comprender cuál es el punto de partida de cada joven. Utilice las siguientes preguntas como guía, no como una lista de verificación, para suscitar conversaciones abiertas y reflexivas. Estas preguntas pueden formularse durante la admisión, en sesiones individuales o en actividades grupales.

Fomente la honestidad, la curiosidad y la narración de historias. El objetivo no es rellenar un formulario, sino escuchar atentamente y conectar personalmente.

### 1. Motivación y propósito (descubrimiento temprano del POR QUÉ)

Ayudar a los jóvenes a comenzar a reflexionar sobre lo que los motiva.

- ¿Por qué decidiste unirte a este programa de voluntariado?
- ¿Qué esperas obtener de esta experiencia?
- ¿Qué causas o temas te interesan profundamente?
- ¿Cuándo te sientes más vivo o motivado?

### 2. Habilidades, fortalezas y aspiraciones

Explorar sus talentos y hacia dónde quieren llegar.

- ¿En qué eres bueno? ¿Qué dicen los demás que se te da bien?
- ¿Qué habilidades te gustaría desarrollar?
- ¿Qué trabajos o carreras te interesan, incluso si los sientes lejanos?

### 3. Visión y valores

Comenzar a conectar su presente con un futuro significativo.

- Si pudieras hacer cualquier cosa en el futuro, ¿qué sería?
- ¿Qué tipo de impacto te gustaría tener en tu comunidad o en el mundo?
- ¿Qué valores son importantes para ti a la hora de elegir un trabajo o proyecto?
- ¿Cómo sería para ti una carrera profesional o vida “significativa”?

**Resultado:** Al hacer estas preguntas, no solo estamos recopilando datos, sino que también se construye una relación de confianza, potenciando el autodescubrimiento y preparándonos para guiar a cada joven con un propósito.





# Pre-Misión: Descubre el POR QUÉ

## Sentando las bases para un compromiso firme y futuro crecimiento

La etapa pre-misión marca la pauta de toda la experiencia de voluntariado. No es solo una orientación, sino la base para ayudar a los jóvenes a conectar sus acciones con su identidad, motivaciones y aspiraciones futuras.

Al guiar a los jóvenes a descubrir su POR QUÉ, los trabajadores juveniles pueden transformar el voluntariado de una tarea a un viaje de autodescubrimiento, crecimiento y preparación profesional.

---

## Objetivos de la etapa previa a la misión

- Ayudar a los jóvenes a descubrir sus motivaciones y valores personales.
- Conectar esas motivaciones con su elección de ser voluntario.
- Comenzar a trazar un camino de desarrollo que vincule la experiencia del voluntariado con la integración laboral.
- Crear una motivación interna que impulse el compromiso y la resiliencia a lo largo de la misión.

---

## Herramientas y actividades para trabajadores juveniles

### 1. Sesiones de reflexión guiada

Utiliza preguntas sencillas y abiertas en un entorno grupal o individual:

- ¿Por qué dijiste que sí a esta oportunidad?
- ¿Qué problemas o causas te importan más?
- ¿Qué esperas aprender sobre ti mismo a través de esta experiencia?
- ¿Cómo quieres crecer durante esta misión?

### 2. El taller de descubrimiento del POR QUÉ

Crear una sesión interactiva donde los jóvenes:

- Explora sus valores (utiliza herramientas de clasificación de valores o de ordenación de tarjetas).
- Comparta historias de momentos en los que se sintieron orgullosos, motivados o inspirados.
- Identifique patrones o temas que revelen su POR QUÉ subyacente.
- ¿Cómo quieres crecer durante esta misión?

### 3. Crea un mapa de crecimiento

Ayuda a los jóvenes a visualizar su viaje desde el principio:

- ¿Dónde estás ahora? (habilidades actuales, intereses, confianza)
- ¿Qué esperas ganar? (metas personales, sociales y profesionales)
- ¿Qué tipo de futuro imaginas? (sectores laborales, roles, estilo de vida)
- ¿Qué podría desbloquear esta misión para ti?

---

## Al finalizar la pre-misión, los jóvenes deberían:

- Tener una declaración personal de POR QUÉ (incluso si es simple o está en evolución)
- Sentirse mentalmente preparado y emocionalmente involucrado en la misión.
- Comenzar a ver la conexión entre esta experiencia y sus objetivos a largo plazo.
- Equiparse con un Mapa de Crecimiento que será revisado durante y después de la misión.





# Misión actual: CÓMO su trabajo honra su POR QUÉ

## Fortaleciendo el propósito a través de la acción, la habilidad y la reflexión

La etapa de Misión Actual es donde el voluntariado se hace realidad. Los jóvenes participan activamente en tareas, desafíos, equipos y nuevos entornos. Aquí es donde empiezan a aprender CÓMO realizar un trabajo significativo que respete su POR QUÉ, a la vez que desarrollan habilidades y forjan su identidad.

