



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



GUIA PARA FORMADORES DE JOVENES PARA MEJORAR LAS HABILIDADES BLANDAS DIGITALES DE LOS JOVENES



R3: GUIA DE HABILIDADES BLANDAS DIGITALES

2021-2-TR01-KA220-YU-000047996



Guía para formadores de jóvenes para mejorar las habilidades blandas digitales de los jóvenes

GUIA PARA FORMADORES

Diseño

Indepcie SCA (España)

Asociación de proyectos

Science and Human Foundation (Turquía)

Euro-Net (Italia)

Indepcie SCA (España)

ESICA (Austria)

Coordinador del proyecto

Science and Human Foundation (Turquía)

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos, que reflejan únicamente los puntos de vista de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.



Tabla de contenido

04 Introducción

06 Capítulo I

Cómo usar la narración digital con jóvenes para autogestión digital eficaz

26 Capítulo II

Cómo crear y utilizar portafolios digitales para empleabilidad

38 Capítulo III

Cómo crear y utilizar contenido auténtico y atractivo para una interacción efectiva en línea

64 Capítulo IV

Cómo establecer un trabajo en equipo virtual, mejorar la organización y compartir recursos en línea para una mejor comunicación en línea

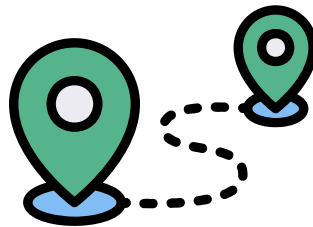
86 Capítulo V

Cómo lograr una gestión eficaz del tiempo en línea y alcanzar los objetivos

Introducción

El tercer resultado del proyecto Digi4you consiste en una Guía para formadores de jóvenes para mejorar las habilidades digitales y blandas de los jóvenes. Los principales objetivos de la guía son:

- Mejorar las competencias laborales de los formadores de jóvenes con conceptos y técnicas de habilidades digitales.
- Ayudar a los trabajadores jóvenes a aumentar sus habilidades cognitivas y la enseñanza de habilidades blandas a través del uso de herramientas TIC.



La guía se divide en los siguientes 5 capítulos:

1. Cómo usar la narración digital con jóvenes para una autogestión digital efectiva
2. Cómo crear y utilizar portafolios digitales para la empleabilidad
3. Cómo crear y utilizar contenido auténtico y atractivo para una interacción efectiva en línea
4. Cómo establecer un trabajo en equipo virtual, mejorar la organización y el intercambio de recursos en línea
5. Cómo lograr una gestión eficaz del tiempo en línea y alcanzar los objetivos



Contenido

Cada capítulo tendrá la siguiente estructura:

1. Introducción
2. Resultados del aprendizaje
3. Contenido: Impacto y beneficios
Consecuencias
4. Cómo desarrollar esta habilidad
5. Conclusiones

Los grupos destinatarios de este tercer resultado del proyecto serán los trabajadores juveniles y los coordinadores juveniles que forman a los ninis. Los materiales también pueden ser utilizados por docentes, formadores, directores de escuela, consultores psicológicos, académicos en formación docente, centros educativos y ONG educativas para el desarrollo personal.





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CAPITULO I

COMO USAR LA NARRACION DIGITAL CON JOVENES PARA UNA AUTOGESTION DIGITAL EFECTIVA



R3: GUIA DE HABILIDADES BLANDAS DIGITALES

2021-2-TR01-KA220-YU-000047996





Cómo usar la narración digital con jóvenes para una autogestión digital efectiva

Desarrollado por Science and Human Foundation (Turquía)

Introducción

En la era digital actual, dotar a los jóvenes de **habilidades y competencias digitales** es crucial para su éxito en el mercado laboral y en la sociedad. Sin embargo, la capacitación técnica por sí sola puede no ser suficiente, y las habilidades blandas como la comunicación, el trabajo en equipo y la creatividad también son esenciales para prosperar en el mundo digital. La **narración digital** es una herramienta poderosa que los formadores de jóvenes pueden usar para desarrollar habilidades tanto digitales como blandas.

La narración digital es una técnica que emplea **herramientas digitales** para contar historias mediante la creación de narraciones con elementos multimedia como imágenes, audio y video. Este método transmite información y emociones de manera efectiva y promueve el aprendizaje al mismo tiempo que involucra a los jóvenes y fomenta la **creatividad y habilidades vitales**.

Este capítulo profundiza en el **potencial** de la narración digital para desarrollar las **habilidades digitales y la autoconciencia** de los jóvenes, al tiempo que brinda una guía para que los formadores de jóvenes incorporen de manera efectiva la narración digital en sus formaciones. Explora los **beneficios** del uso de la narración digital, brinda **orientación** sobre la creación de historias digitales y comparte **consejos** sobre su uso en los programas de formación para jóvenes. También se presentan **iniciativas** de narración digital que han tenido éxito y se ofrecen **recursos** para ayudar a los jóvenes formadores a ponerse en marcha.

Animamos a los lectores a reflexionar sobre sus experiencias como formadores de jóvenes y el uso de la narración en sus programas de formación. La **reflexión** sobre la efectividad de la narración puede proporcionar información sobre el impacto potencial de la narración digital y preparar a los lectores para las ideas y estrategias discutidas en este capítulo.

A lo largo de esta guía, brindamos **orientación paso a paso** sobre la creación de una historia digital, desde su planificación hasta la incorporación de elementos multimedia y el producto final. Compartimos las **mejores prácticas** para usar la narración digital, establecer objetivos de aprendizaje claros, seleccionar las herramientas digitales apropiadas y crear un entorno de aprendizaje de apoyo.

Al final de este capítulo, los lectores comprenderán mejor cómo se puede utilizar la narración digital para mejorar las habilidades digitales de los jóvenes y apoyar su desarrollo personal. Entonces, ¡sumergámonos y exploremos el **poder de la narración digital!**



Cómo usar la narración digital con jóvenes para un yo digital efectivo

Los resultados del aprendizaje

Al final de este capítulo, usted podrá:

- Comprender los **beneficios** de utilizar la narración digital como herramienta para desarrollar las habilidades digitales y la autoconciencia de los jóvenes:
 - Al final de este capítulo, los lectores tendrán una mejor comprensión de los beneficios del uso de la narración digital. Aprenderán cómo se puede utilizar la narración digital como una herramienta para involucrar a los jóvenes en el proceso de aprendizaje, promover la creatividad, desarrollar habilidades blandas y desarrollar la alfabetización digital.
- Describir los **pasos** involucrados en la creación de una historia digital, desde la planificación y el guión hasta la incorporación de elementos multimedia y el intercambio del producto final:
 - Los lectores aprenderán los pasos esenciales en la creación de una historia digital. Explorarán cómo planificar y estructurar una historia, desarrollar guiones, usar elementos multimedia como imágenes, audio y video, y compartir el producto final de manera efectiva.
- Identificar las **mejores prácticas** para el uso eficaz de la narración digital, incluido el establecimiento de objetivos de aprendizaje, la selección de herramientas digitales y la creación de un entorno de aprendizaje de apoyo:
 - Los lectores comprenderán cómo utilizar eficazmente la narración digital en los programas de formación de jóvenes. Aprenderán a establecer objetivos de aprendizaje claros, seleccionar herramientas digitales adecuadas y crear un entorno de aprendizaje de apoyo que fomente la creatividad y el compromiso entre los niños.
- Evaluar el **impacto** de la narración digital en el proceso de aprendizaje, la promoción de la creatividad y el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación y el trabajo en equipo:
 - Los lectores aprenderán cómo la narración digital puede afectar el proceso de aprendizaje, promover la creatividad y desarrollar habilidades sociales como la comunicación y el trabajo en equipo. Evaluarán el impacto de la narración digital en la participación de los NINI en el proceso de aprendizaje.



- Mostrar **iniciativas** exitosas de narración digital y utilice **recursos** para incorporar la narración digital en los programas de capacitación para jóvenes:
 - Los lectores explorarán iniciativas exitosas de narración digital y aprenderán cómo incorporarlas en sus programas de capacitación para jóvenes. Tendrán acceso a recursos, como plantillas, estudios de casos y juegos de herramientas, que los ayudarán a implementar la narración digital de manera efectiva.
- Reflexionar sobre la **experiencia personal** como formador de jóvenes y utilice la narración de historias de forma eficaz en los programas de formación para involucrar a los niños en el mundo digital:
 - Los lectores reflexionarán sobre su experiencia personal como formadores de jóvenes y evaluarán la eficacia de la narración de historias en sus programas de formación. Aprenderán cómo incorporar la narración digital de manera efectiva en sus programas para involucrar a los niños en el mundo digital y apoyar sus habilidades digitales y su desarrollo personal.



Cómo usar la narración digital con jóvenes para un yo digital efectivo

Contenido: Impacto y beneficios

La narración digital ofrece un **enfoque único** para desarrollar habilidades digitales y blandas en los jóvenes. Al incorporar esta técnica en los programas de capacitación, los trabajadores juveniles pueden **proporcionar una forma atractiva y creativa** para que los alumnos mejoren sus competencias.

Los **beneficios** de la narración digital para desarrollar habilidades digitales son claros. La narración digital permite a los alumnos explorar diferentes herramientas y tecnologías digitales, como software de edición de audio y video, que pueden mejorar sus habilidades de **alfabetización digital**. Al aprender a usar estas herramientas, los jóvenes pueden volverse más competentes en marketing digital, creación de contenido y otras habilidades digitales críticas.

Además, la narración digital puede ayudar a los jóvenes a desarrollar **habilidades blandas** que son esenciales para el éxito en la era digital. Por ejemplo, los alumnos pueden practicar las habilidades de comunicación presentando sus historias a una audiencia y recibiendo comentarios y sugerencias. La narración digital también puede ayudar a los alumnos a desarrollar **habilidades de trabajo** en equipo mientras trabajan en colaboración para crear una historia convincente.

Uno de los principales beneficios de la narración digital es su potencial para promover la **autoconciencia y la conciencia cultural**. Al reflexionar sobre sus propias experiencias y perspectivas, los alumnos pueden obtener información sobre sí mismos y sus comunidades. También pueden aprender a apreciar y respetar diferentes perspectivas y experiencias culturales, promoviendo la comprensión y la empatía interculturales.



Además, la narración digital puede ayudar a los jóvenes a generar confianza y mejorar su autoestima. Al crear y compartir sus historias, los alumnos pueden obtener reconocimiento y validación por su trabajo. Esto puede conducir a una sensación de logro y orgullo, lo que puede tener un impacto positivo en su bienestar general.

Los beneficios de la narración digital se extienden más allá del desarrollo personal. Al promover la creatividad y la innovación, la narración digital puede conducir a la creación de nuevos productos, servicios e ideas. Esto puede impulsar el crecimiento económico y contribuir al progreso social y cultural.

En conclusión, la narración digital ofrece una gama de beneficios para el desarrollo de habilidades digitales y blandas en los jóvenes. Al proporcionar una forma atractiva y creativa de aprender, la narración digital puede promover la alfabetización digital, el trabajo en equipo, la comunicación, la conciencia cultural y la autoconciencia. Estas competencias pueden preparar a los jóvenes para futuras oportunidades de empleo, mejorar su calidad de vida en general y promover la integración social y cultural.



Cómo usar la narración digital con jóvenes para un yo digital efectivo

Consecuencias

La falta de habilidades digitales y blandas puede tener **graves consecuencias** para los jóvenes en el mundo laboral y educativo actual. El ritmo del cambio tecnológico significa que las habilidades digitales son cada vez más esenciales para la empleabilidad, y la incapacidad de mantenerse al día con estos cambios puede provocar la **pérdida de oportunidades y el estancamiento de la carrera**.

Además, la falta de habilidades blandas puede generar **dificultades** en la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Las habilidades blandas inadecuadas también pueden conducir a una reducción de la autoestima, la confianza y la motivación, lo que en última instancia puede afectar la calidad de vida general de los jóvenes.

Las consecuencias negativas de la falta de habilidades digitales y blandas pueden ser de gran alcance. Por ejemplo, los jóvenes que carecen de estas competencias pueden tener dificultades para conseguir un empleo, especialmente en industrias competitivas donde las habilidades digitales tienen una gran demanda. Esto puede generar **dificultades financieras**, lo que puede tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar.

Además, la incapacidad de mantenerse al día con los avances tecnológicos puede generar **sentimientos de exclusión y desconexión de la sociedad**, en particular para los jóvenes que ya están marginados o socialmente aislados. La incapacidad para comunicarse de manera efectiva, colaborar con otros o resolver problemas también puede dificultar la integración social y cultural, lo que en última instancia conduce a un mayor aislamiento y a una reducción del sentido de pertenencia.

La falta de habilidades digitales y blandas también puede afectar la capacidad de los jóvenes para **acceder a servicios y recursos vitales**. Por ejemplo, sin las habilidades de alfabetización digital adecuadas, los jóvenes pueden tener dificultades para acceder a recursos de aprendizaje en línea o solicitar empleos en línea.





Aquí hay algunas consecuencias adicionales de la **falta de habilidades digitales y blandas** para los jóvenes:

- **Reducción de la empleabilidad:** la falta de habilidades digitales y blandas puede dificultar que los jóvenes encuentren y conserven un empleo. Esto puede conducir a la inestabilidad financiera y una capacidad reducida para lograr objetivos a largo plazo.
- **Perspectivas de carrera limitadas:** sin las habilidades digitales y blandas necesarias, los jóvenes pueden tener dificultades para avanzar en sus carreras, lo que limita su potencial de ingresos y su crecimiento profesional.
- **Mayor riesgo de desempleo:** el rápido ritmo del cambio tecnológico significa que ciertos trabajos se están volviendo obsoletos. Sin habilidades digitales y blandas, los jóvenes pueden correr un mayor riesgo de perder sus trabajos debido a la automatización u otros avances tecnológicos.
- **Disminución de la competitividad:** en un mercado laboral cada vez más globalizado, las habilidades sociales y digitales son esenciales para mantenerse competitivo. Sin estas competencias, a los jóvenes les puede resultar difícil competir con candidatos que poseen las habilidades necesarias.
- **Exclusión social:** la incapacidad de mantenerse al día con los avances tecnológicos puede generar sentimientos de exclusión y desconexión de la sociedad. Los jóvenes que carecen de habilidades digitales y blandas pueden tener dificultades para relacionarse con los demás, lo que dificulta entablar relaciones y crear un sentido de comunidad.
- **Reducción de la capacidad de adaptación:** en el mundo actual, la adaptabilidad es clave. Sin habilidades digitales y blandas, los jóvenes pueden tener dificultades para adaptarse a las circunstancias cambiantes, lo que limita su capacidad para navegar los desafíos de la era digital.

En resumen, la falta de habilidades digitales y blandas puede tener **consecuencias de gran alcance** para los jóvenes. Estas consecuencias pueden afectar su empleabilidad, perspectivas de carrera, competitividad, integración social y cultural y capacidad para adaptarse a circunstancias cambiantes. Al priorizar la capacitación en habilidades sociales y digitales para los jóvenes, podemos ayudarlos a superar estos desafíos y construir un futuro mejor para ellos y sus comunidades.



Cómo usar la narración digital con jóvenes para un yo digital efectivo

Taller-1: Narración digital para el desarrollo juvenil

Duración: 3 horas

Objetivos:

- Introducir a los jóvenes en el concepto de narración digital y sus beneficios para el desarrollo personal y profesional.
- Proporcionar habilidades prácticas y herramientas para crear historias digitales convincentes.
- Desarrollar habilidades de trabajo en equipo, comunicación y resolución de problemas a través de actividades colaborativas de narración de historias.

Materiales:

- Material de escritura (papel, bolígrafos/lápices)
- Software de narración digital (por ejemplo, Adobe Spark, iMovie)
- Materiales multimedia (por ejemplo, imágenes, audio, video)

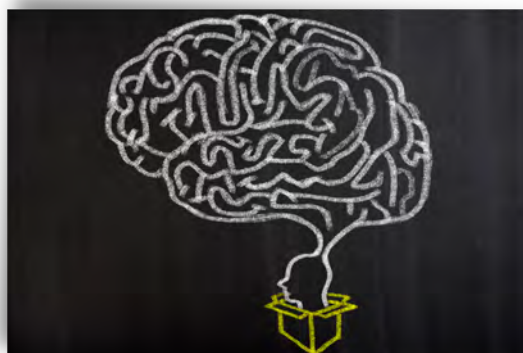
Actividades:

1. Introducción (15 minutos)

- Actividad para romper el hielo para presentar a los participantes y crear un ambiente de aprendizaje cómodo.
- Breve presentación sobre el concepto de narración digital y sus beneficios para el desarrollo personal y profesional.

2. Desarrollo de ideas para historias (30 minutos)

- Facilite una sesión de lluvia de ideas para generar ideas para historias basadas en un tema o asunto determinado.
- Anime a los participantes a pensar fuera de la caja y ser creativos.



3. Escribir la historia (45 minutos)

- Proporcione orientación sobre la estructuración de una historia y el desarrollo de una trama.
- Anime a los participantes a reflexionar sobre sus propias experiencias y perspectivas para crear historias auténticas y significativas.
- Facilite sesiones de comentarios grupales para ayudar a los participantes a refinar sus historias.

4. Creación de la historia digital (1 hora)

- Proporcione capacitación práctica sobre herramientas y software de narración digital.
- Anime a los participantes a incorporar elementos multimedia, como imágenes, audio y video, para mejorar la experiencia de contar historias.
- Facilite sesiones de comentarios grupales para ayudar a los participantes a refinar sus historias digitales.





5. Compartir y reflexionar (30 minutos)

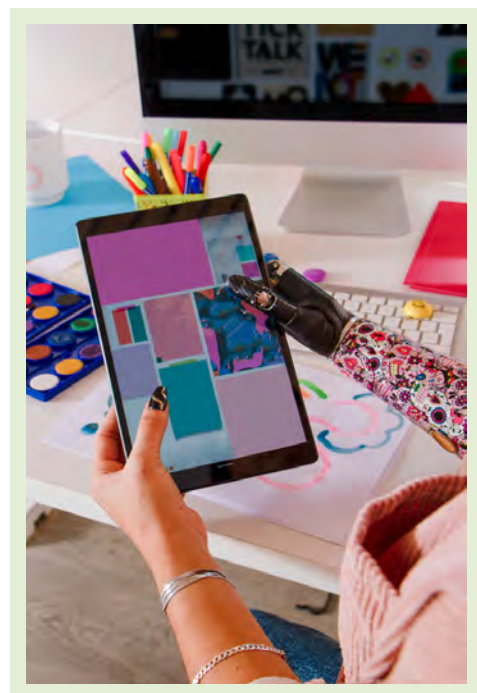
- Anime a los participantes a compartir sus historias digitales con el grupo.
- Facilite una sesión de reflexión grupal para discutir el proceso de creación de historias digitales, incluidos los desafíos y los éxitos.
- Proporcione comentarios y aliento para ayudar a los participantes a desarrollar aún más sus habilidades.

