TOOLKIT METODOLÓGICO

ENTRENA EMPLEO MADRID 2025



Herramientas y dinámicas para la empleabilidad de mujeres

Con la colaboración de:

"Entrena Empleo Madrid 2025" está desarrollada por Fundación Santa María la Real y cuenta con la financiación de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, con cargo a los presupuestos generales de la Comunidad de Madrid, al 0,7 del rendimiento de los impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas y de Sociedades y al Plan Corresponsables, en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Además, cuenta con la colaboración de los Ayuntamientos de Fuenlabrada y Chapinería.

El contenido de este material divulgativo es de responsabilidad exclusiva de la entidad.
La Comunidad de Madrid no es responsable del mismo.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. Contexto del programa
3. Puntos clave de EEM
4. Principios metodológicos de EEM
5. Checklist de la metodología
6. Píldoras metodológicas
    - Dónde estoy y hacia dónde voy
    - Mapa de fortalezas invisibles
    - Diagnóstico emocional inicial
    - Rueda del autocuidado laboral
    - Microtalleres digitales sin juicio
    - Puertas a la economía verde
7. Caso de éxito



INTRODUCCIÓN



Este toolkit recoge las principales herramientas, dinámicas y aprendizajes del programa Entrena Empleo Madrid (EEM) 2025, dirigido a mujeres en desempleo o con trabajos precarios, que han estado fuera del mercado laboral por dedicarse a los cuidados no remunerados. Su objetivo es ofrecer un recurso práctico y fácil de aplicar para profesionales y entidades que trabajan la empleabilidad en contextos similares.

En él encontrarás una síntesis estructurada de la metodología del programa: los principios que la guían, las dinámicas principales, herramientas prácticas para cada fase del itinerario, claves para trabajar la motivación, el autocuidado, las competencias digitales y la orientación laboral. El objetivo es facilitar que estos aprendizajes puedan inspirar nuevas intervenciones y reforzar la actuación de entidades que trabajan la empleabilidad desde una perspectiva de igualdad y oportunidad.



CONTEXTO DEL PROGRAMA

El programa Entrena Empleo Madrid 2025 surge como respuesta a las necesidades específicas de mujeres en desempleo que han interrumpido su trayectoria profesional por dedicarse a los cuidados no remunerados. Este colectivo presenta dificultades particulares para reincorporarse al mercado laboral, como la **brecha digital, la pérdida de autoestima profesional, la falta de referentes y la dificultad para compatibilizar la búsqueda de empleo con las responsabilidades de cuidado.**

Entrena Empleo Madrid aborda esta realidad mediante una intervención flexible, accesible y centrada en la persona, incorporando dinámicas que fortalecen la motivación, el empoderamiento, la empleabilidad y la conexión con los recursos del territorio.

No es un programa más: su diferencia está en la manera de acompañar, en cómo se reconstruye la identidad profesional y en cómo se pone en valor algo que normalmente se invisibiliza: los cuidados.

PUNTOS CLAVE EN ENTRENA EMPLEO MADRID



1. El punto de partida: el daño emocional y la desconexión total.
2. La conciliación no es un módulo, es la base.
3. La brecha digital es emocional, no solo técnica.
4. El grupo como herramienta metodológica (no como accesorio).
5. La autoestima profesional hay que reconstruirla desde cero.
6. La mirada de género que atraviesa todas las sesiones.
7. La valoración del cuidado como experiencia profesional.
8. Flexibilidad real: ritmos, tiempos, cargas mentales.
9. Redefinir el objetivo profesional desde la vida, no desde el CV.
10. El valor añadido del voluntariado profesional.

Este toolkit pretende dar una mirada distina:
La empleabilidad para mujeres con trayectorias de cuidados necesita otra metodología

PRINCIPIOS METODOLÓGICOS EEM

Aprendizaje activo y participativo

Las sesiones se basan en dinámicas prácticas, reflexión colectiva y "retos" orientados a que las participantes experimenten, construyan y apliquen aprendizajes.