Para los trabajadores juveniles, esta fase es una ventana crítica para guiar, apoyar y ayudar a los jóvenes a darle sentido a su experiencia, no solo en términos de lo que hacen, sino de cómo lo hacen y en quiénes se convierten en el proceso.

---

## Metas de la Etapa de Misión Actual

- Apoyar a los jóvenes en la traducción de su POR QUÉ en acción.
- Fomentar el desarrollo de habilidades y competencias.
- Cultivar la autoconciencia y la identidad profesional.
- Reforzar las prácticas reflexivas que ayuden a los jóvenes a procesar la evolución de su crecimiento y sus metas.

---

## Estrategias y actividades para trabajadores juveniles

### 1. Vincular las tareas diarias con las motivaciones principales

Ayuda a los jóvenes a conectar regularmente sus acciones con su propósito más profundo. Utilice breves análisis o indicaciones breves para escribir en su diario, como:

- ¿Cómo refleja tus valores lo que hiciste hoy?
- ¿Qué desafío te ayudó a crecer?
- ¿De qué manera tu trabajo refleja algo que te importa?

### 2. Mapa de habilidades y desarrollo de la identidad

Monitorea su trayectoria de aprendizaje y sus nuevas habilidades profesionales. Crea un mapa de habilidades e identidad en conjunto.

- Habilidades técnicas que están desarrollando (por ejemplo, logística, organización, herramientas digitales)
- Habilidades transversales en progreso (por ejemplo, empatía, liderazgo, responsabilidad)
- Cualidades personales que están notando en sí mismos

**Resultado:** Desarrollo de vocabulario y conocimientos para currículums, entrevistas y confianza a largo plazo.


### 3. Fomentar el diálogo entre pares y mentores

Crear momentos estructurados de intercambio y apoyo.

- Organiza círculos de reflexión o reuniones de mentoría semanalmente
- Promover rituales de retroalimentación (por ejemplo, “una cosa que hice bien, una cosa que quiero mejorar”)
- Utiliza la narración: “Comparte un momento en el que te sentiste orgulloso esta semana”

---

## Al finalizar la misión actual, los jóvenes deberían:

- Comprender CÓMO su trabajo diario refleja sus valores y POR QUÉ.
  - Identificar las habilidades clave que han desarrollado o mejorado.
  - Comenzar a dar forma a una identidad profesional (aunque todavía esté incipiente).
  - Sentirse apoyado, visto y capaz de contribuir de manera significativa.
- 



# Post-Misión: ¿QUÉ han Logrado?

## Transformando la experiencia en oportunidad

La etapa posterior a la misión es el puente entre el voluntariado y el empleo. Es donde la reflexión se convierte en articulación: donde los jóvenes comienzan a ver, nombrar y presentar lo que han hecho, lo que han ganado y lo que pueden aportar a futuras oportunidades.

Si bien su POR QUÉ continúa guiando sus decisiones, el enfoque ahora se desplaza hacia aclarar y comunicar sus logros de una manera que les abra puertas a la educación, al empleo o a un mayor compromiso.

Para los trabajadores juveniles, esta fase es una ventana crítica para guiar, apoyar y ayudar a los jóvenes a darle sentido a su experiencia, no solo en términos de lo que hacen, sino cómo lo hacen y en quiénes se convierten en el proceso.

---

## Metas de la etapa posterior a la misión

- Ayuda a los jóvenes a identificar y expresar lo que han logrado.
- Ayúdalos a traducir su experiencia a un lenguaje relevante para su carrera profesional.
- Desarrollar su confianza para articular su POR QUÉ y QUÉ en entornos profesionales.
- Comienza el proceso de vincularlos con próximos pasos significativos (trabajos, prácticas, formación, etc.).

---

## Estrategias y actividades para trabajadores juveniles

### 1. Inventario de la experiencia

Guía a los jóvenes para que miren hacia atrás en su misión y enumeren:

- Proyectos o roles en los que estuvieron involucrados
- Tareas específicas que completaron
- Desafíos que superaron
- Habilidades que desarrollaron (tanto técnicas como transversales)

### 2. Crea narrativas personales

Anima a los jóvenes a convertir su viaje en una historia que puedan contar en sus currículums, entrevistas o redes de contactos.

- ¿De qué estás orgulloso respecto a esta misión?
- ¿Qué momento te demostró de lo que eres capaz?
- ¿Cómo influyó esta experiencia en tu visión del futuro?