6. Cierre (15 minutos)

- Recapitule los principales objetivos de aprendizaje y los puntos clave.
- Proporcione recursos adicionales para que los participantes continúen aprendiendo y desarrollando sus habilidades de narración digital.

Evaluación:

- Observe y de retroalimentación a los participantes durante las actividades grupales las sesiones individuales de narración.
- Anime a los participantes a reflexionar sobre sus experiencias de aprendizaje identifique áreas para mejorar.



Cómo usar la narración digital con jóvenes para un yo digital efectivo

Taller-2: Creación de una historia digital: desde la planificación hasta el intercambio

Duración: 2 horas

Objetivos: Los participantes aprenderán los pasos necesarios para crear una historia digital, desde la planificación y el guión hasta la incorporación de elementos multimedia y el intercambio del producto final.

Materiales:

- Computadoras o tabletas
- Software de narración digital (como Adobe Spark o iMovie)
- auriculares o altavoces
- Materiales de escritura (bolígrafo y papel, o herramientas digitales para tomar notas)

Actividades:



1. Introducción (10 minutos)

- Explique el objetivo y esboce el plan para el taller.
- Proporcione una breve descripción de la narración digital y sus beneficios para desarrollar las habilidades digitales y la autoconciencia de los jóvenes.

2. Planificación y guión (30 minutos)

- Discuta la importancia de planificar y escribir un guión de una historia digital.
- Guíe a los participantes en la lluvia de ideas para su historia digital y el desarrollo de un guión.
- Proporcione consejos sobre cómo escribir una historia convincente que atraiga a la audiencia.

3. Incorporación de elementos multimedia (60 minutos)

- Demostrar cómo usar el software de narración digital para incorporar elementos multimedia en la historia digital, como imágenes, audio y video.
- Proporcione orientación sobre cómo seleccionar elementos multimedia apropiados que complementen la historia y mejoren la experiencia de la audiencia.
- Permita que los participantes trabajen individualmente o en parejas para crear su propia historia digital, incorporando elementos multimedia basados en su guión.

4. Compartir el Producto Final (20 minutos)

- Discuta la importancia de compartir el producto final para mostrar el trabajo y recibir comentarios.
- Proporcione orientación sobre cómo compartir la historia digital a través de varios canales, como redes sociales, correo electrónico o un sitio web dedicado.
- Anime a los participantes a compartir su historia digital con sus compañeros y a brindar comentarios constructivos sobre el trabajo de los demás.

5. Cierre (10 minutos)

- Revise los pasos involucrados en la creación de una historia digital y los beneficios de la narración digital para desarrollar las habilidades digitales y la autoconciencia de los jóvenes.
- Anime a los participantes a continuar explorando la narración digital y a usar las habilidades que aprendieron en proyectos futuros.
- Al final de este taller, los participantes tendrán una comprensión clara de los pasos necesarios para crear una historia digital y habrán desarrollado **habilidades prácticas en la narración digital**. También habrán obtenido información sobre los beneficios del uso de la narración digital como herramienta para desarrollar las habilidades digitales y la autoconciencia de los jóvenes.



Cómo usar la narración digital con jóvenes para un yo digital efectivo

Taller 3: uso de la narración digital para desarrollar habilidades blandas e involucrar a los ninis

Duración: 2 horas

Objetivos: Al final del taller, los participantes comprenderán mejor cómo se puede utilizar la narración digital para involucrar a los ninis en el proceso de aprendizaje, promover la creatividad y desarrollar habilidades sociales como la comunicación y el trabajo en equipo. Aprenderán las mejores prácticas para el uso efectivo de la narración digital en los programas de formación de jóvenes y evaluarán el impacto de este enfoque en los resultados de aprendizaje de los NINI.

Materiales:

- Computadoras o tabletas
- Software de narración digital (como Adobe Spark, iMovie o Animoto)
- Material de escritura (papel, bolígrafo/lápiz)

Actividades:



1. Introducción (15 minutos)

- El trabajador juvenil presenta el tema de la narración digital y su impacto potencial en el desarrollo de habilidades blandas y la participación de los NINI en el proceso de aprendizaje.
- Los participantes comparten sus experiencias con la narración digital, si las hay.

2. Beneficios y mejores prácticas de la narración digital (30 minutos)

- El trabajador juvenil analiza los beneficios y las mejores prácticas de la narración digital, en función de los resultados de aprendizaje identificados en la guía.
- Los participantes comparten sus pensamientos y experiencias sobre cómo la narración digital puede ayudar a desarrollar habilidades interpersonales e involucrar a los ninis en el proceso de aprendizaje.
- El trabajador juvenil brinda ejemplos de historias y herramientas digitales efectivas que se pueden usar para la narración digital.



3. Creación de historias digitales (60 minutos)

- Los participantes trabajan en pequeños grupos para crear historias digitales sobre un tema elegido, como sus experiencias personales, pasatiempos o aspiraciones.
- El trabajador juvenil brinda orientación sobre el proceso de planificación y creación de guiones, el uso de elementos multimedia y técnicas efectivas de narración de historias.
- Los participantes incorporan elementos multimedia como imágenes, audio y video en sus historias utilizando software de narración digital.
- El trabajador juvenil brinda retroalimentación y apoyo según sea necesario.

4. Compartir y evaluar (15 minutos)

- Los participantes comparten sus historias digitales con el grupo.
- El trabajador juvenil dirige una discusión sobre el impacto de la narración digital en el desarrollo de habilidades interpersonales y la participación de los ninis en el proceso de aprendizaje.
- Los participantes evalúan sus propios resultados de aprendizaje e identifican áreas de mejora

5. Conclusión (15 minutos)

- El trabajador juvenil resume los puntos clave del taller
- Los participantes reflexionan sobre su experiencia con la narración digital e identifican formas de incorporar este enfoque en su propio trabajo con los ninis.

Evaluación

Los participantes serán evaluados en función de su participación en las actividades, su capacidad de utilizar eficazmente las herramientas y técnicas de narración digital, y su evaluación del impacto de la narración digital en la construcción de habilidades blandas y la participación de los ninis en el proceso de aprendizaje.





Cómo usar la narración digital con jóvenes para un yo digital efectivo

Taller-4: Crear un yo digital a través de la narración de historias

Duración: 2 horas

Objetivos:

- Comprender el concepto de un yo digital y su importancia para los jóvenes que no estudian ni trabajan
- Para aprender a crear una marca personal única en línea a través de la narración digital
- Desarrollar habilidades para contar historias y crear una historia digital que muestre la marca personal única del participante.
- Para aprender a administrar un yo digital y una presencia en línea para garantizar que estén actualizados, seguros y libres de contenido negativo.

Materiales:

- Computadoras o teléfonos inteligentes con acceso a Internet
- Material de escritura (papel y bolígrafos)
- Herramientas de narración digital (como Canva o Adobe Spark)

Actividades:

1. Introducción (15 minutos):

- El facilitador presenta el concepto de un yo digital y su importancia en la era digital.
- El facilitador explica cómo se puede utilizar la narración digital para crear y promover una marca personal única en línea.

2. Desarrollo de una historia de marca personal (30 minutos):

- Se anima a los participantes a pensar en su marca personal y en lo que los hace únicos.
- Los participantes reciben materiales de escritura y se les guía a través de una serie de indicaciones para ayudarlos a desarrollar una historia de marca personal.





- Se alienta a los participantes a pensar en sus fortalezas, habilidades y experiencias que los hacen sobresalir.

3. Taller de Narrativa Digital (60 minutos):

- Los participantes conocen las herramientas de narración digital, como Canva o Adobe Spark.
- Los participantes reciben instrucciones sobre cómo usar las herramientas para crear una historia digital que muestre su marca personal.
- Se alienta a los participantes a incorporar elementos multimedia, como imágenes, audio y video, para que su historia digital sea más atractiva y dinámica.
- Los facilitadores brindan apoyo y comentarios a medida que los participantes trabajan en sus historias digitales.

4. Intercambio y comentarios (30 minutos):

- Los participantes comparten sus historias digitales con el grupo y reciben comentarios de sus compañeros y facilitadores.
- Los facilitadores alientan a los participantes a reflexionar sobre su experiencia y cómo su historia digital muestra su marca personal.

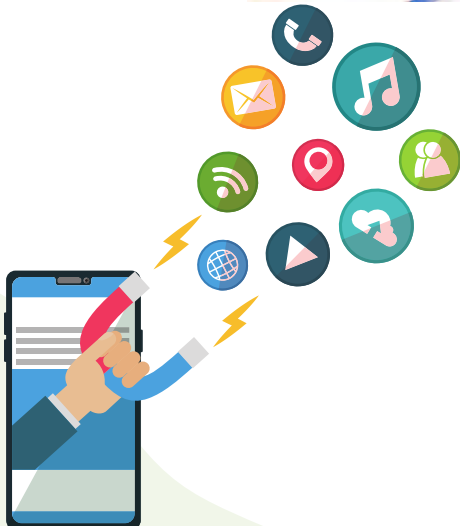
5. Conclusión (15 minutos):

- El facilitador recapitula los conceptos clave tratados en el taller y refuerza la importancia de gestionar un yo digital en el mundo digital actual.
- Los participantes reciben recursos para ayudarlos a continuar desarrollando sus habilidades de narración digital y la gestión de su yo digital.



Evaluación

- Los participantes son evaluados en función de su participación en las actividades y la calidad de su historia digital.
- Los trabajadores juveniles también pueden realizar una encuesta de seguimiento para evaluar el impacto del taller en la comprensión de los participantes sobre la autogestión digital y la marca personal.



Cómo usar la narración digital con jóvenes para un yo digital efectivo

Conclusiones

En conclusión, la narración digital puede ser una **herramienta poderosa** para desarrollar las habilidades sociales y digitales de los jóvenes, así como para apoyar su **crecimiento personal y su autoconciencia**. A través de la narración digital, los formadores de jóvenes pueden ayudar a los jóvenes a desarrollar **competencias esenciales**, como la alfabetización digital, la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la creatividad y la conciencia cultural. Las siguientes son cinco conclusiones clave que resumen el contenido y el espíritu de este capítulo:

- La narración digital es una herramienta versátil y eficaz para que los formadores de jóvenes desarrollen las **habilidades sociales y digitales** de los jóvenes. Se puede utilizar en una variedad de contextos, desde educación formal y programas de capacitación hasta aprendizaje informal e iniciativas comunitarias.
- Las habilidades digitales y blandas son esenciales para la **empleabilidad** y la educación de los jóvenes en la era digital. La falta de estas competencias puede tener graves consecuencias, como la reducción de la empleabilidad, las limitadas perspectivas de carrera y la exclusión social.
- Los formadores de jóvenes pueden utilizar la narración digital para fomentar la **creatividad, el trabajo en equipo y las habilidades de resolución de problemas**. Al trabajar en colaboración para crear historias convincentes, los jóvenes pueden desarrollar importantes habilidades blandas que son muy valoradas en el mercado laboral.
- La narración digital también puede promover la **autoconciencia y la conciencia cultural**, ayudando a los jóvenes a reflexionar sobre sus propias experiencias y perspectivas y a explorar diferentes perspectivas y experiencias culturales.
- Para desarrollar de manera efectiva las habilidades sociales y digitales de los jóvenes a través de la narración digital, los capacitadores de jóvenes deben brindar **orientación, apoyo y recursos**. Esto incluye garantizar que los alumnos tengan acceso a las herramientas y tecnologías digitales necesarias, establecer objetivos de aprendizaje claros, brindar retroalimentación y apoyo durante todo el proceso y crear un entorno de aprendizaje de apoyo.





Cómo usar la narración digital con jóvenes para un yo digital efectivo

Referencias

Educause Learning Initiative. (2017). 7 things you should know about digital storytelling. <https://library.educause.edu/-/media/files/library/2017/4/eli7144.pdf>

European Commission. (2020). Digital education action plan. https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/digital-education-action-plan_en

National Network for Digital Schools. (n.d.). Soft skills in the digital age. <https://nnds.org/soft-skills-in-the-digital-age/>

OECD. (2019). OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world. <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>

Streefkerk, R. (2019, October 11). APA 7th edition: The most notable changes. Scribbr. <https://www.scribbr.com/apa-style/apa-seventh-edition-changes/>

Partnership for 21st Century Skills. (2015). Framework for 21st century learning. <https://www.p21.org/our-work/p21-framework>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2013). Media and information literacy for knowledge societies. <https://en.unesco.org/media-and-information-literacy-knowledge-societies>

World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

Young, J. (2013). Digital storytelling in the 21st century classroom. International Society for Technology in Education



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CAPITULO DOS

COMO CREAR Y UTILIZAR PORTAFOLIOS DIGITALES PARA LA EMPLEABILIDAD



R3: GUIA DE HABILIDADES BLANDAS DIGITALES

2021-2-TR01-KA220-YU-000047996





Cómo crear y utilizar portafolios digitales para la empleabilidad

Indepcie SCA (España)

Introducción

En el Capítulo 5 del "Conjunto de herramientas de capacitación en habilidades digitales", pudimos ver la importancia de los portafolios para proporcionar formas efectivas de reunir y demostrar las competencias de un individuo.

Además de profundizar en la **definición** de un portafolio digital y los **diferentes tipos** de portafolios (desarrollo, portafolio de exhibición, auténtico, reflexivo, individual e interactivo), en dicho capítulo, los formadores de adultos se familiarizaron con el uso de diferentes **herramientas en línea** para la creación de un portafolio y los contenidos a incluir.

Sin embargo, si aún no está seguro sobre el papel de los portafolios digitales para ayudar a los jóvenes a obtener empleos, este capítulo proporcionará un **análisis en profundidad** de las habilidades sociales que pueden obtener los jóvenes NINI (sin empleo, educación o capacitación). cuando crean sus propios portafolios durante el proceso de búsqueda de empleo.

¿Hay una mejor manera de ver quiénes son los jóvenes como personas y empleados para dar a los posibles empleadores una idea de cómo encajarían en su organización?

Un portafolio digital puede resultar ser un activo extremadamente valioso durante el **proceso de solicitud de empleo**, ya que permite a los jóvenes mostrar su personalidad y estilo único al tiempo que proporciona una prueba tangible de sus calificaciones. Este enfoque puede ayudarlos a destacarse de la competencia y aumentar sus posibilidades de conseguir el trabajo.

Los portafolios digitales se han convertido en una herramienta cada vez más popular para que los jóvenes muestren su **trabajo, habilidades y logros**. Si bien a menudo se usan en entornos académicos, los portafolios digitales también pueden ser beneficiosos para quienes buscan trabajo, en particular para los jóvenes ninis que pueden carecer de experiencia laboral formal.

Además de resaltar las habilidades técnicas, los portafolios digitales también pueden ayudar a los jóvenes a desarrollar y mostrar importantes habilidades blandas que son muy valoradas por los empleadores. En este capítulo, exploraremos algunas de las habilidades blandas que se pueden fomentar a través de la creación de carpetas digitales y cómo pueden mejorar las perspectivas laborales de un joven.

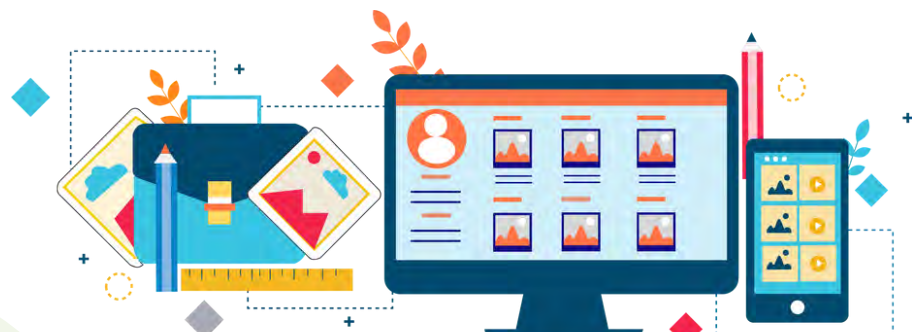


Cómo crear y utilizar portafolios digitales para la empleabilidad

Los resultados del aprendizaje

Al final de este capítulo, usted podrá:

- Comprender la **importancia de las habilidades blandas** en el mercado laboral actual y futuro, y cómo pueden diferenciar a los individuos de los demás al solicitar un trabajo.
- Identificar y definir **habilidades blandas clave** que son valoradas por los empleadores, incluidas la comunicación, la colaboración, la resolución de problemas, la adaptabilidad y el pensamiento crítico.
- Comprender cómo se pueden usar los portafolios digitales como una herramienta para desarrollar y **exhibir habilidades blandas**, y cómo se diferencian de las métricas tradicionales, como la asistencia a la escuela o los años de experiencia.
- Reflexionar sobre cómo crear un **portafolio digital bien organizado y visualmente atractivo** que refleje la personalidad, las habilidades y los intereses del propietario y articule las experiencias y preséntelos de manera clara y concisa, demostrando habilidades blandas a posibles empleadores o instituciones educativas.
- Desarrollar la capacidad de mostrar los logros, las calificaciones y las fortalezas de los jóvenes de manera profesional, estableciendo una **identidad profesional** y permitiendo a los posibles empleadores obtener información sobre su historial laboral y su conjunto de habilidades.
- Aprender a usar portafolios digitales para establecer contactos y hacer **conexiones** con posibles empleadores, mentores o colaboradores.
- Reconocer la **importancia de la creatividad** en el diseño de un portafolio digital y cómo lograr un equilibrio entre creatividad y funcionalidad.
- Considerar cómo incorporar **elementos multimedia**, como imágenes, videos y funciones interactivas, para mejorar la creatividad y el compromiso de un portafolio digital.





Cómo crear y utilizar portafolios digitales para la empleabilidad

Contenido

Las ocupaciones intensivas en habilidades blandas representarán dos tercios de todos los trabajos para 2030, según el informe de Deloitte Access Economics.

Además de las habilidades puramente técnicas requeridas en los trabajos tradicionales, con los avances tecnológicos en curso, la globalización y los cambios demográficos que afectan la forma en que las empresas operan y compiten, la **importancia de las habilidades blandas** crecerá.

En este nuevo panorama global y digitalizado, las habilidades blandas, que son transferibles entre industrias y ocupaciones, pueden ayudar a los jóvenes a reflejar esos rasgos distintivos que los diferenciarán de los demás cuando soliciten un trabajo.

Impacto y beneficios

En la fuerza laboral, “los empleadores de hoy en día están cambiando cada vez más hacia **políticas de contratación y promoción basadas en habilidades** que recompensan a las personas por sus habilidades específicas y demostradas en lugar de indicadores de habilidades como años de experiencia”, dice el CEO de Credly, Jonathan Finkelstein.

El enfoque tradicional para medir la competencia de los estudiantes en educación está cambiando, las pruebas estandarizadas se vuelven menos relevantes y los educadores buscan formas más significativas de diferenciar a los estudiantes más allá de los puntajes de las pruebas y los GPA. Los planes de **aprendizaje personalizados** que priorizan la **individualidad** y la **expresión creativa** están ganando popularidad.

Los portafolios digitales ofrecen un medio poderoso para desarrollar habilidades blandas porque requieren que los jóvenes articulen sus experiencias y las presenten de manera clara y concisa. Los portafolios fomentan la **autorreflexión** y permiten a las personas realizar un seguimiento de su progreso a lo largo del tiempo al establecer metas y documentar su crecimiento. A diferencia de las métricas tradicionales, como la asistencia a la escuela o los años de experiencia, los portafolios ponen mayor énfasis en la capacidad de los jóvenes para **pensar críticamente** y demostrar sus habilidades.

Son muchos los **beneficios** que el desarrollo de portafolios digitales puede traer a los jóvenes NiNi que buscan trabajo, tanto a corto como a largo plazo:



- **Demostración de habilidades:** un portafolio puede ayudar a los jóvenes a demostrar sus habilidades blandas a posibles empleadores o instituciones educativas. Las habilidades blandas, como la comunicación, la colaboración y la resolución de problemas, son muy valoradas por los empleadores y, a menudo, son difíciles de cuantificar en un currículum. Al incluir ejemplos de proyectos, documentos o presentaciones que muestren sus habilidades blandas, los jóvenes pueden brindar evidencia concreta de sus habilidades.
- **Reflexión y mejora:** La construcción de un portafolio requiere reflexión sobre experiencias y proyectos pasados, lo que puede ayudar a los jóvenes a identificar áreas de mejora y establecer metas para el desarrollo futuro. Al actualizar regularmente su cartera y reflexionar sobre su crecimiento, los jóvenes pueden continuar mejorando sus habilidades blandas con el tiempo.
 - Harvard Business Review describe la reflexión como dar “al cerebro la oportunidad de hacer una pausa en medio del caos, desenredar y clasificar las observaciones y experiencias, considerar múltiples interpretaciones posibles y crear significado. Este significado se convierte en aprendizaje, que luego puede informar futuras mentalidades y acciones”.
- **Ventaja competitiva:** en un mercado laboral altamente competitivo, tener una cartera bien seleccionada puede brindar a los jóvenes una ventaja competitiva sobre otros candidatos. Los empleadores suelen quedar impresionados por los candidatos que se han tomado el tiempo de crear un portafolio profesional, ya que demuestra iniciativa y compromiso con el crecimiento personal y profesional.
- **Redes:** un portafolio también puede ser una herramienta útil para establecer redes y conexiones con posibles empleadores, mentores o colaboradores. Al compartir su carpeta con otros, los jóvenes pueden demostrar sus habilidades e intereses y abrir nuevas oportunidades para ellos mismos.
 - Un portafolio digital que está disponible públicamente puede atraer a personas con intereses similares y facilitar la creación de redes profesionales. Cuando se construye de manera efectiva, una cartera digital puede proporcionar un medio fácil para que las personas se conecten con el propietario de la cartera.



- **Identidad profesional:** un portafolio de carrera puede ayudar a los jóvenes a establecer una identidad profesional y permitir que los empleadores potenciales obtengan información sobre su historial laboral y su conjunto de habilidades. Un portafolio de carreras bien organizado puede proporcionar evidencia de los logros, calificaciones y fortalezas de un individuo.
 - El diseño de un portafolio digital debe ser un reflejo de la personalidad, habilidades e intereses del propietario. Un portafolio digital creativo y bien ejecutado puede diferenciar al propietario de los demás y dejar una impresión duradera en los posibles empleadores y colaboradores.
- **Creatividad:** en el diseño de un portafolio digital, la creatividad puede ser un activo valioso. Un portafolio digital visualmente atractivo y bien organizado puede captar la atención de posibles empleadores y colaboradores. Los elementos de diseño de un portafolio digital, como el diseño, la tipografía y la combinación de colores, deben alinearse con la marca personal del propietario y mostrar su estilo y creatividad únicos.
 - La incorporación de elementos multimedia, como imágenes, videos y funciones interactivas, también puede mejorar la creatividad y el compromiso de un portafolio digital. Sin embargo, es importante lograr un equilibrio entre la creatividad y la funcionalidad, asegurándose de que la cartera digital sea fácil de navegar y comprender.



Consecuencias

Los portafolios todavía se usan en gran medida en la **comunidad artística**, pero no solo por aquellos que dibujan, escriben o toman fotografías. Los maquilladores y peluqueros son un grupo popular de creadores de portafolios digitales. Muchos **magos de la tecnología**, como los diseñadores de UX/UI, los desarrolladores front-end y los diseñadores de productos, pueden beneficiarse de una cartera. Directores creativos, diseñadores de interiores, arquitectos y autónomos son otros ejemplos.

La necesidad o no de un portafolio digital depende de las circunstancias y objetivos específicos de cada individuo. En algunos campos, como el diseño gráfico, la fotografía o el desarrollo web, tener un portafolio digital es fundamental para mostrar el trabajo y atraer clientes o empleadores potenciales. Sin embargo, en otros campos, como la medicina o el derecho, un currículum tradicional puede ser suficiente.

“Si bien muchas personas asumen que tener un portafolio solo es necesario para artistas y diseñadores, sin importar cuál sea su oficio, un portafolio es una forma efectiva y económica de exhibir una visión holística de sus habilidades, personalidad e identidad”.
(LIENZO)

Dicho esto, crear un portafolio digital puede ofrecer **varias ventajas**. Por ejemplo, permite a las personas mostrar sus habilidades y logros de una manera visualmente atractiva e interactiva, lo que facilita que los posibles empleadores o colaboradores evalúen sus habilidades. Además, un portafolio digital puede servir como una **ubicación centralizada** para albergar muestras de trabajo, currículum y otra información relevante.



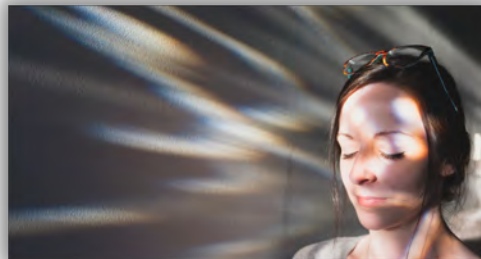
Cómo crear y utilizar portafolios digitales para la empleabilidad

Cómo desarrollar esta habilidad

Ejemplos de uso de portafolios digitales para la autorreflexión:

La directora de Estudios Sociales de Secundaria, la Dra. Montra Rogers del Distrito Escolar Independiente de Houston, utiliza portafolios digitales para **capacitar a los maestros**. Ella los alienta a documentar eventos específicos o a compartir ideas del salón de clases. Usan portafolios para brindarse una mejor retroalimentación entre ellos, hacer un seguimiento de su crecimiento y contar historias de éxito a grupos más grandes.

El líder creativo y de marketing digital de Prophet, Mat Zucker, y su equipo usan portafolios digitales para **realizar un seguimiento del trabajo anterior** y **alcanzar nuevos objetivos**. “Los portafolios seleccionan sus mejores historias para impresionar y convencer al posible cliente o empleador de que usted es brillante y puede abordar las cosas como en el pasado, pero para ellos en el futuro”, dice (Mat Zucker).



Ejemplos de uso de portafolios digitales para networking:

A continuación, encontrará una lista de ideas de [LinkedIn](#) para **guiar a los jóvenes** a usar sus carteras digitales para establecer contactos y conectarse con posibles empleadores y mentores:

Definición de objetivos

Para usar de manera efectiva un portafolio electrónico para establecer contactos y hacer crecer las oportunidades profesionales de los estudiantes, es importante comenzar definiendo sus objetivos. Esto implica tener una **idea clara** de lo que quieren lograr con su portafolio electrónico, ya sea encontrar un trabajo, una pasantía, una beca o un mentor.

- **Selección de una plataforma**

También es crucial seleccionar una plataforma adecuada para crear su cartera electrónica, como WordPress, Wix, LinkedIn, Google Sites o Mahara. Las personas deben considerar **factores** como la facilidad de uso, la personalización, la accesibilidad, la seguridad y la compatibilidad antes de elegir una plataforma.

- **Curación de contenido**

Curar el contenido de los alumnos también es importante para garantizar que su portafolio electrónico muestre su mejor trabajo y logros, organizados en categorías como educación, experiencia laboral, habilidades, proyectos, premios o testimonios. Deben usar **diferentes formatos**, como texto, imágenes, videos, audio o enlaces, para que su portafolio electrónico sea atractivo y diverso.

- **Reflexionando sobre el aprendizaje**

Además de mostrar su trabajo, su carpeta electrónica también debe reflejar su aprendizaje y desarrollo. Esto se puede lograr al incluir una sección donde explican su filosofía de **aprendizaje**, metas, desafíos y logros.

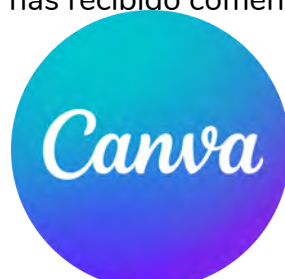
También es importante promocionar su cartera electrónica a través de **varios canales**, como su currículum, carta de presentación, firma de correo electrónico, perfiles de redes sociales, tarjetas de presentación o sitio web personal, y establecer contactos con posibles empleadores y mentores en su campo. Mediante el uso de su cartera electrónica para mostrar sus habilidades únicas, personalidad y propuesta de valor, pueden generar confianza y reciprocidad con otros en su industria.

Ejemplos de uso de portafolios digitales para la creatividad y la identidad profesional:

- La herramienta de diseño Canva puede ayudar a los formadores y a los jóvenes a crear un portafolio digital impresionante como una forma de mejorar sus **habilidades creativas** al seleccionar información y diseñar su interfaz. En este sentido, Canva brinda los siguientes consejos y trucos para crear un portafolio digital llamativo de cualquier tipo:

- **Selecciona tu mejor trabajo**

“Comienza a diseñar tu portafolio mirando todo el trabajo que has hecho, luego elige tus **piezas favoritas** y el trabajo del que has recibido comentarios más positivos”.



- **Haga visible su nombre o logo**

“Ya sea que tenga un logotipo o simplemente use su nombre personal, crear una plantilla que pueda usar en todo su portafolio proporciona una pista visual para el lector y les recuerda el trabajo que están viendo”.

- **Permite una fácil navegación**

“Al crear un portafolio, es importante ayudar al espectador a navegar a través de su trabajo”.

- **Tenga una copia física a mano**

“Mientras que el mundo digital está creciendo a un ritmo acelerado, si estás en una reunión o tienes una entrevista cara a cara, tener una copia física de tu portafolio muestra que estás preparado”.

- **Reutilice su diseño para otras plataformas**

“Con millones de usuarios, usar las redes sociales para comercializar el trabajo que ha creado es una excelente manera de crear nuevas oportunidades para usted”.

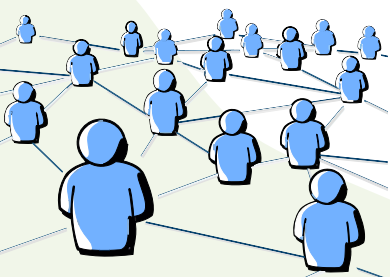
- **Incluya estudios de casos para obtener información adicional**

“A menudo, los estudios de casos describen los obstáculos antes del proyecto, la solución al obstáculo y cómo pudiste superar ese obstáculo a través de tu experiencia.

- **Desarrolle un kit de marca perfecto**

“Las fuentes, los colores y los logotipos juegan un papel importante para revelar su identidad o la de su marca a la audiencia. Para un portafolio digital elegante (particularmente si tiene la forma de un sitio web) es importante elegir los colores, las fuentes y las imágenes principales con las que trabajará”.

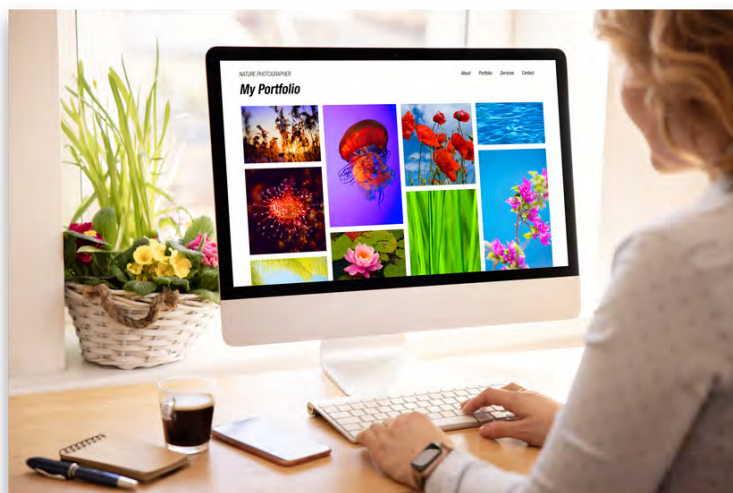
“
Con millones de usuarios,
usar las redes sociales para
comercializar el trabajo que
ha creado es una excelente
manera de crear nuevas
oportunidades para usted.
”



Cómo crear y utilizar portafolios digitales para la empleabilidad

Conclusiones

- Se espera que aumente la demanda de trabajos intensivos en habilidades blandas, por lo que es esencial poseer **habilidades blandas transferibles** que puedan diferenciarse de los demás al solicitar un trabajo.
- El uso de pruebas estandarizadas para medir la competencia de los estudiantes en educación se está volviendo menos relevante, y los educadores buscan **formas más significativas** de diferenciar a los estudiantes más allá de los puntajes de las pruebas y los GPA.
- Los portafolios digitales brindan un medio poderoso para desarrollar habilidades blandas al requerir que las personas articulen sus experiencias y las presenten de manera clara y concisa. Fomentan la **autorreflexión** y permiten a las personas realizar un seguimiento de su progreso a lo largo del tiempo al **establecer metas** y documentar su crecimiento.
- Los portafolios digitales ofrecen muchos beneficios a los jóvenes NINI, que incluyen ayudarlos a demostrar sus habilidades interpersonales a posibles empleadores o instituciones educativas, reflejar y mejorar sus habilidades, brindarles una **ventaja competitiva** en el mercado laboral, facilitar la creación de redes y ayudarlos a establecer una identidad profesional.
- Un portafolio digital bien diseñado puede captar la **atención de posibles empleadores** y colaboradores, lo que les facilita evaluar las habilidades y los logros de uno de una manera visualmente atractiva e interactiva.





Cómo crear y utilizar portafolios digitales para la empleabilidad

Referencias

Bulb. (n.d.). 3 reasons why everyone needs a digital portfolio.

<https://my.bulbapp.com/college-and-career-readiness/3-reasons-why-everyone-needs-a-digital-portfolio/>

Canva. (n.d.). How to design a digital portfolio. Canva Learn.

<https://www.canva.com/learn/design-digital-portfolio/>

Deloitte. (2017). Soft skills for business success. Deloitte Insights.

<https://www2.deloitte.com/au/en/pages/economics/articles/soft-skills-business-success.html>

Indeed. (n.d.). What is a career portfolio and why do you need one?

<https://in.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-career-portfolio>

LinkedIn. (n.d.). How do you use your e-portfolio to network and connect? LinkedIn Help Center. <https://www.linkedin.com/advice/0/how-do-you-use-your-e-portfolio-network-connect>

Morin, A. (2017, March 3). Why you should make time for self-reflection (even if you hate doing it). Harvard Business Review. <https://hbr.org/2017/03/why-you-should-make-time-for-self-reflection-even-if-you-hate-doing-it>

UXfol.io. (n.d.). The ultimate guide to creating a digital portfolio.

<https://blog.uxfol.io/digital-portfolio/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CAPITULO III

¿COMO CREAR Y UTILIZAR CONTENIDO AUTENTICO Y ATRACTIVO PARA UNA INTERACCION EFECTIVA EN LINEA?



R3: GUIA DE HABILIDADES BLANDAS DIGITALES

2021-2-TR01-KA220-YU-000047996





¿Cómo crear y utilizar contenido auténtico y atractivo para una interacción efectiva en línea?

ESICA (Austria)

Introducción

Internet se ha vuelto cada vez más relevante en la vida cotidiana, y lo mismo puede decirse de la comunicación en línea. La oportunidad de comunicarnos en línea ha cambiado los **escenarios** en nuestra vida privada, trabajo, educación y todo lo que podamos imaginar. Sin duda, ha remodelado el potencial de llegar a los amigos, pero también a los clientes, cambiando para siempre la forma en que se inician, llevan a cabo o se nutren las **relaciones**.

Este cambio también ha afectado la forma en que las personas se **comunican en línea** y el tipo de **contenido** que se puede crear en línea. Desde las redes sociales hasta los blogs y los videos, la creación de contenido y las habilidades que la acompañan son esenciales para establecer una **presencia en línea** y/o garantizar una buena comunicación.

Ante medios tecnológicos que se abren a una capacidad potencialmente ilimitada de generar contenidos, los usuarios pueden enfrentarse al fenómeno de la “**sobrecarga de información**”. Este término se refiere a una situación en la que la sobrecarga de información excede la posibilidad de que un usuario la procese y utilice. Como consecuencia, la información no es realmente entendida, recordada y almacenada. Este es el punto donde la capacidad de crear contenido ágil y atractivo es crucial.

Hay algunas consideraciones que un creador de contenido debe tener en cuenta para captar la atención de lectores y espectadores. En primer lugar, la **cantidad y calidad de la información**: por el mismo fenómeno de la sobrecarga de información, los contenidos extensos no ayudan a atraer a tu audiencia. La mala calidad, las faltas de ortografía, un diseño tedioso y la información imprecisa o no precisa también afectarán la forma en que se percibe y consume el contenido y la disposición de los usuarios a volver a consultar la misma página. Sin embargo, ¡no hay razón para desesperarse!

Este capítulo ha sido pensado como una brújula para el lector. A través de estas páginas se describen y analizan los **diferentes tipos de contenidos** para ofrecer a los usuarios un abanico de opciones. Así, de acuerdo con sus necesidades, los usuarios podrán entender cómo hacer coincidir sus objetivos con un modelo adecuado.