**Resultado:** Algunas historias personales vinculadas a logros claros y habilidades reales.

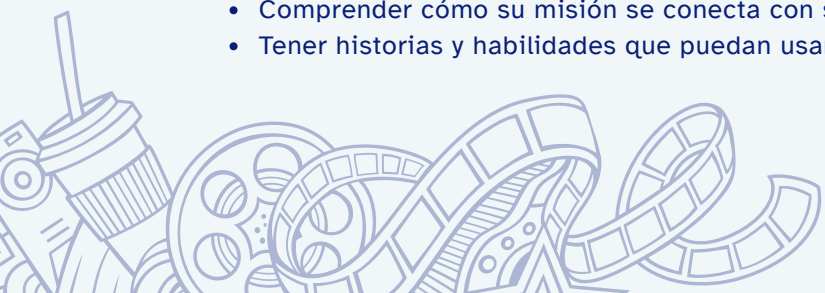
### 3. Conectar la experiencia con las trayectorias profesionales

Ayudar a los jóvenes a ver cómo su experiencia de voluntariado se refleja en futuros roles o sectores.

- Vincular las habilidades que adquirieron con roles laborales o campos que las valoren
- Explora cómo su POR QUÉ coincide con industrias específicas o carreras impulsadas por una misión.

---

### Al final de la etapa posterior a la misión, los jóvenes deberían:

- Ser capaces de describir claramente LO que han hecho y aprendido.
  - Comprender cómo su misión se conecta con sus trayectorias profesionales.
  - Tener historias y habilidades que puedan usar en un CV o una entrevista.
- 

# Mapa de Crecimiento

## Una herramienta práctica para el seguimiento del propósito, las habilidades y la integración

El Mapa de Crecimiento puede ser una de las herramientas más prácticas y visuales de su manual, porque ayuda a los trabajadores juveniles y a los jóvenes a seguir el desarrollo a lo largo de las tres etapas (Pre, Actual, Post Misión), al tiempo que lo vincula directamente con el Círculo Dorado (POR QUÉ → CÓMO → QUÉ).

El Mapa de Crecimiento es un marco sencillo que ayuda a los trabajadores juveniles y personas voluntarias a reflexionar sobre su trayectoria en el programa. Conecta su POR QUÉ (propósito), CÓMO (enfoque) y QUÉ (logros), a la vez que hace visible y significativo el progreso.

Al revisar el Mapa de Crecimiento en etapas clave, los jóvenes pueden ver cómo han crecido y los trabajadores juveniles pueden guiar conversaciones que los preparen para su futuro empleo y su desarrollo personal.

En las siguientes páginas veremos la estructura del mapa de crecimiento, alineado con el círculo dorado y las etapas de integración.

El diseño del mapa de crecimiento debe ser simple para que el camino de los jóvenes hacia las etapas de integración sea lo más sencillo posible.





# Estructura del Mapa de Crecimiento

**El Mapa de Crecimiento tiene tres capas, alineadas con el Círculo Dorado y las Etapas de Integración:**

## 1. Pre-Misión (POR QUÉ – Descubrir el Propósito)

**Enfoque: descubrir motivaciones, valores y aspiraciones.**

- **Preguntas para orientar:**
- ¿Por qué soy voluntario/a?
- ¿Qué espero aprender o cambiar en mí?
- ¿Qué valores quiero aportar a mi trabajo?

**Resultado: una declaración personal del POR QUÉ y los objetivos de desarrollo iniciales.**

---

## 2. Misión Actual (CÓMO – Vivir la Experiencia)

**Enfoque: desarrollar habilidades, aplicar valores, moldear la identidad.**

- **Preguntas para orientar:**
- ¿Cómo estoy poniendo en práctica mi POR QUÉ en las tareas diarias?
- ¿Cómo estoy aprendiendo a trabajar con otros?
- ¿Qué fortalezas o habilidades estoy desarrollando?
- ¿Cómo estoy afrontando los desafíos?

**Resultado: un mapa de habilidades e identidad que registra el progreso en habilidades sociales, habilidades técnicas y crecimiento personal.**