El capítulo acompaña al lector en la **selección y desarrollo de contenido en línea**, guiando a los lectores a través de las principales etapas de selección y desarrollo de contenido, siguiendo una estrategia que guía en la creación de contenido relevante, auténtico y atractivo.

En un mundo en línea de rápido crecimiento y en constante cambio, quien da los primeros pasos en la creación de contenido debe enfrentar algunas opciones y delinear su estilo, equilibrando el grupo objetivo y el verdadero yo. Crear **contenido original y auténtico** requiere también una personalidad original y auténtica. Dados los últimos avances en tecnología y el acceso mundial a medios en línea, cada vez más personas deciden establecer su presencia en línea. Por lo tanto, dada la gran cantidad de usuarios, la principal pregunta que los creadores de contenido deben hacerse es: "¿Qué te hace a ti?".

Definitivamente no es fácil de definir, pero es el **punto de partida** para valorizar tu contenido y hacerlo especial.





Cómo crear y utilizar contenido auténtico y atractivo para una interacción efectiva en línea

Los resultados del aprendizaje

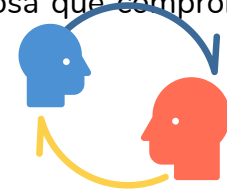
Al final de este capítulo, usted podrá:

- Obtenga más conocimientos sobre los **fundamentos de la comunicación**. El capítulo proporciona una descripción general de las etapas y características de la comunicación para reflexionar sobre los factores que influyen en la comunicación en línea y fuera de línea.
- Aprenda **diferentes tipos de creación de contenido** en línea. El capítulo proporciona un resumen de los diferentes contenidos que puede encontrar en línea. La lista no es exhaustiva de todos los tipos, pero constituye un punto de partida para quienes se acercan a este campo. Con una visión general, el usuario tendrá una idea de qué formato es más adecuado para el tema tratado.
- Reflexione sobre la definición de **autenticidad y creación de contenido** atractivo, que va de la mano con las habilidades empresariales. El módulo alienta al creador de contenido a ser creativo, sin enfatizar demasiado la innovación, sino más bien la precisión y el verdadero yo.
- Déjese guiar por los **pasos y las reflexiones** necesarias para comenzar su viaje en la creación de contenido original y atractivo.
- Reciba algunos **trucos** sobre cómo crear estrategias para su trabajo y plataforma, estando orientado al usuario.
- Aprenda a priorizar y **establecer sus objetivos**, potenciado por la metodología de objetivos SMART para definir y encontrar su mejor estrategia para tener éxito.
- Aprenda algunas **técnicas** y cómo involucrar a su audiencia a través de algunos trucos y manteniendo el enfoque en su objetivo.
- Cree **contenido auténtico en línea**.

Cómo crear y utilizar contenido auténtico y atractivo para una interacción efectiva en línea

Contenido

La palabra “comunicación” proviene de la palabra latina “communicare”, que significa “compartir”. Se trata de un emisor y un receptor, pero se compone de diferentes elementos, como el proceso de **codificación** (para transformar la idea en un mensaje real); el mensaje (la información transmitida); un **canal** (la herramienta/sistema que está llevando a cabo el mensaje, es decir, voz, mensaje, correo electrónico, etc.); **retroalimentación** (la respuesta al mensaje) y **ruido** (cualquier cosa que comprometa la “calidad” del mensaje).



Es posible distinguir 4 tipos diferentes de comunicación:

- **Verbal:** el lenguaje se utiliza para transmitir el mensaje;
- **No verbal:** este tipo de comunicación no requiere palabras, como el lenguaje corporal, las expresiones faciales o el tono de voz;
- **Visual:** el poder de las imágenes, gráficos y tablas;
- **Escrita:** se utilizan palabras escritas, como en correos electrónicos o cartas.

Especialmente después de que Internet se hizo cargo alrededor de los años 90, la comunicación ha cambiado y se ha moldeado en consecuencia. Internet ha hecho que la comunicación sea fácil, rápida, inmediata, sin espacio y sin tiempo. Además, se han añadido a la virtualidad los tipos de comunicación. De hecho, basta pensar en cómo las diversas plataformas de videollamadas han cambiado la forma en que las personas interactúan y cómo los **4 tipos de comunicación** pueden incluirse en una interacción. Todos los tipos de comunicación se pueden unir y contener en una sola herramienta: verbal, no verbal, escrita y visual se alojan en una única plataforma, donde puedes compartir tu pantalla, mientras usas tus expresiones faciales, compartir imágenes y escribir en el charlar.

La llegada de Internet ha reducido distancias, creado puentes y ha dado voz a las personas a través de las redes sociales. Las redes sociales y las tecnologías móviles han cambiado la forma en que se consume pero también se produce la comunicación. De hecho, estamos expuestos todos los días a un **flujo constante de información** y datos. Con el acto de consumir, las personas dan forma también al futuro de los productos digitales.

De acuerdo con lo que hacen clic, buscan y miran, los datos se recopilan y utilizan para evaluar tendencias e intereses. El papel de los consumidores pasa a ser también el de los productores por su capacidad de moldear lo que se crea y se pone en el mercado.



Así, para la creación de productos o servicios, el productor necesita considerar los **cambios en el paradigma de la comunicación**:

- Los mensajes están orientados al usuario;
- La multimedia y la “presentación de información” deben ser cautivadoras para atraer al público;
- Dado que siempre estamos conectados y teniendo en cuenta la plétora de comunicadores, la capacidad de transformar datos en conocimiento es esencial. Lo que atrae a la audiencia es la historia detrás de esos datos.

Como se mencionó, la forma en que producimos material en línea se ha visto significativamente afectada por la **comunicación visual**. Las imágenes y los videos se están convirtiendo en las principales formas de comunicación en línea debido a la creciente importancia de las redes sociales y el uso generalizado de los teléfonos inteligentes. Por lo tanto, los productores de materiales han tenido que modificar sus enfoques para incluir más componentes visuales en su material.

La comunicación visual es una herramienta poderosa para expresar visualmente un mensaje e inspirar o evocar un recuerdo, sentimiento o emoción. De lo que realmente se trata la comunicación visual en su esencia es de seleccionar los **elementos pegadizos** que atraerán a la audiencia en función de sus valores e intereses. Estos elementos pueden incluir una variedad y combinación de texto, íconos, formas, imágenes y visualizaciones de datos. Algunas **estrategias** sugeridas incluidas en la comunicación visual son:

- Mostrar el impacto de su trabajo mediante el uso de visualización de datos
- Delinear procesos y flujos mediante el uso de formas y líneas
- Crear información más memorable mediante el uso de símbolos e íconos
- Contar historias a través de imágenes y datos
- Aprovechar el color para ilustrar la importancia y atraer la atención

La abundancia de material que circula en Internet es maravillosa, pero la posible **capacidad ilimitada** de generar contenido puede dejar a los usuarios o consumidores abrumados, constantemente interrumpidos por correos electrónicos, llamadas, mensajes y notificaciones, incapaces de concentrarse o preocupados por perderse algo. Así, hoy en día la nueva comunicación se basa en encontrar un espacio entre la multitud donde destacar.

El proceso puede ser aterrador, pero hay algunos **consejos y trucos** que pueden usarse para salir de la multitud. La creación de contenido atractivo y auténtico en el que los usuarios puedan encontrarse a sí mismos y en el que el creador del contenido pueda emerger de la multitud de información, sitios web y materiales compartidos por otros usuarios puede simplificarse mediante un poco de auto-reflexión y comprensión.



En primer lugar, la palabra clave es **autenticidad**. No es fácil de definir y ni siquiera de alcanzar. Pero es una característica definitoria y única de los individuos. ¿Qué te hace, tú? La autenticidad no solo revela tu verdadero yo, sino que también reduce la brecha entre el creador del contenido y la audiencia. Ser real y auténtico trae un sentido de verdad, intimidad y proximidad.

La idea de **cerrar** la brecha es funcional para diferenciar a los “**creadores de contenido de hoy**” de las celebridades de los medios tradicionales, con un modelo de influencia de arriba hacia abajo inalcanzable.

La **habilidad empresarial** debe agregarse al factor de **autenticidad**. Se basa en un modelo de trabajo propio continuo, donde el éxito se alcanza a través del esfuerzo y se ve como un camino hacia la autorrealización. En esta perspectiva, el creador de contenido se imagina como un emprendedor altamente motivado que gana proporcionando a la audiencia una gama de productos, necesidades y servicios.

Las **redes sociales** son los sitios donde se muestra el yo auténtico y se potencia el espíritu empresarial. Borran la línea entre lo público y lo privado, lo comercial y lo ordinario. Pero, crear contenido auténtico y atractivo no significa escribir solo sobre lo que desean los "grandes números", seguir las tendencias y algo fuera de la "zona de confort".

A menudo, la estrategia utilizada para atraer "vistas" o "clics" por parte de los creadores de contenido de SEO sigue el volumen de búsqueda de palabras clave. Pero, el otro lado de la moneda revela que la creación de un artículo basado en palabras clave de gran volumen no significa que su audiencia haga clic en ese artículo, ni significa que su artículo sea convincente, útil y lo suficientemente relevante para que el público atraiga redes sociales. participación de los medios.

Además, el **contenido atractivo y auténtico** refleja y responde a una necesidad. La sugerencia es imaginar el contenido producido como parte de un mecanismo y como la máquina misma: en primer lugar, la máquina responde a una necesidad identificada por su inventor.

Además, sus partes, un engranaje, un tornillo, un cable, o alguna de las partes internas de una máquina, hacen que funcione. Sin una de esas partes, la máquina no sirve, no cumple con su propósito y no simplifica la vida del usuario. De la misma manera, el contenido es parte de un **panorama más amplio**; su creación estuvo determinada por la detección de una necesidad e identificación de un grupo que pedía esa respuesta. Por último, proporciona una solución acorde a los factores analizados.

Si aplica el mismo razonamiento al proceso de creación de contenido, descubrirá que su material responderá a un **grupo específico** (es decir, estudiantes, jóvenes, personas mayores, personas con un pasatiempo en particular, etc.) que tiene una necesidad/interés específico. (es decir, mejorar sus habilidades en un tema, entretenimiento, aprender un tema, etc.). Así, el contenido creado se configurará de conformidad con el entendimiento entre las dos partes: por un lado, el **creador del contenido**, con su persona, identidad y experiencia; por otro lado los **consumidores**, con sus necesidades y expectativas.

Dependiendo del mensaje que el creador del contenido quiera transmitir, el público objetivo y los recursos disponibles, el **formato** a disposición es variado y heterogéneo:

1. Contenido del blog: artículos escritos, publicaciones, guías y entradas generales insertadas en un sitio web o un blog. Si es monotemático, muestra claramente las áreas de especialización de los escritores, lo que contribuye a promover y crear la imagen de un experto confiable y confiable en el sector.

En este sentido, puede ser útil observar algunas **tendencias** y consultar **diferentes fuentes** para recopilar las expectativas o preguntas de los usuarios. De esta forma, el contenido creado tiene más posibilidades de responder a las necesidades específicas de un público objetivo y captar sus intereses. Recuerda: un blog muestra y requiere **compromiso**. La publicación no es esporádica sino planificada y organizada. La **consistencia** es crucial. Además, un blog no es un espacio de autoevaluación y autorreferencialidad. El lector perderá interés cuando:

- el contenido no tiene sustancia;
- se convierte en un diario egocéntrico;
- es demasiado largo y
- trata demasiado de vender.

Concéntrate en la calidad, las respuestas y, finalmente, las soluciones. Sea preciso pero conciso. Deje que el lector descubra quién es la persona detrás de la pantalla y las líneas.



2. Listas: como sugiere el nombre, una lista podría describirse como una mezcla perfecta entre una lista y un artículo. Probablemente, la mayoría de los usuarios se han topado con artículos como “Los 10 pasos para crear...”; “Los 7 mejores destinos para jóvenes”; “Construye tu empresa siguiendo estos 5 seps”. Por lo general, una lista abarca un conjunto de imágenes con una descripción. Es accesible, atractivo, fácil de leer y conciso en la información compartida.

Hay dos factores importantes que un creador de contenido debe recordar:

1. Para hacer coincidir el número de la lista con un subtítulo;
2. Las listas también incluyen una introducción y una conclusión.
 - o Para crear una lista atractiva, un escritor podría querer considerar:
 - o El tema elegido es adecuado para una lista;
 - o El contenido incluye lecciones valiosas/buenos ejemplos/resultados;
 - o Acudir a instancias prácticas ejemplificativas para aclarar el concepto o mensaje enviado;
 - o Asegúrese de que la lista sea coherente;
 - o Use un título y subtítulos pegadizos

3. E-books: El contenido incluido en el E-book es más largo y más cercano al formato de un libro. Es **descargable** y está disponible para **lectura en línea** (PDF, por ejemplo). En este sentido, el creador del contenido o que encargó el trabajo tiene más espacio para mostrar sus conocimientos y consolidarse como experto.

Hay algunos **beneficios** innegables, como que está siempre a un clic de distancia, disponible bajo demanda y se puede consultar en diferentes momentos. Esto le da una duración duradera. Puede incluir enlaces externos a su sitio web o blog u otro contenido que haya creado. Por último, pero no menos importante, abarca una amplia gama de oportunidades para su cautivadora visualidad.

Algunas sugerencias incluyen:

- elegir su tema después de una cuidadosa investigación para asegurarse de tener un plan de antemano sobre cómo desarrollar el libro electrónico;
- definir la solución o respuesta que desea brindar y los intereses de su grupo objetivo;
- incluyendo elementos visuales y eligiendo colores atractivos y acordes con el tema presentado;
- convertirlo a un PDF.



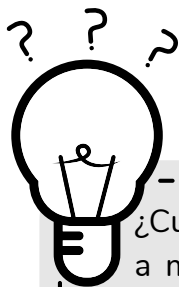
4. Infografía: Lo visual apoya la información compartida. Este formato es útil para tener una visión general justo frente a los ojos de los usuarios. Desglosa la información para hacerla más **amena, accesible y directa**. La parte desafiante podría consistir en coordinar texto e imágenes/gráficos/tablas. Se requiere una investigación cuidadosa para incluir información completa. En este caso, es bueno incluir espacios vacíos para dividir conceptos e información y tener una presentación ordenada. Además, use los **colores** sabiamente (quizás para crear conexiones y estimular a los usuarios) y use una **fuentes** fácil de leer.



5. Videos: la creación de videos, independientemente del formato o el tema, ayudará al productor a interactuar con la audiencia. Las plataformas de redes sociales más utilizadas contienen una opción de video pero con **disponibilidad** limitada de **24 horas**. Pero existen otras plataformas ad hoc para vídeos en las que un creador de contenido puede recurrir a varios formatos: entrevistas; videos prácticos sobre cómo hacer algo; vídeos detrás de escena; recorridos en video, etc.

La **ventaja** de este contenido es que la creatividad juega un papel importante. Se admiten imperfecciones como conector entre pantallas. La **desventaja** consiste en la adaptación del video al contenido: cuanto más profesional quiera parecer el productor, más necesitará potenciar sus habilidades digitales e invertir en plataformas y herramientas profesionales para grabar los videos.

Un **consejo para los principiantes** podría ser centrarse en el contenido proporcionado y el mensaje enviado.



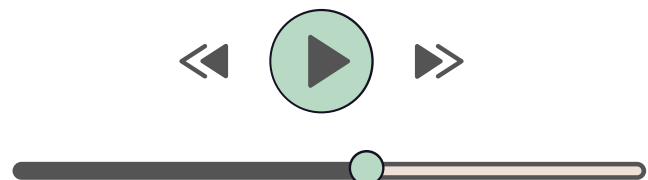
¿Cuál es el objetivo principal? ¿Cómo el video va a mejorar o ayudar a la audiencia? Asegúrese de crear videos cortos y publicarlos en diferentes plataformas para crear tráfico en las redes sociales, blogs o sitios web.



6. Podcast: es un **episodio de audio** que se puede configurar como una entrevista, una charla amistosa o un debate con más participantes. Pero la parte esencial es identificar el hilo conductor. El productor debe identificar el tema principal o el término general que podría cubrir los siguientes episodios. Una vez que el creador de contenido elige el tema, debe preguntarse: ¿cómo se destacará y diferenciará este podcast? Esto proporcionará al creador de contenido la clave para su definición de **originalidad y autenticidad**.

El primer paso después de la selección del tema debe ser escribir varios **títulos de episodios** posibles. Es importante tener una idea de antemano de lo que seguirá. Al mismo tiempo, es importante decidir cómo estructurarlo: - ¿Quién es el grupo objetivo (edad, intereses, estilo de vida, valores)? - ¿Cuánto dura cada episodio (aproximadamente)? y ¿con qué frecuencia se publicará el podcast? - ¿En qué categoría cae (historia, entretenimiento, cine, naturaleza, viajes, etc.)?

Por último, un nombre corto pero cautivador y fácil de recordar aumentará las posibilidades de éxito.





Cómo crear y utilizar contenido auténtico y atractivo para una interacción efectiva en línea

Contenido

Impacto y beneficios

Mayor alfabetización digital: aprender a crear contenido en línea requiere familiarizarse con las **herramientas y plataformas digitales**, lo que puede ayudar a aumentar la alfabetización digital y la confianza para navegar por el mundo en línea. Impulsa la posibilidad de **empleabilidad** y potencia el desarrollo de **habilidades transversales** que pueden ser reutilizadas y adaptadas a diferentes contextos y necesidades.

Habilidades de comunicación: Ser un gran comunicador es un factor clave en todos los campos. Esta habilidad facilita el proceder en los **diferentes campos** y experiencias de la vida. La creación de contenido en línea atractivo requiere habilidades de comunicación claras y efectivas que se puedan adaptar a **escenarios en línea y fuera de línea**. También mejora la capacidad de conectarse con las personas, construyendo una buena red.

Impulsar la creatividad: el desarrollo de contenido en línea puede ser un proceso altamente creativo que permite la experimentación, la innovación y la autorreflexión y como un mecanismo de afrontamiento contra el estrés y el aburrimiento, lo que ayuda a mejorar las **habilidades para resolver problemas**.

Oportunidades profesionales ampliadas: en un mundo digital, cada trabajo tiene una parte de tareas o desarrollo que implica la creación de contenido y habilidades digitales. Aprender a crear contenido en línea atractivo puede abrir **nuevas oportunidades profesionales** en una variedad de industrias, creando conexiones y oportunidades empresariales.

Marca personal: la creación de contenido en línea atractivo puede ayudar a las personas a afirmar su conocimiento y área de especialización, convirtiéndose en un **punto de referencia** en un nicho. La marca personal lleva a promocionarnos como líderes en el ramo.

Construcción de comunidad: el contenido en línea atractivo puede mejorar el compromiso y generar **conexiones profundas** con un público objetivo al ayudar a crear un grupo apasionado de personas en torno a una marca o tema.

Oportunidades de crecimiento: Ser capaz de comunicarse en línea y ser auténtico y atractivo brindará nuevas oportunidades para intercambiar información, aprender **nuevos datos divertidos o habilidades** y comenzar un diálogo con personas de ideas afines que pueden sugerir diferentes perspectivas u ocasiones de crecimiento.



Cómo crear y utilizar contenido auténtico y atractivo para una interacción efectiva en línea

Contenido

Consecuencias

Según el Principio de Pareto 80/20, el 80% de todas las consecuencias provienen del 20% de las causas. El porcentaje se ha utilizado en los negocios para resaltar que el 80% de los resultados y el éxito se derivarán del 20% de los esfuerzos. Se puede aplicar también al campo de las habilidades relacionadas con la creación de contenido atractivo, considerando que representa una habilidad transversal que tiene el potencial de **impulsar el acceso a las oportunidades** pero también la interacción con el mundo.

La falta de habilidades para la creación de contenido podría afectar negativamente la capacidad de los jóvenes para interactuar con el mundo digital y aprovechar las oportunidades que presenta. Es importante que los jóvenes desarrollen estas habilidades para participar activamente en la sociedad, prosperar en el entorno digital actual y mejorar sus posibilidades de **ser competitivos en el mercado**. Entre las consecuencias se encuentran:

- **Disminución de las oportunidades de empleabilidad:** las habilidades de creación de contenidos cobran cada vez más relevancia en una serie de habilidades que el personal de contratación y las empresas buscan. Sin estas habilidades, los jóvenes pueden ver sus posibilidades de obtener un mejor **recorte de empleo** y, en consecuencia, **disminuir su competitividad** en el mercado laboral.
- **Obstaculización de la autoexpresión:** ser capaz de crear y compartir contenido atractivo en línea representa una poderosa forma de autoexpresión para los jóvenes. Además, acerca a **personas afines**, potenciando el diálogo, el pensamiento crítico y la capacidad de resolución de problemas.
- **Capacidad reducida para comprometerse con la conciencia de los medios digitales:** la falta de habilidades de creación de contenido dificulta la comprensión general, la conciencia y la **participación activa** de los jóvenes en entornos digitales o en actividades donde se necesita. Además, pone en peligro la capacidad de beneficiarse de su uso y puede resultar en una **falta de conciencia** sobre el contenido y los peligros en línea.



- **Oportunidades reducidas para el emprendimiento digital:** si está pensando en establecer un negocio, poder crear contenido atractivo en línea es esencial para establecer su presencia en línea e interactuar directamente con los clientes. Crea un **punto entre lo online y lo offline**, acercando al productor y al usuario, manteniendo un sentido de humanidad, más allá de la interacción máquina-pasiva.
- **Capacidad limitada para contribuir a las comunidades en línea:** el mundo digital, como el mundo presencial, ha desarrollado sus propias comunidades. Ser capaz de comunicarse en línea puede ser una forma poderosa para que los jóvenes participen, contribuyan y pertenezcan a comunidades en línea mientras comparten sus conocimientos y experiencia. Sin estas habilidades, es posible que no puedan participar en **conversaciones en línea** y contribuir al conocimiento colectivo de sus comunidades.





Cómo crear y utilizar contenido auténtico y atractivo para una interacción efectiva en línea

Cómo desarrollar esta habilidad

Según la plataforma utilizada, repensar y readaptar la experiencia y representación del creador de contenidos. Debido a las características en constante cambio de las plataformas, el creador de contenido necesita realizar un seguimiento de los **cambios eventuales** y cómo explotarlos para su propio beneficio.

Los **objetivos** de los creadores de contenido pueden variar según la fase en la que se encuentren: desde ocuparse de la construcción y representación de la identidad hasta ocuparse de las nuevas oportunidades de la plataforma a medida que se produce un cambio o surgen nuevas tendencias. Esto da forma a la forma en que un creador de contenido “vende” (en su sentido literal y figurado) en línea o comercializa su contenido. De hecho, el **desarrollo de plataformas, funciones y configuraciones algorítmicas** desempeña un papel crucial. Infiere en cómo se crea, moldea y adapta el contenido a la plataforma y al público.

Esto revela por qué es importante proceder con la estructura. Las siguientes líneas definirán la **estructura y las habilidades** que un creador de contenido debe implementar para crear contenido en línea auténtico y atractivo.

En primer lugar, el punto de partida consiste en definir la idea principal. Es fundamental identificar el **campo de interés**. Por lo tanto, la pregunta que deben hacerse los creadores de contenido es: ¿sobre qué quiero escribir? ¿Cuál es mi área de especialización o el tema en el que puedo contribuir más?

Al iniciar tu camino hacia el proceso de creación de contenidos, elegir un ángulo y perspectiva en el contenido presentado diferenciará tu “producto” de otro. Simplemente agregando una **descripción o datos estáticos**, no hará que su contenido emerja. Un creador de contenido debe agregar valor y aportar una perspectiva nueva y fresca sobre el material que está preparando. El contenido no es una presentación, sino **información de calidad** que enriquece a los usuarios, yendo más allá del contenido de pitcheo y autovaloración.

¿Sobre qué quiero escribir?
¿Cuál es mi área de especialización o el tema en el que puedo contribuir más?

Una vez definida la idea principal, es hora de inspeccionar su entorno. Un creador de contenido debe analizar **diferentes factores**:

- **Competencia:** ¿Quiénes son sus competidores? Echar un vistazo a lo que están produciendo los expertos o los creadores de contenido famosos le proporcionará al creador de contenido dos datos relevantes: **qué hacer y qué no hacer**. De esta manera, el contenido producido no será una copia de otra persona, sino que brindará orientación e inspiración sobre cómo estructurar su contenido, cómo hablar con su audiencia y qué es atractivo visualmente y en cuanto a contenido.
- **Recursos:** para alcanzar el punto máximo de los competidores, también se mostrará qué recursos están actualmente en uso y comenzará a considerar qué recursos necesitará un creador de contenido. Esta definición cubrirá no solo la parte económica, sino también las herramientas, el tiempo y los recursos adicionales que pueden ser útiles para la **calidad de su contenido**.
- **Tendencias:** ¿Cuáles son las tendencias actuales en el campo? Una investigación rápida en Internet mostrará cuáles son los **asuntos actuales**, lo que ayudará a identificar áreas en las que un creador de contenido podría estar involucrado y detectar oportunidades.
- **Plataformas:** ¿cuál es la plataforma más adecuada que ayudará al creador de contenido a atraer y comunicarse mejor con la **audiencia**? ¿Qué plataforma ayudará al creador de contenido a transmitir el **mensaje** de la mejor manera?

Durante esta fase, a un creador de contenido le puede resultar útil recurrir a un **planificador de palabras clave**. Es gratuito y lo ofrece Google. A través de esta herramienta, un creador de contenido puede descubrir y monitorear las palabras clave relacionadas con su negocio. Es posible ver con qué frecuencia se busca una palabra y cuáles son las diferentes opciones relacionadas con el tema.

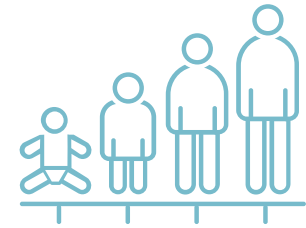
Para que el contenido sea más atractivo también es crucial identificar y saber a quién se refiere el creador del contenido. La identificación de la audiencia contribuirá a la definición de la idea y al desarrollo y forma del contenido. De esta manera, el creador de contenido mejora sus posibilidades de satisfacer las necesidades del grupo objetivo.

Además, la identificación de la audiencia también ayudará en la **selección de la plataforma**: por ejemplo, el comercio electrónico parece ser particularmente exitoso en TikTok e Instagram.

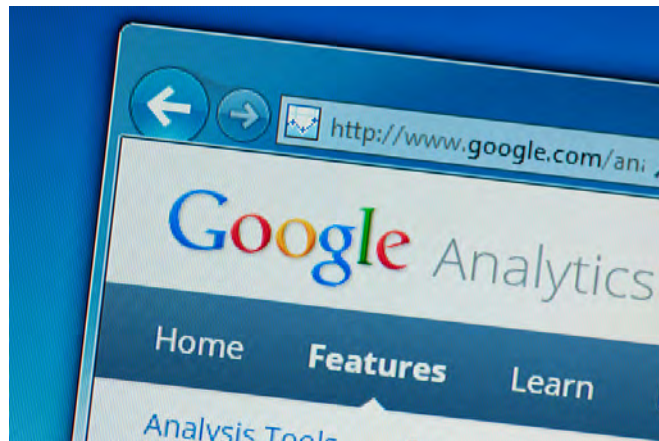


Las cosas a considerar en este sentido son:

- edad
- educación
- localización geográfica
- ingreso
- intereses



Esta fase ayudará a construir un **perfil potencial de su público objetivo** y, en consecuencia, respaldará el borrador de un plan de contenido. De hecho, Google Analytics aplicado a un sitio web o redes sociales proporcionará al creador de contenido información útil para conocer a la audiencia y qué contenido es más atractivo para ellos.



Ahora que el grupo objetivo está claro, es beneficioso **establecer objetivos** para medir las tendencias y el rendimiento de la plataforma. Esta nueva fase consiste en fijar metas. Una vez aclarados estos dos aspectos llega el momento de decidir cómo y qué vas a medir el rendimiento. Por ejemplo:

- tráfico del sitio web;
- número de nuevos "clientes" en un período de tiempo;
- compromiso;
- Suscripción de e-mail;



En este sentido, es ingenioso pensar en sus objetivos de acuerdo con la **metodología SMART**. Las siglas significan Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time-bound.



En este sentido, es ingenioso pensar en sus objetivos de acuerdo con la metodología SMART. Las siglas significan Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time-bound.

<p>ESPECÍFICO</p>	<p>Bien definido y preciso</p>	<p>Regla de las 5W:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿quien esta implicado? - ¿Cuál es el objetivo final preciso? - ¿Dónde se va a lograr este objetivo? - ¿Cuándo quieres lograr este objetivo? - ¿Por qué te has fijado este objetivo?
<p>MEDIBLE</p>	<p>Establecimiento de criterios que harán un seguimiento del progreso o estancamiento hacia la meta</p>	<p>¿Cuánto cuesta? ¿Qué rápido? ¿Con qué frecuencia? ¿Qué cantidad? ¿Cómo estás midiendo?</p>
<p>REALIZABLE</p>	<p>Un objetivo desafiante pero pragmático y razonable.</p>	<p>¿Tengo los recursos? Si no, ¿qué falta? ¿Es factible?</p>
<p>REALISTA/ IMPORTANTE</p>	<p>Metas realistas y relevantes que sean pertinentes al objetivo principal que desea lograr y que estén orientadas a resultados</p>	<p>¿Son las metas realistas, teniendo en cuenta las limitaciones o consideraciones de tiempo, espacio, dinero y otros factores?</p>
<p>OPORTUNO</p>	<p>Tiene un cronograma y plazos para su realización.</p>	<p>¿Cuando es la fecha límite? ¿Para cuándo planeo lograrlo?</p>

Más adelante será necesario construir una estrategia de contenidos para asegurar el **logro de los objetivos**, enganchar a la audiencia y crear un público de usuarios afectuosos.

Probablemente, habrá momentos en los que un creador de contenido se quede sin tiempo para crear algo nuevo, pero esto puede suceder cuando un blog o plataforma ya tiene algunas publicaciones. Así, contar con un plan de contenidos facilitará la **gestión del tiempo** y organizará la idea de qué producir. Es una estrategia para ahorrar tiempo y un salvavidas para la creatividad cuando surge el bloqueo del escritor.

Ciertamente, un creador de contenido podría recurrir a herramientas de IA para ayudar en la creación; pero podría constituir una buena opción para beneficiarse del contenido generado por los usuarios. En cualquier caso, existen algunos **puntos clave** que pueden orientar su desarrollo, como son:

- ¿Cuál es su **formato**? ¿Cómo va a dar forma a su mensaje?
- ¿Cuál es su **mensaje**?
- ¿Quién es su **grupo objetivo**?



Además, un plan de 6 o 12 meses ayudará a mostrar el rumbo de la plataforma e informar a la audiencia, manteniéndola informada y afectuosa con las publicaciones. De esta forma, un creador de contenido tendrá la oportunidad de experimentar y **diversificar el contenido**, sin la presión de los plazos de última hora.

Por último, pero no menos importante, el contenido creado debe ser promocionado. Encontrar y construir una **estrategia de promoción** también es uno de los ingredientes exitosos para el resultado satisfactorio de sus esfuerzos.

Una vez que un futuro creador de contenido define el área de especialización, el grupo objetivo, el objetivo y el plan de contenido, los siguientes pasos son parte de los **consejos y trucos** sobre cómo crear contenido atractivo en línea, manteniendo a la audiencia interesada sin perder su autenticidad:

1. **Conéctese**: puede encontrar personas influyentes, expertos y autores de tendencias relevantes e interactuar con ellos. Poder conectarse con ellos funcionará en su propio beneficio para atraer nuevos usuarios y crear tráfico en su plataforma.



De acuerdo con el Principio de Pareto 80/20, deberías pasar el 20% de su tiempo en creación de contenido y 80% en promoción.”



2. Sea visual: la comunicación visual juega un papel importante en atraer nuevos usuarios. Imágenes, videos, gráficos, logos.

El material visual debe ser **llamativo**, no solo para atraer sino también para facilitar la accesibilidad y la fruición del material ofrecido, reforzando o potenciando el mensaje.

3. La calidad importa: un buen creador de contenido que tiene como objetivo construir un **nicho leal de lectores y usuarios apasionados** debe vivir de acuerdo con la regla de "calidad sobre cantidad". No se apresure: una publicación, video o artículo con errores e inexactitudes transmitirá un mensaje erróneo sobre el nivel de experiencia, falta de pasión y compromiso con la plataforma.

4. Compartir es solidario: compartir consejos y trucos y su conocimiento creará una relación entre el creador de contenido y el público. Constituye también una forma de que los usuarios conozcan a la persona que está detrás de la pantalla y contribuye a **aumentar su prestigio**.

5. Humanidad: en un mundo digital con vidas mixtas, muchos usuarios luchan por distinguir entre verdadero y falso, real y artificial, en línea y fuera de línea. Mostrar rasgos de humanidad reducirá algunas de las brechas entre los dos mundos. El contenido atractivo y auténtico en línea es un tipo de contenido que mantiene la originalidad y la autenticidad del creador del contenido mientras interactúa con el público. ¿Pero cómo? Estar **relacionado**, ser **accesible**, ser **amigable**. Su tono y estilo deben coincidir con el grupo objetivo está abordando y el contenido creado.



6. Interactúe: invite a sus usuarios a participar, interactuar, y la respuesta. Por ejemplo, puede interactuar con su público pidiéndoles que **voten, difundan, dejen un**

comentar o hacer preguntas. Las grandes interacciones pueden comenzar refiriéndose directamente a los usuarios y pidiéndoles su opinión o sugerencias. Esto no solo conectará y aumentará el tráfico, sino que también ayudará al creador de contenido a evaluar qué **temas** son más "activadores" para la audiencia. La interacción puede generar alimento para los pensamientos convertibles en publicaciones o contenido adicional para su plataforma.

7. Asegúrese de que su contenido sea fácil de compartir: esta evaluación debe hacerse durante la fase de selección de la plataforma que el creador del contenido quiere usar. Por ejemplo, si está creando un **canal de video**, debe asegurarse de que un usuario pueda compartir y entregar fácilmente el mensaje en la vista previa del contenido. Si este proceso requiere más pasos, elaboración o algunos cambios, esto significa que el contenido puede ser desalentador para una gran parte de los usuarios en un mundo en línea que cambia rápidamente y lleno de recursos.



Cómo crear y utilizar contenido auténtico y atractivo para una interacción efectiva en línea

Taller 1: Creando juntos

Duración: 2 horas (30 minutos explicación e introducción + 1 h 30 minutos desarrollo)

Objetivos: El taller tiene como objetivo estimular la lluvia de ideas entre los participantes que están dando los primeros pasos en el desarrollo de la creación de contenido o qué mejorar su accesibilidad. A través del taller, los participantes obtendrán información útil sobre cómo definir su creación de contenido en línea a través de los pasos principales mencionados anteriormente.

Materiales: Pc y conexión a internet

Desarrollo:

- Divida a los participantes en grupos de máximo 4 personas y pídale que identifiquen:
 - En qué **tema** quieren trabajar (viajes, actualidad, hobbies, etc. el tema tiene que ser conciso)
 - Describa el **grupo objetivo** potencial (edad, educación, ubicación geográfica, intereses)
 - Defina una **plataforma y formato** (videos, imágenes, gráficos y texto, etc.) que quieren usar.
- Por último, prepararán un borrador de lo que han imaginado (es decir, si imaginaron un blog, un documento de Word con resaltados, secciones, colores, fuente, espacio para la imagen o recursos adicionales).

Evaluación:

Después de que cada grupo presente su trabajo, la evaluación puede constar de **dos fases**: en una primera instancia, los grupos brindarán sugerencias y comentarios. En segundo lugar, el facilitador debe observar y proporcionar retroalimentación sobre el proceso de toma de decisiones, la visualización, el contenido y las estrategias que podrían mejorarse.



Cómo crear y utilizar contenido auténtico y atractivo para una interacción efectiva en línea

Taller 2: Organizar y crecer: plan-management

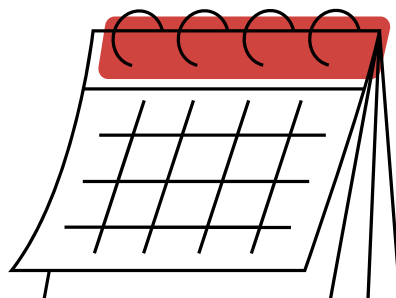
Duración: 1 hora y media (30 minutos de explicación e introducción + 1 hora de desarrollo)

Objetivos: El taller quiere reflexionar sobre la variedad de contenidos que se pueden crear online para fomentar la creatividad de los participantes y la capacidad de adaptarse a los diferentes medios de comunicación y planificar con antelación el trabajo.