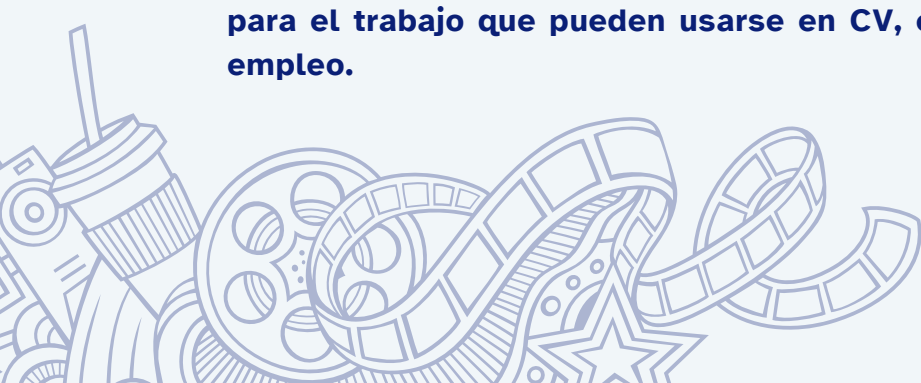
---

## 3. Post-Misión (QUÉ – Articulando Logros)

**Enfoque: traducir la experiencia en resultados relevantes para su carrera profesional.**

- **Preguntas para orientar:**
- ¿Qué logré?
- ¿Qué nuevas habilidades puedo demostrar que he adquirido?
- ¿Qué historia puedo contar sobre esta experiencia?

**Resultado: una lista de logros concretos y narrativas que preparan para el trabajo que pueden usarse en CV, entrevistas y búsquedas de empleo.**





# Diseño del Mapa de Crecimiento

Podrías utilizar el Mapa de Crecimiento como una hoja de trabajo de tres partes

## 1. Pre-Misión (POR QUÉ)

- Mi razonamiento de POR QUÉ: \_\_\_\_\_
  - Valores que quiero promover: \_\_\_\_\_
  - Metas de esta misión: \_\_\_\_\_
- 

## 2. Misión actual (CÓMO)

- Habilidades que practiqué: \_\_\_\_\_
  - Fortalezas que mostré: \_\_\_\_\_
  - Desafíos que enfrenté y cómo progresé: \_\_\_\_\_
  - Devolución de mentores/pares: \_\_\_\_\_
- 

## 3. Post-Misión (QUÉ)

- Tareas y proyectos que llevé a cabo: \_\_\_\_\_
- Habilidades que ahora puedo demostrar: \_\_\_\_\_
- Historias que puedo contar en una entrevista: \_\_\_\_\_
- Trabajos/sectores que conectan con mi POR QUÉ y mi QUÉ: \_\_\_\_\_

**Resultado: El Mapa de Crecimiento convierte un programa de voluntariado en una experiencia de desarrollo. Los jóvenes se van no solo con recuerdos, sino también con claridad sobre su propósito, habilidades y próximos pasos en el mercado laboral.**



# Integración en el mercado laboral

## Del voluntariado a las oportunidades profesionales

El voluntariado es más que una misión temporal: puede ser una plataforma para el crecimiento personal y profesional. En este capítulo, orientamos a los trabajadores juveniles para que ayuden a los jóvenes a conectar su experiencia de voluntariado con el mundo laboral.

### Esta etapa se centra en ayudar a los jóvenes a:

- Reconocer su valor y sus logros.
- Aprender a comunicar su PORQUÉ y QUÉ de manera efectiva.
- Explorar trayectorias profesionales que se alineen con sus motivaciones y habilidades.
- Desarrollar herramientas prácticas (CV, preparación para entrevistas, búsqueda de empleo).

## 1. Resaltar la transición: por qué es importante

- A muchos jóvenes les cuesta comprender cómo el voluntariado se conecta con el trabajo. Los trabajadores juveniles desempeñan un papel fundamental para ayudarles a establecer esta conexión.
- Al replantear el voluntariado como una experiencia real, los jóvenes ganan confianza y credibilidad.
- La integración no se trata sólo de encontrar un trabajo: se trata de elegir caminos significativos guiados por su POR QUÉ.





# Integración en el mercado laboral


## 2. Creación de CV y portfolio (lo que han logrado)

- Traducir el voluntariado al lenguaje profesional.
  - Resaltar tanto las habilidades técnicas (planificación de eventos, habilidades digitales, etc.) como las habilidades transversales (trabajo en equipo, adaptabilidad, etc.).
  - Fomentar la creación de un CV basado en habilidades o un portfolio de experiencias.
- 

## 3. Preparación para la entrevista (Contar su historia)

- Practicar la articulación del POR QUÉ (propósito), el CÓMO (estrategia) y el QUÉ (logros).
  - Enseñarles a utilizar ejemplos de voluntariado para responder preguntas comunes en entrevistas.
  - Generar confianza mediante entrevistas simuladas o juegos de roles.
- 

## 4. Selección y búsqueda de empleo (Cómo encontrar el adecuado)

- Apoyar a los jóvenes en la exploración de sectores, puestos de trabajo o estudios que encajen con sus valores.
  - Utilizar su Mapa de Crecimiento para combinar habilidades e intereses con oportunidades laborales.
  - Fomentar la creación de redes, la tutoría y las entrevistas informativas.
- 

# Integración en el mercado laboral

## 5. El papel del trabajador juvenil

### Los trabajadores juveniles actúan como puentes y traductores:

- Ayudar a los jóvenes a identificar y afirmar sus habilidades.
- Proporcionar herramientas y recursos prácticos (plantillas, bolsas de trabajo, contactos locales).
- Fomentar la resiliencia: recordar a los jóvenes que la búsqueda de empleo es un proceso, no un evento único.
- Apóyalos emocionalmente mientras enfrentan la incertidumbre y el rechazo.