Materiales: PC, conexión a Internet, calendario impreso

Desarrollo:

- Según el tamaño del aula, el facilitador puede decidir implementar el taller en grupos o sin dividirlos en grupos. Se proporcionará un calendario en la parte superior escrito de la **plataforma utilizada** (Youtube, Snapchat, blog, Instagram, etc.). Imprime 1 o 2 copias, para que la mitad de los participantes puedan empezar.
- Establezca una **publicación de calendario** (cada semana, cada 2 semanas o mensualmente, según las páginas proporcionadas) y un cronómetro. Cada 2 minutos quien esté escribiendo en el papel deberá pasárselo al participante que esté a su lado. Cada participante proporcionará una idea de contenido que esté relacionada con la idea principal sugerida por los primeros participantes que escribieron en el documento.



Desarrollo:

- Regla: solo se permite 1 pase y 1 comentario después de dos contenidos.
- Ejemplo: si el primer participante escribió en el trabajo con el calendario de Youtube el tema "viajes", el segundo puede sugerir un ejemplo de contenido relacionado con el tema (es decir, publicación de video de mi viaje a Berlín; turismo gastronómico; tradiciones divertidas en el país X, etc.). El tercero puede sugerir otro tema y si el cuarto se queda sin creatividad, puede escribir un comentario del cual los siguientes participantes deben escribir una idea de contenido.
- El contenido debe variar.



Evaluación:

Al final de la actividad, el facilitador da **15 minutos** adicionales para hacer circular el resultado final en la clase. Luego, animan a los participantes a expresar sus sentimientos y si han encontrado desafíos o ideas interesantes. Además, invite a los participantes a reflexionar sobre el contenido sugerido: proporcionará una visión general de las tendencias y el entorno (fase mencionada anteriormente de "inspeccionar el entorno").

La idea es reflexionar sobre la **planificación del calendario** entre limitaciones de tiempo, pero también bajo la presión de respetar los plazos para mantener a la audiencia comprometida.



Cómo crear y utilizar contenido auténtico y atractivo para una interacción efectiva en línea

Conclusiones

El módulo presentó una descripción general de los **tipos de contenido** en línea más comunes y **trucos y consejos** para captar la atención de los usuarios. Incluyó dos talleres para implementar con jóvenes interesados e involucrados en este tema, pero también adaptables al aprendizaje a su propio ritmo.

En conclusión, la creación de contenido auténtico y original en línea requiere una **combinación de habilidades** (comunicativas, organizativas, de pensamiento crítico y especialmente digital) y estrategias (desde la identificación del tema hasta el establecimiento de objetivos, la estrategia y la decisión de uso de la plataforma). El proceso de creación de contenido no está simplemente relacionado con escribir, tomar fotografías o un conjunto de imágenes. Implica una **fase de análisis** y comprensión de su audiencia, sus necesidades y sus expectativas, pero también de **detección del entorno, establecimiento de objetivos y estrategia**.

- Una de las fases más relevantes en la creación de contenido atractivo es **definir tu idea** y cómo puedes comunicarte de la mejor manera. En esta primera fase, el creador de contenido necesita definir de qué quiere hablar, cómo (en qué formato) y luego en qué plataforma. En este momento es posible definir y evaluar la probabilidad de éxito de su idea a través de una proyección del entorno.
- Recuerde: la **autenticidad y la originalidad** se combinan esencialmente con las habilidades y la mente empresarial.
- Otra habilidad importante es comprender los **matices de las diferentes plataformas de redes sociales**. Cada plataforma tiene su propia audiencia, formato y estilo únicos, y el contenido debe adaptarse de acuerdo con estos factores.
- De hecho, es posible que deba elegir si desea escribir un **blog** (que muestre un área de especialización precisa), una **lista** (que ayude, dé consejos o guíe a los usuarios), libros electrónicos (siempre disponibles, a solo un clic de distancia). los usuarios), **infografías** (para llamar la atención y comunicar un mensaje en un espacio limitado), **vídeos y podcast**.

- No olvide: **conectarse** (con otros expertos o influencers en tu campo para tener más visibilidad y perfeccionar tu contenido); ser visual (llamar la atención a través de la comunicación visual, imágenes, colores); **priorizar la calidad** (los usuarios notarán errores o inexactitudes, manchando su reputación en línea); **compartir es solidario** (hable y comparta consejos para su audiencia que podrían ayudarlos); **humanidad** (entre todo el mundo digital, sentirse humano se siente bien, para ti y para tu audiencia y crea una sensación de proximidad); **interactuar** (interactuar con su comunidad, hacer preguntas, invitarlos a participar activamente en su plataforma); **crear contenido fácil de compartir** (el mundo en línea es un entorno rápido. Si hay un registro, enlaces sobre enlaces y diferentes pestañas para abrir y cerrar, los usuarios perderán la paciencia y el interés. Sea rápido y fácil).
- Finalmente, crear contenido atractivo requiere **experimentación y análisis continuos**. A veces obtendrá nuevas ideas de sus usuarios o interacciones. Otras veces, deberá actualizar su apariencia y probar algo nuevo, probar diferentes formatos y estrategias, y monitorear su progreso.
- Al aprender y analizar constantemente, siempre puede mejorar, crecer y construir una audiencia leal con el tiempo.





Cómo crear y utilizar contenido auténtico y atractivo para una interacción efectiva en línea

Referencias

- A. Arriagada, & F. Ibáñez, (2020). "You Need At Least One Picture Daily, if Not, You're Dead": Content Creators and Platform Evolution in the Social Media Ecology. *Social Media + Society*, 6(3).
- A. Hussain (2022), How to Create an Ebook From Start to Finish [Free Ebook Templates], HubSpot, <https://blog.hubspot.com/marketing/how-to-create-an-ebook-free-templates>
- Corporate Finance Institute (2023), SMART Goals - Specific, Measurable, Attainable, Realistic, Timely.
- D. Bagley (2020), Why Authentic Content Attracts an Audience (and Backlinks), Page One Power, <https://www.pageonepower.com/linkarati/why-authentic-content-attracts-audience-backlinks>
- D. Ezell, How To Use Visual Communication and Why It Matters, TechSmith <https://www.techsmith.com/blog/why-visual-communication-matters/#:~:text=Visual%20communication%20is%20the%20practice,motivates%2C%20and%20engages%20the%20viewer.>
- M. Roshong (2019), Communicating in the digital age, SF Strategic Finance. <https://sfmagazine.com/articles/2019/october/communicating-in-the-digital-age/>
- T. Rynnänen, T. Hyyryläinen (2018), Digitalisation of Consumption and Digital Humanities -Development Trajectories and Challenges for the Future, Ruralia Institute, University of Helsinki, Finland.
- S. Rogers(2019), The Role of the Technology in the Evolution of Communication, Forbes. <https://www.forbes.com/sites/solrogers/2019/10/15/the-role-of-technology-in-the-evolution-of-communication/?sh=3854715c493b>
- K. Floyd (2011). *Interpersonal communication*. McGraw-Hill Education.
- T. Standage (2018), Information overload is nothing new, *The Economist*.
- Learn how to create social media content with a social content plan. Business Gateway, Digital Boost, Producing engaging content guide. <https://mailchimp.com/resources/top-12-types-of-social-media-content-to-create/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CAPITULO IV

COMO ESTABLECER UN TRABAJO EN EQUIPO VIRTUAL, MEJORAR LA ORGANIZACION Y EL INTERCAMBIO DE RECURSOS EN LINEA PARA UNA MEJOR COMUNICACION EN LINEA



R3: GUIA DE HABILIDADES BLANDAS DIGITALES

2021-2-TR01-KA220-YU-000047996



Cómo establecer un trabajo en equipo virtual, mejorar la organización y el intercambio de recursos en línea para una mejor comunicación en línea

Euronet (Italia)

Introducción

El trabajo a distancia y el teletrabajo nunca se han oído hablar más que en este período, asociándolo a la necesidad de mantener el contacto con la realidad de la empresa, para no perder o al menos fortalecer la cohesión del grupo de trabajo y por supuesto una oportunidad para que los NINIs explorar una nueva forma de **encontrar nuevos trabajos**.

He aquí entonces que la solución parece estar en el trabajo en equipo virtual, pero ¿de qué estamos hablando específicamente?

El **trabajo a distancia** es un modelo destinado a desarrollarse aún más y, por eso mismo, es fundamental garantizar que se mantenga el equilibrio y el diálogo adecuados entre los compañeros.



La creación remota de vínculos entre empleados y directivos de una empresa garantiza una **mayor productividad y colaboración** dentro del equipo, favoreciendo inevitablemente el desarrollo de relaciones cada vez más sólidas, basadas en la confianza y satisfacción de todos los miembros de un grupo.

Las **actividades de team building virtual**, de hecho, gracias al uso de plataformas en línea, tienen precisamente este propósito: fomentar las conexiones personales dentro del equipo para mejorar la comunicación y la calidad del trabajo de todos los participantes.

Una vez que se entiende que la distancia física no tiene por qué traducirse necesariamente en individualismo laboral, es, por tanto, fundamental comprometerse para que nunca falten momentos de intercambio y diálogo en el grupo de trabajo.

Cómo establecer un trabajo en equipo virtual, mejorar la organización y compartir recursos en línea para una mejor comunicación en línea

Los resultados del aprendizaje:

Al final de esta lección, aprenderá los siguientes aspectos:

- **Simplificación de la cooperación:** formas más sencillas de trabajar y reuniones virtuales eficaces
- Crear una **cadencia de comunicación** que involucre a los miembros del equipo cuando se comunican a través de la tecnología.
- Crear confianza de forma remota y equilibrar la **confianza, el empoderamiento y el control**
- Construir **comunidad y visibilidad** de forma remota
- Equilibrar la **productividad** con el bienestar sostenible y la **resiliencia**
- Mantenerse **creativo** cuando se trabaja de forma remota.



Cómo establecer un trabajo en equipo virtual, mejorar la organización y compartir recursos en línea para una mejor comunicación en línea

Formación de equipos virtuales

En el contexto social en el que vivimos, grandes empresas con oficinas ubicadas en distintas zonas geográficas: son muchos los motivos por los que tarde o temprano, por parte de una empresa, surge la necesidad de aunar equipos de trabajo remotos.

Pero, ¿cómo se mantiene vivo el sentido de grupo y colaboración entre colegas físicamente distantes? Trabajar desde casa tiene sus **pros y sus contras**: si por un lado, esto se traduce en un adiós a las interminables horas de **tráfico** para llegar a la oficina o a las prisas desesperadas por coger el último tren del día, con una evidente mejora en la calidad de vida; por otro lado, también significa la **distancia emocional** entre colegas, ausencia de esos momentos de intercambio durante un descanso para tomar café, que incluso puede convertirse en aislamiento y sensación de soledad.

Recurrir al team building virtual puede ser de gran ayuda para fomentar la **interacción** entre personas que, a pesar de la ausencia de contacto humano, consiguen formar vínculos sociales y trabajar juntas de forma estratégica y productiva.

Un método alternativo válido al tradicional, por tanto, el team building virtual es una herramienta eficaz para estimular el trabajo a distancia, haciendo más eficiente la delegación de actividades y haciendo que los empleados se sientan más **conectados, apreciados y motivados**.

Pero como en el último periodo, se ha tenido tanto en cuenta el team building virtual, probablemente por la tendencia a preferir experiencias que requieran contacto y presencia física; pero, como suele ocurrir, es precisamente en situaciones de necesidad cuando se sientan las bases de **nuevas oportunidades**, destinadas a funcionar en el tiempo incluso una vez superada la crisis.





Con un **enfoque diferente** al tradicional, el team building remoto se caracteriza por el hecho de que cada miembro participa desde su casa en su escritorio, ¡frente a su computadora!

Las últimas formas de tecnología son esenciales para iniciar este tipo de negocios, que tiene como objetivo recrear un **ambiente de trabajo positivo** y mantener el contacto entre todos los colegas, incluso detrás de una pantalla.

Por lo tanto, será necesario conectarse a una **plataforma web** para reuniones y conectarse con el resto del equipo: la actividad de formación de equipos, de hecho, se puede proponer en diferentes formatos y, para el éxito, sin duda requerirá la dirección de un profesional experto, capaz de coordinar los tiempos de cada experiencia y las intervenciones de los participantes individuales.





Cómo establecer un trabajo en equipo virtual, mejorar la organización y compartir recursos en línea para una mejor comunicación en línea

Impacto y beneficios

¿Es realmente efectivo recrear momentos de colaboración y compartir a distancia?
¡Bueno, sí!

Renunciar a socializar es difícil, así como es complejo crear lazos sólidos de confianza cuando te encuentras teniendo que realizar un proyecto de trabajo con compañeros ubicados quién sabe dónde.

En este sentido, por tanto, el **team building online** representa una importante oportunidad para aumentar el **espíritu de equipo de un equipo virtual**.

Veamos algunos de los **principales beneficios** de la creación de equipos virtuales:

Ofrece la posibilidad de que los grupos de trabajo colaboren para la innovación, la productividad y la eficiencia.

Crear un ambiente de confianza entre los distintos miembros, incluso de diferentes niveles.

Fortalecer las relaciones y aumentar la satisfacción de los empleados.

Estimula la creatividad y la imaginación, reduciendo el estrés que provoca la ausencia de conexión humana durante las horas de trabajo.

Ayuda a confirmar una cultura de equipo.



Cómo establecer un trabajo en equipo virtual, mejorar la organización y compartir recursos en línea para una mejor comunicación en línea

Consecuencias

Las habilidades digitales cotidianas, como las redes sociales y la navegación web, a menudo no coinciden con las que se consideran críticas en el lugar de trabajo y que necesitan las empresas para permitir la recuperación y el crecimiento.

Según el Índice de habilidades digitales de Salesforce, más de dos tercios de todos los encuestados de la Generación Z (64 % a nivel mundial) dicen que tienen **habilidades avanzadas en las redes sociales**, lo que respalda el estereotipo de competencia digital entre las generaciones más jóvenes, pero poco menos de un tercio (31 %) cree que tienen las habilidades digitales más avanzadas que las empresas necesitan en este momento.

La diferencia es aún más clara en Italia, donde el 81 % de los encuestados de la Generación Z cree tener un nivel avanzado de habilidades sociales, pero solo uno de cada cinco (19 %) cree que posee las habilidades digitales necesarias para el mundo laboral actual.

Las habilidades de **e-leadership, o e-business**, son la capacidad de hacer el mejor uso de las tecnologías digitales dentro de cualquier tipo de organización y de introducir la innovación digital en el sector de mercado específico en el que opera. Las habilidades digitales están estrechamente integradas con las **habilidades blandas propias del líder** y con las habilidades específicas del sector. También incluyen 'habilidades digitales para el trabajo', que deben poseer todos los trabajadores, ya que todos los trabajos requieren la capacidad de utilizar tecnologías digitales. Por lo tanto, son extremadamente importantes para los jóvenes, especialmente los NINI que tienen que ingresar al mundo laboral.

Las habilidades digitales especializadas conciernen a los profesionales y futuros profesionales de las TIC y tienen demanda tanto en el sector público como en el privado. El e-CF European e-Competence Framework 3.0, la herramienta europea de referencia de la Agenda Digital para definir las competencias de los profesionales TIC, define la **competencia TIC** como “una capacidad demostrada para aplicar conocimientos, habilidades y actitudes para lograr resultados observables”. de habilidades especializadas adecuadas en TIC es una condición crucial para el **crecimiento digital**, en el sector de los servicios públicos en línea, la evolución de los productos manufacturados, así como para la eficiencia y evolución de los servicios.



Cómo establecer un trabajo en equipo virtual, mejorar la organización y compartir recursos en línea para una mejor comunicación en línea

Cómo desarrollar esta habilidad

Taller y actividades para la creación de equipos virtuales y reuniones en línea atractivas

Duración: 60 minutos

- Objetivos:**
- Comprender las herramientas y familiarizarse con su uso
 - Lea las prácticas de Gestión en el contexto de los equipos virtuales
 - Reinterpretar el Liderazgo en el contexto de la gestión remota de personas
 - Identificar herramientas y técnicas para gestionar eficazmente una reunión virtual
 - Aprenda los gerentes de prácticas para crear un clima y un contexto adecuados para la colaboración virtual
 - Conocimiento saliente Conocer y elegir entre las herramientas disponibles para la colaboración virtual
 - Gestión eficaz de una reunión virtual Gestión eficaz de un equipo virtual Programa didáctico
 - Colaboración virtual: temas críticos y oportunidades

1

Rompehielos para la creación de equipos virtuales

Las reuniones en línea pueden tomar tiempo para sentirse cómodo, especialmente para los equipos que recién están en transición al trabajo remoto. Comunicarse con colegas en un entorno en línea puede ser un desafío debido a la falta de señales físicas, comunicación no verbal y todas las posibles distracciones que uno puede tener al trabajar desde casa o en una oficina remota. Y como cualquier habilidad, necesita práctica.

Romper el hielo y hacer que las personas se sientan cómodas interactuando entre sí es una parte vital de cualquier **sesión de trabajo efectiva**. Esto es particularmente importante si tiene un equipo nuevo o recién formado para tratar con personas que aún no se conocen tanto.

Una de las primeras barreras que enfrentan muchas personas en las reuniones en línea es hablar: al comenzar con un **rompehielos en línea inclusivo**, puede hacer que todos superen este obstáculo desde el principio. Además, ayudar a su equipo a conocerse y sentirse cómodos trabajando juntos virtualmente ayuda a sentar las bases para ejercicios de desarrollo de equipo más profundos.

Rompa el hielo con la actividad de los cuatro cuadrantes

La actividad de los Cuatro Cuadrantes es un ejercicio creativo y visual que es una excelente manera de ayudar a su grupo a conocerse y alentar las respuestas personales. Puede usar esto con cuatro preguntas que ayudarán a un equipo virtual a alinearse, conocerse o delinear desafíos u oportunidades de trabajo. Es súper flexible y funciona con equipos de cualquier composición.

En un entorno en línea, este ejercicio funciona bien utilizando una pizarra en línea como Mural o Miro para recopilar respuestas y hacer que las personas participen en tiempo real. Puede usar herramientas de dibujo digital o invitar a los participantes a dibujar en papel y subir fotos a la pizarra compartida.

2

Abridores para alinear equipos virtuales

Uno de los desafíos de construir un equipo efectivo es la **alineación**: si su grupo no se está uniendo en la misma dirección o si tienen ideas fundamentalmente diferentes de lo que están tratando de lograr, esto puede generar frustración y conversaciones ineficaces. Esto es aún más importante en entornos de trabajo remoto donde los equipos virtuales no tienen los **mismos canales de comunicación** que en una oficina. Alinear un equipo en línea debe ser una de sus primeras prioridades y la creación de un espacio dedicado en su agenda para la alineación del equipo bien vale la pena el tiempo y el esfuerzo.

El siguiente ejercicio está diseñado para ayudar a los equipos distribuidos a alinearse justo al comienzo de su reunión virtual y ayudar a establecer el tono para la sesión que se avecina. ¡Vamos a ver!

Check-in check-out

La formación eficaz de equipos virtuales requiere la **presencia y el compromiso** de todos en la sala, ya sea en una sala de videoconferencias o en la vida real. No lograr que todos participen temprano o no tener la oportunidad de compartir cómo se sienten puede dificultar el resto de un taller en línea.

Animar a los miembros del equipo a reflexionar y procesar mentalmente lo que han hecho durante su sesión con un check-out también es útil para fomentar el cambio y la **autoconciencia**. Check-in Check-out es una excelente manera de reservar sus talleres virtuales y alentar a todos a compartir y participar en la sesión en su totalidad.

3 Actividades para mejorar la colaboración del equipo virtual

Los grandes equipos tienen el hábito de reflexionar sobre proyectos, procesos grupales y cómo trabajan juntos como equipo. Las discusiones no estructuradas sobre temas como los procesos de trabajo o la dinámica del equipo pueden escalar en la dirección equivocada si no se enmarcan y facilitan adecuadamente.

El uso de **juegos, ejercicios o actividades** en equipo para facilitar el **proceso de reflexión** del equipo puede ayudar a garantizar que su equipo avance productivamente. En un entorno en línea, aprovechar la oportunidad de reflexionar en grupo es imprescindible para construir vínculos y mejorar la conciencia de cada miembro del equipo.

Ejercicio de fortalecimiento de la fuerza

Los miembros de un equipo invariablemente llegarán a conocerse como un subproducto del trabajo conjunto, pero ¿es esto suficiente para construir los tipos de **vínculos y relaciones** que pueden hacer que un equipo remoto sea exitoso? El tiempo dedicado para alentar a los participantes a compartir, reflexionar y celebrar el éxito debe ser parte de su taller de equipo virtual.

Con el Ejercicio de Desarrollo de Fortalezas, fomentará la positividad, el aprecio mutuo y el respeto entre su equipo y ayudará a construir una **cultura de equipo productiva**. Este método es excelente para impulsar la energía positiva y crear un espacio para que su equipo virtual se celebre entre sí y forme un grupo **seguro y consciente de sí mismo**. ¡Muchas de las mejores actividades remotas en equipo tienen beneficios que se extienden más allá del taller y este ejercicio está a la altura de las mejores!

4 Procesos grupales para mejorar el desarrollo de equipos virtuales

Resolver problemas o participar en un proceso complejo como grupo puede ser una excelente manera de fortalecer su equipo. Los objetivos que involucran a todo el grupo pueden fomentar la **cohesión** a medida que los participantes trabajan hacia un objetivo común, ¡y también es una buena idea fomentar un trabajo en equipo más profundo!

Puede ser especialmente eficaz incluir este tipo de ejercicios. Pasar de conocerse mejor a dedicar tiempo al desarrollo del equipo puede ser una forma segura de desarrollar a su equipo y obtener **resultados concretos** al final. Vamos a ver.

Sesión de Canvas en equipo

¿Está buscando un marco de **alineación de equipo** que ayude a un equipo a pasar de cero a cien, así como a describir cómo desean crecer y trabajar juntos en el futuro? La sesión Team Canvas es un proceso grupal que está diseñado para alinear equipos, aumentar la cohesión y el rendimiento y crear rápidamente una cultura de equipo productiva.

Esta sesión se puede llevar a cabo como un taller de equipo independiente o como parte de una sesión de definición y cultura de equipo más grande y se adapta muy bien a los **entornos en línea** que utilizan una pizarra en línea. Si está tratando de ayudar a un equipo a alinearse y unirse en torno a objetivos y valores compartidos y no tiene un libro de jugadas existente, Team Canvas Session es una forma efectiva de iniciar ese proceso y cubrir todas las bases.

5

Actividades de comunicación del equipo virtual

Cualquiera que trabaje en equipo sabe lo importante que es la comunicación: cuando es buena, tu equipo trabaja como un reloj y sientes que puedes lograr cualquier cosa; cuando es malo, las tareas toman el doble de tiempo, las cosas se pierden y la gente se frustra.

Los equipos virtuales cuyo principal **método de comunicación** puede ser Slack o el correo electrónico deben considerar especialmente cómo se comunican y trabajan juntos. Algunas cosas que pueden parecer fáciles con la comunicación verbal pueden no estar claras en el texto, y cuando trabajan juntos en línea, los buenos estándares de comunicación son importantes para mantener las cosas en movimiento de manera efectiva.

La documentación adecuada y transparente, las reuniones de lanzamiento y las retrospectivas son solo una parte del rompecabezas. Combínelos con **aprendizaje experiencial** y **ejercicios de comunicación a distancia** para obtener resultados reales. Las actividades de comunicación en equipo como las siguientes son excelentes para ayudar a los miembros del equipo virtual a pensar en cómo podrían comunicarse mejor.



Dibujo a ciegas

Cualquiera que sea la organización, los equipos invariablemente tienen miembros con diferentes conjuntos de habilidades y bases de conocimientos. Uno de los desafíos de la comunicación en equipo surge cuando un miembro del equipo trata de explicar un **concepto desconocido** a otro miembro del equipo. Si los equipos no son buenos para comunicarse, este proceso puede ser frustrante para ambas partes.

En Dibujo a ciegas, una persona tiene que **describir un objeto** mientras que otra tiene que dibujarlo con precisión solo a partir de esta descripción. La regla es que la persona que describe el objeto no puede decir nada que revele claramente qué es el objeto o con qué está estrechamente relacionado. Por ejemplo, si estás describiendo un árbol, podrías decir: “Es un cilindro alto con relámpagos que salen de cada extremo, un conjunto de relámpagos se extiende por el aire y el otro se clava en el suelo. Tiene una piel áspera y curtida, y en los extremos de cada ramal de relámpagos hay cientos de niños que crecen hasta que están listos para caer”.

Es un **ejercicio divertido** ver cómo las personas interpretan instrucciones abstractas, pero también muestra cómo lo que puede ser obvio para una persona no lo es para otra, y subraya la necesidad de una comunicación clara y efectiva.

6

Divertidas actividades de equipo virtual

La mayoría de los ejercicios y actividades que facilitará durante una sesión en línea tendrán en mente **objetivos y resultados definitivos** cuando los ejecute, como desarrollar habilidades particulares o resolver problemas.

Al diseñar talleres, recuerde que **mejorar la conexión del equipo** es un resultado viable y valioso. Divertirse y conectarse con sus compañeros de equipo es una parte vital de ser un miembro productivo del equipo, y vale la pena recordar que es valioso tener algunos ejercicios agradables con su equipo para desestresarse, conectarse y conocerse un poco mejor.



Búsqueda del tesoro virtual

Trabajar hacia **objetivos compartidos** y demostrar los valores del equipo en el transcurso de un ejercicio es una excelente práctica para abordar proyectos comerciales complejos; si puede divertirse mientras lo hace, ¡aún mejor! Virtual Scavenger Hunt es una excelente actividad de equipo para Zoom y una pizarra en línea que alienta a los equipos a ser creativos, suavemente competitivos y trabajar juntos para obtener el mejor resultado posible.

Comience por crear una **lista de elementos** que se pueden encontrar en línea. Luego, divida a su equipo en grupos para ir a buscar esos artículos y recogerlos en el tiempo asignado. Puntos de bonificación por alentar el uso de diferentes herramientas, formularios y medios, y permitir que los equipos sean creativos para encontrar los artículos para la búsqueda del tesoro en línea.

Descubrimos que tener una **sección de informes** y también crear una lista que casi no se puede deshacer en el marco de tiempo asignado ayuda a mantener las apuestas altas y pide que un equipo priorice y se comunique de manera efectiva. ¡También es divertido ver qué se les ocurrió a los diferentes grupos al final!



Cómo establecer un trabajo en equipo virtual, mejorar la organización y compartir recursos en línea para una mejor comunicación en línea

Conclusiones

En conclusión, es fundamental adaptar las **estrategias de formación de equipos** para abordar las necesidades específicas de los jóvenes NINI que forman parte de equipos virtuales. Si bien los equipos virtuales se han convertido en una práctica común en la fuerza laboral actual, a menudo carecen de las interacciones cara a cara regulares que facilitan la creación de equipos en los proyectos tradicionales de ubicación conjunta.

Reconociendo los **desafíos** únicos que enfrentan los jóvenes NINI en equipos virtuales, es crucial proporcionar capacitación específica y materiales de aprendizaje que satisfagan sus necesidades. Estos materiales no solo deben centrarse en desarrollar habilidades técnicas, sino también enfatizar la importancia de las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, la colaboración y la construcción de relaciones dentro del entorno del equipo virtual.





Cómo establecer un trabajo en equipo virtual, mejorar la organización y compartir recursos en línea para una mejor comunicación en línea

Referencias

Blake, R.R, and Mouton, J.S. (1964). The managerial grid. Houston: Gulf Publishing Company.

Curtis, B., Hefley, W., and Miller, S. (2001). People capability maturity model® (P-CMM®). Version 2.0, CMU//SEI-2001-MM-01. Pittsburgh: Carnegie Mellon University.

Drouin, N., Bourgault, M. and Sauders, S.B. (2009) "Investigation of contextual factors in shaping HR approaches and determining the success of international joint venture projects: Evidence from the Canadian telecom industry." International Journal of Project Management. 27, pp. 344-354.

Delisle, C.L., Thomas J., Jugdev, K, and Buckle, P., (2001). Virtual project teaming to bridge the distance: a case study, in Proceedings of the 32nd Annual Project Management Institute 2001 Seminars and Symposium, Nashville.

Flannes, S. W. and Levin, G. (2005). Essential people skills for project managers. Vienna, VA: Management Concepts.

Flannes, S.W. and Levin, G. (2001). People skills for project managers. Vienna, VA; Management Concepts.

Godin, S. (1995). Wisdom, Inc. New York: HarperCollins Publishers, Inc.

Katzenbach, J.R. and Smith, D.K., (1994) The wisdom of teams, New York: HarperBusiness.

Kolby, J. (2000) Vocabulary 4000: The 4000 words essential for an educated vocabulary. Los Angeles: Nova Press.



Cómo establecer un trabajo en equipo virtual, mejorar la organización y compartir recursos en línea para una mejor comunicación en línea

Referencias

Mayer, M. (1998) *The virtual edge*, Newtown Square, PA: Project Management Institute.

Mehrabian, A. (1968). *Communication without words*, *Psychology Today*, pp. 53-55, September.

Parker, G.M., (1994) *Cross-functional teams*. San Francisco: Jossey-Bass.

Project Management Institute (2008a). *A guide to the project management body of knowledge fourth edition (PMBOK® Guide)*. Newtown Square, PA: Project Management Institute.

Project Management Institute (2008b). *The standard for program management second edition*. Newtown Square, PA: Project Management Institute.

Rad, P.F. and Levin, G. (2003). *Achieving project management success using virtual teams*. Boca Raton, FL: J. Ross Publishing.

Schein, E. (1990) *Career anchors: discovering your real values*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CAPITULO V

¿COMO LOGRAR UNA GESTION EFICAZ DEL TIEMPO EN LINEA Y ALCANZAR LOS OBJETIVOS?



R3: GUIA DE HABILIDADES BLANDAS DIGITALES

2021-2-TR01-KA220-YU-000047996





Cómo lograr una gestión eficaz del tiempo en línea y alcanzar los objetivos

Euronet (Italia)

Introducción

Hoy en día, nuestra jornada laboral se ve continuamente interrumpida por herramientas, notificaciones, correos electrónicos, redes sociales, lo que sea. En la era de la economía de la distracción, el caos se ha convertido en la norma.

Es prácticamente imposible concentrarse en las cosas importantes o saber si está priorizando las tareas correctas en el momento adecuado.

Las intenciones que tienes para tu jornada laboral se sacrifican en favor de actividades de alta prioridad, mensajes que parecen urgentes y notificaciones continuas. El 80% de los trabajadores del conocimiento dijeron que vigilan su bandeja de entrada y otras aplicaciones de comunicación para mantenerse al día con las tareas laborales.

El resultado es que los empleados son **menos efectivos**, lo que genera mensajes perdidos, acciones perdidas y plazos perdidos.

Las **plantillas de administración del tiempo** pueden ayudarlo a recuperar el tiempo y ser más consciente de su rutina diaria. En lugar de dejar que su lista de tareas le diga cómo gastar su tiempo, puede usar estrategias de administración del tiempo para establecer intencionalmente sus prioridades diarias y concentrarse en lo que más importa.

No existe un método universal para administrar el tiempo. En este capítulo, veremos dieciocho **consejos, estrategias y arreglos rápidos diferentes** para ayudarlo a recuperar el control de sus actividades y su tiempo.

La gestión del tiempo es la **práctica de gestionar las actividades** de una manera que garantice que el tiempo se utilice de la forma más intencionada posible. La gestión del tiempo puede aumentar la productividad, pero la mayor ventaja de hacerlo de forma eficaz es poder gestionar mejor las prioridades del día y tener tiempo para descansar y cuidarse.





Cómo lograr una gestión eficaz del tiempo en línea y alcanzar los objetivos

Los resultados del aprendizaje:

Al final de esta lección, aprenderá a :

- Aprovechar mejor el tiempo en su día;
- Definir los límites entre el **trabajo y el tiempo** para usted mismo;
- Transferir a los participantes una **metodología** para definir sus propias prioridades;
- Desarrollar **modelos y escenarios** a través de los cuales orientar el propio proceso de toma de decisiones;
- Mejorar las **habilidades de autoorganización**;
- Aclarar el **papel de los hábitos** y cómo superarlos positivamente;
- Entender cómo identificar y manejar los "**vampiros del clima**";
- Definir individualmente un **plan de acción** para la aplicación de lo aprendido;
- **Reducir el estrés**;
- **Aumentar la productividad**.





Cómo lograr una gestión eficaz del tiempo en línea y alcanzar los objetivos

Habilidades de manejo del tiempo

Las habilidades de gestión del tiempo ayudan a las personas a trabajar de manera más productiva, reducir el estrés y mejorar los resultados generales en situaciones académicas, laborales, comerciales e incluso en el tiempo libre. Al desarrollar **mejores hábitos de administración del tiempo**, es posible ser más intencional sobre cómo pasa su tiempo y aprender a priorizar y trabajar de manera más efectiva. Puede aprender cómo ser más productivo en este capítulo, que también puede ser útil para la gestión del tiempo.

Durante la pandemia y el posterior aumento del trabajo desde casa, administrar el tiempo de manera efectiva nunca ha sido tan importante para las personas. A medida que se difuminaba la línea entre el trabajo y la vida familiar, se volvió aún más esencial para los trabajadores, estudiantes y familias poder planificar sus días de manera efectiva. **Trabajar de manera más inteligente**, no necesariamente más difícil, se convirtió en el objetivo de muchos.

Los estudiantes, especialmente aquellos con otros compromisos como la familia o el trabajo, se benefician al adoptar técnicas de administración del tiempo para mantener sus estudios encaminados. Mejorar estas técnicas ayuda a **generar confianza** en sus estudios y les permite desarrollar habilidades para toda la vida al aprender a priorizar las tareas que son urgentes de las que pueden esperar. Esto es beneficioso no solo para sus estudios inmediatos, sino también más adelante en su vida laboral.

La gestión del tiempo puede abordarse desde **dos puntos de vista diferentes**, el que nos enseña a gestionar todos los momentos y comportamientos de nuestro día a día y el puramente organizativo que se basa fundamentalmente en la gestión eficiente de la agenda.

En el primer caso, el trabajador, el directivo e incluso el alumno, adaptando cada uno el método a sus propias necesidades y características particulares, deben adoptar una serie de conductas virtuosas que nos deben permitir no sólo mejorar nuestra jornada laboral sino toda nuestra existencia. .

Básicamente, se puede resumir diciendo que al comienzo de cada día, además de tener un número limitado de minutos a nuestra disposición, también tenemos una cierta cantidad de energía mental para usar correctamente.

El objetivo primordial de las técnicas de gestión del tiempo, por tanto, pasa a ser el de poner en marcha una serie de conductas virtuosas que nos permitan no malgastar nuestras energías mentales, evitando obviamente todos aquellos malos hábitos que disuelven nuestras energías, dificultando la consecución de nuestro **desempeño profesional y personal**.

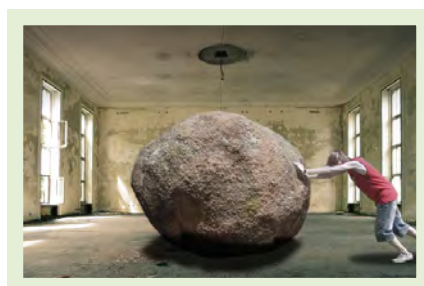
Además de poner en marcha una serie de rutinas diarias que nos permitan empezar bien el día, con la mayor carga de energía posible, el objetivo de las técnicas de gestión del tiempo está dirigido a reducir el derroche de dicha energía. Nuestras energías mentales y nuestro tiempo son devorados diariamente por diversos "devoradores de tiempo" que las técnicas de gestión del tiempo nos enseñan a evitar o gestionar.

El **estrés y las distracciones virtuales** ciertamente no son los "devoradores de tiempo" más comunes que nos impiden tener un día y una vida plena, productiva y satisfactoria. El estrés provoca un gasto excesivo de energía nerviosa, aumenta el cansancio y nos vuelve ineficientes en el trabajo e insatisfechos en la vida.

Es una **respuesta psicológica y fisiológica** que el organismo pone en marcha ante tareas, dificultades o acontecimientos de la vida juzgados como excesivos o peligrosos. La sensación que se tiene ante una situación estresante es de estar ante una fuerte presión mental y emocional, de no poder hacer frente a los acontecimientos, como superiores a las propias posibilidades de gestión.

Todo esto sucede en ocasiones debido a una distorsión temporal de cómo nuestro cerebro percibe el tiempo disponible para llevar a cabo las tareas que se nos asignan. Nuestra mente pensando intensamente en todas las actividades que tenemos que hacer todo el trabajo al mismo tiempo y genera fuertes reacciones emocionales en nuestro cuerpo.

Para **combatir el estrés de manera efectiva**, es necesario tratar de tener una percepción realista de los compromisos y actividades a realizar. Necesitamos asegurarnos, al comienzo de cada semana y día laboral, de que percibimos nuestros compromisos por su tamaño e importancia real.