## 6. Resultados de una integración exitosa

### Al final de esta etapa, los jóvenes deberían ser capaces de:

- Presentar un CV claro o un portfolio basado en habilidades.
- Contar una historia personal coherente que combine POR QUÉ, CÓMO y QUÉ.
- Identificar trayectorias profesionales que encajen con sus fortalezas y valores.
- Ingresar al mercado laboral con confianza, seguridad y resiliencia.

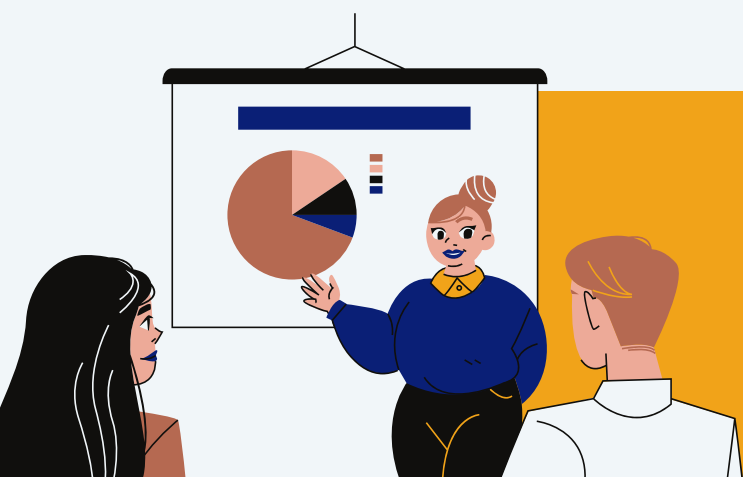
## La importancia de la integración

Integrarse al mercado laboral no se trata solo de ayudar a los jóvenes a encontrar empleo. Se trata de empoderarlos para que se incorporen al mundo laboral con seguridad, confianza y determinación. A través del voluntariado, han descubierto su POR QUÉ, han practicado CÓMO ponerlo en práctica y han logrado objetivos tangibles QUÉ demuestran su crecimiento.

El rol del trabajador juvenil es garantizar que este viaje no termine con el fin de la misión. Por el contrario, debe convertirse en una lanzadera hacia un futuro significativo. Al guiar a los jóvenes a reconocer y expresar sus logros, les ayudamos a comprender que sus experiencias son valiosas, transferibles y dignas de reconocimiento.

Cuando los jóvenes comprenden la conexión entre su misión, sus habilidades y sus aspiraciones profesionales, tienen mayor probabilidad de seguir caminos sostenibles y alineados con sus valores. Esto crea no solo trabajadores, sino profesionales con determinación que aportan resiliencia, pasión y compromiso a sus comunidades y lugares de trabajo.

En definitiva, la integración va más allá de conseguir un trabajo: se trata de abrir las puertas a la autorrealización, la independencia y la plenitud a largo plazo. Al acompañar a los jóvenes en esta etapa crucial, les estamos ayudando a transformar su voluntariado en una base sólida para el resto de sus vidas.





## Pasos prácticos para la integración de los jóvenes

Un CV y un portafolio son herramientas que convierten la experiencia de voluntariado en evidencia concreta de habilidades y logros. Muchos jóvenes los crearán por primera vez, por lo que los trabajadores juveniles deben proporcionar una orientación clara, plantillas y espacio para la reflexión.

---

### Elaboración de CV: paso a paso

#### 1: Información personal

- Nombre completo.
  - Datos de contacto (teléfono, correo electrónico).
  - Opcional: LinkedIn o sitio web personal si tienen uno.
  - Manténgalo profesional: sin apodos, correos electrónicos casuales o detalles innecesarios (como la dirección completa si no es necesario).
- 

#### 2: Declaración personal (3-4 líneas)

##### Una breve introducción que destaca:

- Su POR QUÉ (motivación, propósito y/o valores)
- Habilidades clave que pueden aportar
- El tipo de roles/oportunidades que están buscando

##### Ejemplo:

Motivado por la pasión por ayudar a los demás, apporto sólidas habilidades de trabajo en equipo y resolución de problemas, desarrolladas a través del voluntariado. Busco oportunidades donde pueda seguir aprendiendo y contribuyendo a iniciativas comunitarias.