Intentemos reducir los **compromisos de nuestra agenda**. Podemos elaborar una lista en una hoja de papel en la que enumerar todas las actividades, compromisos profesionales y personales que tenemos que realizar en un periodo de tiempo determinado. Asignamos una puntuación de 10 a 1 (por tanto de actividades muy importantes a las que no son nada importantes) a todo lo que hemos escrito en la hoja.

El solo hecho de haber trasladado nuestros compromisos al papel hará que los percibamos de manera más racional. Al identificar los proyectos importantes y los que no lo son, no hace falta decir que ya tenemos otra solución a nuestro problema de estrés. Eliminamos de la **lista todas las actividades** a las que hemos asignado una puntuación inferior a siete. Esto nos permitirá afrontar con mayor conciencia las actividades verdaderamente importantes de nuestra vida, reduciendo la sensación de estrés que nos hace ocupar nuestro tiempo de forma improductiva.

Finalmente, para los compromisos que no hemos tachado, entendemos cuándo deben cumplirse, definimos cuántas **horas de trabajo** requiere su adecuado desempeño y finalmente definimos también su importancia en el contexto, no solo de nuestro trabajo, sino también de nuestra vida. En el momento en que logramos identificar cada uno de nuestros compromisos en sus dimensiones temporales reales, la sensación de agobio disminuye.

Estrategias de gestión del tiempo

Una de las formas más fáciles de desarrollar habilidades de gestión del tiempo es adoptar una estrategia comprobada en su rutina diaria. Las estrategias de administración del tiempo pueden ayudarlo a establecer límites de tiempo en las tareas y abordarlas una a la vez, así como también brindarle la capacidad de planificar su día con más intencionalidad.

1. Caja de tiempo o timeboxing

Timeboxing es una estrategia de gestión del tiempo basada en objetivos, en la que debe completar tareas dentro de "timeboxes". Esta estrategia es especialmente efectiva si no está seguro de cuánto tiempo lleva completar una tarea y desea abordar su lista de tareas pendientes con más intención.

Timeboxing lo ayuda a dividir las tareas voluminosas en **partes más pequeñas**, para realizarlas en una cantidad de tiempo razonable. Cada actividad debe tener su propio timebox de hasta tres horas. Por ejemplo, si está escribiendo una publicación de blog, puede crear un cuadro de tiempo de dos horas para escribir sus ideas generales. Después de un descanso, puede crear una caja de tiempo adicional de tres horas para comenzar a escribir su primer borrador. Al dividir la actividad en partes más pequeñas, puede alcanzar su objetivo paso a paso en el transcurso de días o semanas.

2. Bloqueo de tiempo

El bloqueo de tiempo es similar al timeboxing, pero en lugar de **programar la duración** de cada actividad individual, se entrenará para bloquear períodos definidos en su calendario para completar actividades. Cuando usa el bloqueo de tiempo para programar sus actividades, está dividiendo efectivamente su semana laboral en períodos de tiempo que usará para trabajar en proyectos, comunicarse con colegas, tomar un descanso o incluso hacer ejercicio. El bloqueo de tiempo puede ayudarte a trabajar de forma más fluida y en un estado de absoluta concentración, llamado trabajo profundo, permitiéndote concentrarte sin interrupciones.

Para crear un bloque de tiempo, comience por comprender cuáles son sus **prioridades diarias** y semanales. Más tarde, agrupe tareas similares para que pueda trabajar en ellas en un bloque de tiempo. Finalmente, entrénate para programar bloques de tiempo en tu calendario en los que puedas concentrarte, para que puedas cumplirlos.

3. Técnica Pomodoro

La Técnica Pomodoro es similar al timeboxing y al bloqueo de tiempo y te ayuda a abordar el trabajo al dividirlo en períodos cortos de tiempo, después de los cuales puedes tomar descansos. Esta estrategia de administración del tiempo es especialmente útil porque lo alienta activamente a **tomar descansos regulares**, lo que tiene efectos positivos en la motivación intrínseca y en su cerebro. De hecho, hay estudios que afirman que tomar descansos hace que las personas sean más creativas.

Para usar la Técnica Pomodoro, necesitará un temporizador, una lista de tareas prioritarias y la capacidad de "silenciar" las notificaciones. Comience configurando **25 minutos** en el temporizador e intente pasar esa cantidad de tiempo trabajando en una sola actividad, tratando de evitar leer mensajes de texto y revisar las redes sociales. Una vez que se acabe el tiempo, tómese un **descanso de cinco minutos**. Idealmente, deberías intentar hacer algo de actividad física durante tu descanso, como levantarte para tomar un refrigerio o hacer estiramientos, pero es aceptable echar un vistazo a tus dispositivos o ver si recibiste algún mensaje importante mientras trabajabas. sobre la actividad

Repite el ciclo de 25 minutos de trabajo seguido de un descanso de cinco minutos cuatro veces. Después de la cuarta sesión de trabajo, tómese un descanso más largo, unos **20-30 minutos**.





4. Muerde la bala

Mark Twain dijo una vez: "Si tienes que morder la bala, asegúrate de que sea a primera hora de la mañana". La estrategia de gestión del tiempo llamada "trágate la bala" está inspirada en esta cita y te anima a **abordar tareas grandes o complejas** con antelación, antes de empezar a trabajar en las menos importantes o menos urgentes. Esta estrategia es especialmente útil si divide sus días entre actividades regulares, diarias y de alta prioridad.

Al usar el método de morder la bala, puede asegurarse de hacer las cosas más importantes todos los días. Para comenzar con esta estrategia de administración del tiempo, asegúrese de realizar un seguimiento de sus tareas y prioridades con una **herramienta centralizada**. Busque una manera de vincular sus actividades diarias con los objetivos comerciales. De esta manera, puede identificar mejor las tareas prioritarias y asegurarse de realizarlas primero. Luego, una vez que muerdas la bala, puedes comenzar a hacer el resto del trabajo.

5. Principio de Pareto

Si comer un bocado temprano en la mañana no le atrae, es posible que prefiera la estrategia de gestión del tiempo llamada Principio de Pareto. El Principio de Pareto es lo opuesto al método descrito anteriormente, de hecho, esta estrategia lo alienta a **completar primero las tareas que requieren menos tiempo**, para que tenga una sensación de logro y motivación al comienzo del día.

El Principio de Pareto, también llamado "ley 80/20", tiene una regla básica: dedica el 20 % de tu tiempo al 80 % del trabajo. Si puede completar el 80 % de las tareas lo suficientemente rápido, tendrá más tiempo para abordar el 20 % de las tareas que ocupan el 80 % de su tiempo.

6. ¡Dicho, hecho!

El método ¡Dicho, hecho! Fue inventado por David Allen a principios de la década de 2000. Según Allen, el primer paso para completar una tarea es escribir todos los pasos necesarios para completarla. Al evitar sobrecargar su cerebro mediante el uso de herramientas de administración de tareas, puede concentrarse en hacer las cosas, en lugar de recordar qué hacer.

Para utilizar dicho, hecho! método, recopile todas sus **próximas actividades** en un solo lugar. Luego, una vez que hayas escrito todo lo que necesitas hacer, ordena y prioriza. Por ejemplo, puede haber tareas que ya no necesita hacer (que van a la "papelera"), tareas que necesita hacer pero no ahora (que van a un proyecto o carpeta llamado "Más tarde"), tareas que dependen de otros, etc. La herramienta debe mostrar todos los detalles, su trabajo es completar las tareas en su lugar.



Cómo lograr una gestión eficaz del tiempo en línea y alcanzar los objetivos

Impacto y beneficios

Contar con estrategias de gestión del tiempo de calidad puede ayudarte a organizar y priorizar tareas para tener diferentes beneficios, como los que se detallan a continuación:

- 1. Sentir que tiene más tiempo en su día.** Si organiza su tiempo intencionalmente, puede limitar la cantidad de tareas innecesarias, eliminar la prioridad de las tareas que no deben completarse en un día y hacer más en menos tiempo. No significa que tendrá más tiempo, sino que será más fácil hacer más al mismo tiempo.
- 2. Definir los límites entre el trabajo y el tiempo para usted.** Mejorar la gestión del tiempo no solo significa optimizar cada segundo a favor de la productividad laboral. Más bien, estas estrategias pueden ayudarlo a terminar las tareas más importantes e identificar aquellas que pueden esperar hasta mañana. Al priorizar el trabajo que debe completarse hoy y dejar en claro qué tareas se pueden posponer, también podrá definir los límites entre el trabajo y el tiempo para usted.
- 3. Reducir el estrés.** Sin una gestión eficaz del tiempo, puede parecer que nunca tiene suficiente tiempo en su jornada laboral. Puede sentir que está corriendo de un lado a otro para resolver problemas, una situación que podría conducir a un aumento del estrés y, en última instancia, al agotamiento. De hecho, según el Índice de Anatomía del Trabajo, el 71 % de los trabajadores del conocimiento se sintieron agotados al menos una vez durante 2020.
- 4. Aumentar la productividad.** Hay varios consejos de administración del tiempo que lo ayudarán a reducir la procrastinación y aumentar la productividad. Al identificar las principales prioridades de su día, no solo mejorará su productividad, sino también su sensación de estar trabajando en las tareas correctas todos los días.
- 5. Eliminar los malos hábitos.** Nadie quiere procrastinar. Sin embargo, con el tiempo, los malos hábitos pueden echar raíces y obstaculizar el trabajo de alto impacto. (Créanos, hemos estado allí antes). Las estrategias de administración del tiempo pueden ayudarlo a identificar los malos hábitos y eliminarlos.

Cómo lograr una gestión eficaz del tiempo en línea y alcanzar los objetivos

Consecuencias

En un mundo laboral donde la presión por **altos niveles de competencia y mayores expectativas** en términos de desempeño y horario es cada vez más alta, el riesgo de estrés laboral representa uno de los desafíos más importantes en la gestión de la seguridad y salud en las empresas.

Uno de los factores que contribuyen a elevar el nivel de estrés laboral está relacionado con la **gestión del tiempo**: las dificultades que encontramos a la hora de planificar las tareas laborales pueden llevarnos a la ansiedad, fatiga, depresión y dolencias físicas.

La correcta gestión del tiempo es fundamental para maximizar la **eficacia, la eficiencia y la productividad** en un entorno empresarial





Cómo lograr una gestión eficaz del tiempo en línea y alcanzar los objetivos

Cómo desarrollar esta habilidad

Taller y actividades para la gestión del tiempo

Duración: 90 minutos

- Actividades:**
- El valor monetario del tiempo
 - El tarro de mayonesa
 - \$86,400
 - As de espadas
 - Desafío de rompecabezas "Panorama general"

1 El valor monetario del tiempo

Si solo tiene una hora, concéntrese en crear una nueva mentalidad conceptual llamada "valor monetario del tiempo". Haga que los participantes dividan sus actividades en centros de costos y ganancias, y luego concéntrese en invertir su tiempo en aquellas actividades que generan el mayor valor para ellos personalmente y para la empresa.

2 El Jarro Majo

Divida al grupo en equipos y entregue a cada uno un recipiente grande de vidrio. El tarro de mayonesa debe llenarse con la mayor cantidad de material posible. El material puede ser rocas, piedras, grava, arena, etc. (Pero puedes usar cualquier cosa). Los materiales más grandes deben colocarse primero en el contenedor y luego seguir con el siguiente al más grande, y así sucesivamente... En este orden, debería poder caber al máximo en el contenedor.

Puede llegar a su propia conclusión para la actividad en función de su necesidad. Las rocas (debido al tamaño) serían los elementos más importantes para completar. (Pueden ser actividades en el hogar... equilibrio trabajo/vida). La grava puede ser el proyecto que debe completarse. La arena podría ser el trabajo extra que te acaban de asignar.

Permíto que los grupos llenen su propio contenedor sin instrucciones detalladas. Les digo que llenen sus contenedores con tantos materiales como puedan. Y luego hablamos sobre el orden que seleccionaron. Si tuvieran un pedido... y lo que representan los materiales para ellos... etc. Utilizo esta comunicación para conducir al entrenamiento.



3 \$86,400

Dígales a los participantes que tienen \$86,400.00 para gastar como deseen. Las únicas restricciones son que no pueden depositar dinero y si no usan parte del dinero, lo pierden.

Luego discutimos por qué y cómo gastaron el dinero de la manera en que lo hicieron. Luego díales que 86.400 es el número de segundos que tenemos cada día y que, en la medida de lo posible, deberían considerar dedicar su tiempo a cosas que son importantes para ellos, como lo hicieron con su dinero.

4 As de espadas

Este ejercicio requiere dos voluntarios y dos barajas de cartas. De una baraja de cartas a cada voluntario y luego hago que corran para encontrar el as de picas. Lo que no saben es que un mazo está en orden del as al rey, en los palos correctos y todos mirando en la misma dirección. El otro mazo está revuelto y algunas cartas miran hacia adelante y otras hacia atrás, lo que hace que sea mucho más difícil encontrar el as de picas. Se divertirán compitiendo, pero por lo general, la persona con el mazo mixto se frustrara o se quejara de que no es justo. Es divertido y una buena manera de relacionar las buenas habilidades de organización con la gestión del tiempo. "Adecuado" para todas las edades;

5 Desafío de rompecabezas "Panorama general"

El desafío: divida a su grupo en equipos. Dele a cada equipo un rompecabezas con un nivel de dificultad similar. No les dé el "panorama general" de cómo se verá cuando esté terminado.

Anímelos a completar el rompecabezas lo más rápido posible. Interrumpa el proceso después de unos 3 minutos y pregunte: "¿Qué falta? ¿Qué está haciendo esto difícil?" Es probable que identifiquen la ausencia del "panorama general" completo para usarlo como guía.

Después de darles el panorama general, pídeles que completen el rompecabezas. Lo harán mucho más rápido ahora.

Informe: Explique que tener la perspectiva y la claridad de la Gran Imagen ayuda a planificar las actividades semanales y diarias de manera mucho más efectiva. Si NO hay un panorama general disponible, entonces se dedica tiempo a las urgencias, los gustos y lo que otros quieren que uno haga.



Cómo lograr una gestión eficaz del tiempo en línea y alcanzar los objetivos

Conclusiones

Independientemente de las estrategias de gestión del tiempo que utilice, tómese el tiempo para evaluar cómo han funcionado para usted.

¿Tiene un **equilibrio saludable entre el trabajo y la vida familiar**? ¿Estás realizando las tareas que son más importantes en tu vida? ¿Estás invirtiendo suficiente tiempo en tu propio bienestar personal?

Si la respuesta es "no" a cualquiera de estas preguntas, vuelva a evaluar sus estrategias de gestión del tiempo y cambie a otras que funcionen mejor para usted. La gestión exitosa del tiempo conduce a una **mayor felicidad personal**, más logros en el hogar y en el trabajo y un futuro más satisfactorio.

Este capítulo presentó estrategias para la gestión del tiempo y presentó varias estrategias para la implementación de la capacitación, los beneficios y el material de aprendizaje para mejorar esta habilidad, principalmente para un objetivo de NINI.





Cómo lograr una gestión eficaz del tiempo en línea y alcanzar los objetivos

Referencias

- Adams, G. A., & Jex, S. M. (1997). Confirmatory factor analysis of the time management behaviour scale. Psychological Reports, 80, 225-226.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Cheung, D. (1996). Time management and achievement striving interact to predict car sale performance. Journal of Applied Psychology, 81, 821-826.
- Baruch, E., Bruno, J., & Horn, L. (1987) Dimensions of time use attitudes among middle high SES students. Social Behaviour & Personality: An International Journal, 15, 1-12. Retrieved from <http://www.sbp-journal.com/>
- Bond, M. & Feather, N. (1988). Some correlates of structure and purpose in the use of time. Journal of Personality and Social Psychology, 55, 321-329.
- Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects of time-management practices on college grades. Journal of Educational Psychology, 83 , 405-410.
- Burack, O. R., & Lachman, M. E. (1996). The effects of list-making on recall in young and elderly adults. Journal of Gerontology, 51, 226-233. doi: 10.1093/geronb/51B.4.P226
- Cannon, R. (1996). Time management: A review of issues and strategies for academic staff. University of Wollongong Teaching & Learning Journal, 3(1), 37-44.
- Cemaloglu, N., & Filiz, S. (2010). The relation between time management skills and academic achievement of potential teachers. [Research Quarterly], 33, 3-23.
- Claessens, B. J. C., van Erde, W., Rutte, C. G. & Roe, R. A. (2005). A review of the time management literature. Personnel Review, 36, 255-276.
- Craig, L. & Bittman, M. (2008). The incremental time costs of children: An analysis of children's impact on adult time use in Australia. Feminist Economics, 14, 59-88.



Cómo lograr una gestión eficaz del tiempo en línea y alcanzar los objetivos

Referencias

Douglas, H. E., Bore, M., & Munro, D. (2016). Coping with university education: The relationships of time management behaviour and work engagement with the five factor model aspects. *Learning and Individual Differences*, 45, 268–274.

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1041608015300340>

Duffin, C. (2009). Community nurses find an extra five hours. *Primary Health Care*, 19, 8-9.

Eldeleklioglu, J., Yilmaz, A., & Gultekin, F. (2010). Investigation of teacher trainee's psychological well-being in terms of time management. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 342-348. doi:10.1016/j.sbspro.2010.03.022

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042810000625>

Esters, I. G. & Castellanos, E. F. (1998). Time management behavior as a predictor of role-related stress: Implications for school counselors. Paper presented at the 27th Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association (November), New Orleans, LA.

http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/17/6d/5a.pdf

Ferrar, K. E., Olds, T. S., & Walters, J. L. (2012). All the stereotypes confirmed: Differences in how Australian boys and girls use their time. *Health Education & Behavior*, 39, 589-595.

Ferrari, J., Özer, B.U., & Demir, A. (2009). Chronic procrastination among Turkish adults. *Journal of Social Psychology*, 149, 302-308.

Francis-Smythe, J. A. & Robertson, I. T. (1999). Time-related individual differences. *Time & Society*, 8, 273-292.

Garcia-Ros, R., Perez-Gonzalez, F., & Hinojosa, E. (2004). The construction and evaluation of a time management scale with Spanish high school students. *School Psychology International*, 25(2), 167-183.

Green, L. V., Kolesar, P. J., & Ward, W. (2007). Coping with time-varying demand when setting staffing requirements for a service system. *Production and Operations Management*, 16, 13-39.



GUÍA PARA FORMADORES DE JOVENES PARA MEJORAR LAS HABILIDADES BLANDAS DIGITALES DE LOS JOVENES

www.digi4you.eu