---

#### 3: Sección de Experiencia

##### Aquí los jóvenes traducen su voluntariado a un lenguaje profesional.

- Rol/Puesto: Coordinador voluntario de eventos
- Organización: Centro juvenil local
- Fechas: enero – marzo de 2025
- Logros/ Tareas (puntos clave):
  - Coordinación de la logística de 3 eventos comunitarios con más de 50 participantes
  - Ayudar en la orientación a voluntarios más jóvenes, fomentando el trabajo en equipo y la confianza.
  - Desarrollar folletos y publicaciones digitales para difusión en las redes sociales.

En esta parte, se recomienda utilizar verbos de acción: coordinar, apoyar, organizar, crear, facilitar, desarrollar, etc.



## Elaboración de CV: paso a paso

### 4: Sección de Habilidades

Recomendamos la separación en dos categorías:

- Habilidades transversales: trabajo en equipo, adaptabilidad, comunicación, liderazgo
- Habilidades técnicas: Microsoft Office, gestión de redes sociales, planificación de eventos.

---

### 5: Educación y formación

- Educación formal (escuela, universidad, formación profesional)
- Cualquier taller, certificado o capacitación durante el voluntariado.

---

### 6: Referencias (opcional)

- Se puede incluir como referencia a un mentor, trabajador juvenil o líder de una organización.



# Portfolio

## Creación de portfolios: paso a paso

Un portfolio va más allá del CV: proporciona evidencia de logros. Puede ser una carpeta sencilla (digital o impresa) con:

### Qué incluir

- Visuales: Fotos de proyectos, eventos o actividades.
- Documentos: Certificados, registros de asistencia a talleres, cartas de recomendación.
- Comentarios: Testimonios de mentores, pares o miembros de la comunidad.
- Muestras de trabajo: carteles, folletos, publicaciones en redes sociales o informes de proyectos a los que contribuyeron.

### Actividades prácticas de portfolio para trabajadores juveniles

- Búsqueda de evidencia: Pide a los jóvenes que reúnan cualquier material de su misión (fotografías, notas, certificados).
- Solicitud de testimonio: Anímalos a pedir a sus mentores o compañeros que escriban de 2 a 3 oraciones sobre sus aportaciones.
- Momento destacado: elija 2 o 3 logros y escriba una “historia” breve con contexto, acción y resultado.

### Al finalizar la creación de su CV y su portafolio, los jóvenes deberían:

- Tener un CV claro y estructurado que destaque el voluntariado como experiencia laboral.
- Comprender cómo describir sus logros con verbos de acción y resultados medibles.
- Crear un portfolio que sirva como prueba tangible de su crecimiento.
- Sentirse más seguro al presentarse en el mercado laboral.

**Consejo para trabajadores juveniles:** Prioriza siempre la calidad sobre la cantidad. Incluso un rol de voluntariado bien descrito puede ser impactante si las habilidades y el impacto se comunican con claridad.





# Preparación para La entrevista

## Ayudando a los jóvenes a contar su historia con confianza

Las entrevistas pueden ser intimidantes, especialmente para los jóvenes con poca o ninguna experiencia laboral. La buena noticia es que el voluntariado ofrece muchas historias, ejemplos y habilidades para compartir. Con la orientación adecuada, los jóvenes pueden aprender a presentarse con claridad, confianza y autenticidad.

## Por qué es importante la preparación para la entrevista

- Desarrolla la confianza reduciendo el miedo a lo desconocido.
- Ayuda a los jóvenes a conectar su experiencia de voluntariado con los requisitos laborales.
- Les enseña a contar su historia utilizando POR QUÉ (motivación), CÓMO (estrategia) y QUÉ (logros).

## Pasos prácticos para trabajadores juveniles

### 1: Conocer las preguntas comunes

- "Cuéntame sobre ti."
- "¿Cuáles son tus puntos fuertes?"
- "¿Puedes darme un ejemplo de una ocasión en la que trabajaste en equipo?"
- "¿Por qué quieres este puesto?"

**Consejo:** Anímelos a relacionar las respuestas con el voluntariado siempre que sea posible.

### 2: Enseña el método STAR

**El método STAR ayuda a estructurar las respuestas con claridad:**

- S – Situación: ¿Qué estaba pasando?
- T – Tarea: ¿Cuál fue tu responsabilidad?
- A – Acción: ¿Qué hiciste?
- R – Resultado: ¿Cuál fue el resultado?



# Preparación para la entrevista

## Pasos prácticos para trabajadores juveniles

### 3: Practicar el lenguaje corporal y la presencia

- Aliéntales al contacto visual y a mantener una postura abierta.
  - Recuérdales que deben sonreír y hablar con claridad.
  - Practicad presentaciones breves (“discurso de ascensor”): una versión de 30 segundos de su POR QUÉ y sus habilidades.
- 

### 4: Realizar simulacros de entrevista

- Organiza sesiones breves de juego de roles en las que una persona interprete al entrevistador.
  - Utiliza preguntas reales, límites de tiempo y haz una devolución.
  - Resalta primero los puntos fuertes y después sugiere mejoras con delicadeza.
- 

### 5: Prepara preguntas para el empleador

Recuerda a los jóvenes que las entrevistas son bidireccionales. Pueden hacer preguntas como:

- “¿Qué oportunidades existen para aprender y crecer en este puesto?”
- “¿Qué cualidades valoras más en tu equipo?”

**Esto demuestra interés y confianza.**

---

## Al finalizar la preparación para la entrevista, los jóvenes deberían:

- Estar familiarizados con las preguntas habituales que se realizan en entrevistas de trabajo.
- Conocer cómo utilizar el método STAR para responder con claridad.
- Ser capaces de compartir su POR QUÉ, CÓMO y QUÉ de forma natural.
- Sentirse más seguros presentándose como candidatos capaces y motivados.



# Búsqueda de empleos compatibles: “Job Matching”

## Conectando habilidades y motivaciones con oportunidades

Una vez que los jóvenes tienen un CV y se sienten seguros en las entrevistas, el siguiente paso es encontrar oportunidades que se ajusten a sus características y a sus aspiraciones. La búsqueda de empleo no se trata solo de conseguir cualquier trabajo, sino de ayudarles a descubrir puestos o sectores que encajen con sus valores, fortalezas y objetivos a largo plazo.

## Por qué es importante la compatibilidad con el empleo

- Muchos jóvenes presentan su solicitud al azar, sin orientación, lo que puede generar frustración.
- Hacer coincidir los trabajos con su POR QUÉ y sus habilidades aumenta la motivación y la permanencia.
- Los trabajadores juveniles actúan como guías, ayudando a los jóvenes a explorar opciones que tal vez no sepan que existen.

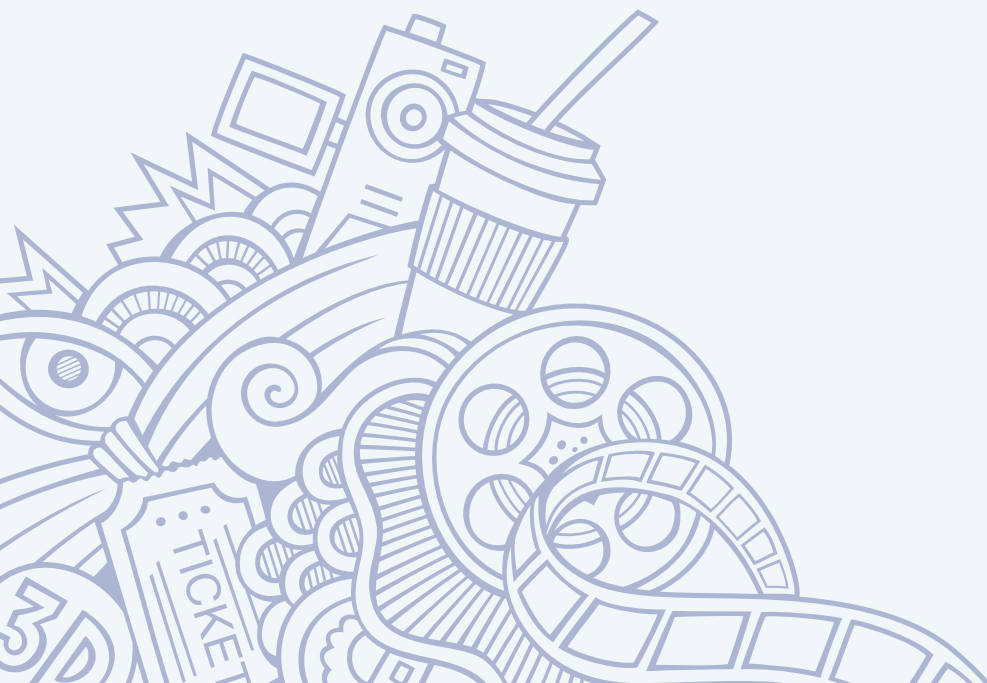
## Pasos prácticos para trabajadores juveniles

### 1: Utiliza el mapa de crecimiento

- Revisar el Mapa de Crecimiento del joven (POR QUÉ → CÓMO → QUÉ).
- Resalta las habilidades e intereses que podrían orientarles hacia trayectorias profesionales.
- **Ejemplo: “Disfrutaste organizando eventos comunitarios. ¿Has pensado en la gestión de eventos o la coordinación de proyectos sociales?”**

### 2. Explorar juntos los sectores laborales

- Introducir a los jóvenes en diferentes sectores (trabajo social, marketing digital, hostelería, educación, etc.).
- Fomenta las entrevistas informativas o el seguimiento laboral cuando sea posible.
- Utiliza plataformas en línea o bolsas de trabajo locales para buscar anuncios reales junto a ellos.



# Búsqueda de empleos compatibles: “Job Matching”

## Pasos prácticos para trabajadores juveniles

### 3: Alinear las habilidades con los roles

- Ayuda a los jóvenes a identificar habilidades transversales (trabajo en equipo, comunicación, adaptabilidad) y a conectarlas con roles reales.

**Ejemplo: “El trabajo en equipo durante el voluntariado puede aplicarse en atención al cliente, gestión de proyectos o trabajo en ONGs”.**

### 4: Promueve la fijación de objetivos

- Guíales a establecer metas a corto plazo (primer empleo, prácticas, formación) y metas a largo plazo (trayectoria profesional, trabajo soñado).
- Explícales que el primer paso no tiene que ser perfecto, pero debe servir para adquirir experiencia en la dirección correcta.

### 5: Crea una rutina de búsqueda de empleo

#### Enseñar estrategias prácticas:

- Dedicad tiempo semanalmente a buscar y aplicar.
- Lleva un registro de las candidaturas presentadas (hoja de cálculo simple o cuaderno).
- Realiza seguimiento profesional de las candidaturas.

## Al finalizar el proceso de búsqueda de empleo compatible, los jóvenes deberían:

- Tener claro que tipo de trabajos o sectores les interesan.
- Identificar cómo su POR QUÉ, CÓMO y QUÉ se alinean con los roles del mundo real.
- Sentirse preparados para dar los primeros pasos hacia oportunidades significativas.
- No considerar la búsqueda de empleo como una actividad aleatoria, sino como un proceso guiado.



# Pase para jóvenes

Youthpass es un instrumento de reconocimiento europeo para identificar y documentar los resultados de aprendizaje adquiridos en proyectos de los programas Erasmus+ Juventud y del Cuerpo Europeo de Solidaridad.



- Youthpass promueve la reflexión individual y la concienciación sobre el aprendizaje y ayuda a hacer visibles los resultados de aprendizaje para los propios participantes así como para los demás.
- Pretende reforzar las prácticas reflexivas en el trabajo juvenil y las actividades solidarias, mejorando así su calidad y reconocimiento.
- También apoya las trayectorias continuadas de los jóvenes y de los trabajadores juveniles.
- Aumenta la visibilidad del valor del compromiso europeo.

En el ámbito del trabajo juvenil y, por lo tanto, en el contexto de Youthpass, hablamos del reconocimiento del aprendizaje no formal e informal en el ámbito juvenil, así como del trabajo juvenil (como práctica educativa). En cuanto al aprendizaje no formal e informal, Youthpass busca potenciar el reconocimiento tanto del proceso de aprendizaje como de los resultados del mismo: las competencias desarrolladas en el trabajo juvenil.

“

*Al describir los resultados de aprendizaje en Youthpass, se invita a los jóvenes a utilizar las competencias clave para el aprendizaje permanente. El marco describe las principales áreas de competencia que todas las personas necesitan para su realización personal y profesional, la inclusión social y la ciudadanía activa, y para llevar un estilo de vida sostenible y saludable. Una competencia se define como la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes.*

”



# Youthpass

Las competencias clave se agrupan en ocho áreas principales, aunque están interconectadas y se complementan entre sí.



- *Competencia en alfabetización*
- *Competencia multilingüe*
- *Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería (STEM)*
- *Competencia digital*
- *Competencia personal, social y de aprender a aprender*
- *Competencia ciudadana*
- *Competencia en iniciativa empresarial*
- *Competencia en conciencia y expresión cultural*



Los nuevos certificados Youthpass para 2021-2027 utilizan el European Training Strategy (ETS) [competence model for youth workers to work internationally](#), como marco de referencia para la autoevaluación de los participantes en actividades de formación (trabajadores juveniles y otros profesionales del trabajo juvenil), así como de los miembros del equipo.

Las áreas de competencia ETS utilizadas en Youthpass son:



- *Facilitar el aprendizaje*
- *Diseño de programas*
- *Gestión de recursos*
- *Colaboración en equipos*
- *Comunicarse de manera significativa*
- *Demostrar sensibilidad intercultural*
- *Creación de redes y promoción de intereses*
- *Valorar y evaluar*
- *Estar comprometido cívicamente*



# Mi guía de creación digital



Co-funded by  
the European Union

Guía para trabajadores juveniles

## Along the road of the YouSCE

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados en este documento son, sin embargo, los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea en el Ámbito Educativo y Cultural (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de las mismas.