Enfoque de género

Integra la igualdad como eje transversal en todas las actividades del programa.

Desarrollo por competencias

Las actividades ponen el foco en mejorar competencias transversales, digitales y profesionales, integrando también la valorización de las habilidades adquiridas en el ámbito del cuidado

Acompañamiento integral

Orientación laboral, competencias digitales, apoyo emocional y autocuidado para abordar de manera completa las necesidades de las participantes

Flexibilidad y conciliación

La estructura del programa se adapta a los ritmos personales, responsabilidades de cuidado y situaciones vitales de cada mujer, ofreciendo un entorno accesible y realista.

Evaluación y mejora continua

La metodología se revisa y ajusta durante el programa, incorporando la experiencia del equipo técnico, el feedback de las participantes y los resultados obtenidos.

Perspectiva territorial

Se trabaja conectando a las participantes con recursos, oportunidades y entidades de su propio territorio, reforzando la red local de apoyo.

Colaboración voluntariado

Profesionales voluntarios/as imparten talleres y sesiones prácticas que aportan referentes actuales, diversidad de miradas y apoyo técnico directo

CHECK LIST METODOLÓGICO



¿He valorado el punto de partida emocional?

- ¿Sé cómo llega la participante a nivel emocional?
- ¿He detectado miedo, culpa, agotamiento o desconexión?

¿La conciliación está integrada en la planificación?

- ¿El ritmo y horario se adaptan a sus cargas de cuidado?
- ¿He contemplado flexibilidad real?

¿Estoy abordando la brecha digital desde lo emocional?

- ¿He trabajado la confianza antes que la herramienta?
- ¿Evito tecnicismos y juzgar conocimientos previos?

¿Uso el grupo como herramienta metodológica?

- ¿Promuevo el apoyo entre iguales?
- ¿Genero un espacio seguro donde puedan expresarse?

¿Estoy ayudando a reconstruir la identidad profesional?

- ¿Evito dar por hecho que “ya sabe quién es laboralmente”?
- ¿Acompaño en la exploración de intereses reales?

¿Integro la perspectiva de género de manera transversal?

- ¿Tengo en cuenta los sesgos y barreras específicas?
- ¿Abordo el impacto de los cuidados en su trayectoria?



¿Valoro la experiencia de cuidados como competencia?

- ¿Ayudo a traducir tareas de cuidado en competencias?
- ¿Reconozco y pongo en valor esas capacidades?

¿Trabajo con flexibilidad real?

- ¿Adapto el proceso cuando hay crisis, cargas extra, bloqueos?
- ¿Evito rigideces que puedan excluir?

¿El objetivo profesional se construye desde su vida o desde su CV?

- ¿He explorado motivaciones, sueños y límites actuales?
- ¿Evito imponer objetivos predeterminados?

¿Involucro referentes externos o profesionales voluntarios cuando es posible?

- ¿Ofrezco modelos reales que amplíen horizontes?
- ¿Facilito espacios de aprendizaje práctico?



PÍLDORAS METODOLÓGICAS

Os presentamos a continuación algunos recursos metodológicos pensados para integrarlos en cualquier otro programa. Son pequeñas piezas que modifican la experiencia de la participante… y también la de los/as profesionales

1. **Dónde estoy y hacia dónde voy**
Activar la participación desde el inicio y situar en punto de partida respecto al empleo.

2. **Dinámica "Mapa de fortalezas invisibles"**
Transformar tareas de cuidados en competencias laborales.

3. **Diagnóstico emocional inicial**
Preguntas clave que no aparecen en un diagnóstico estándar.

4. **Rueda del autocuidado laboral**
Cómo medir la energía y estado emocional antes de trabajar empleabilidad.

5. **Microtalleres digitales sin juicio**
Cómo acompañar a participantes con miedo digital.

6. **Puertas a la Economía Verde**
Acercar la economía verde a participantes que no la consideran una opción y conectar sus competencias con sectores emergentes

DÓNDE ESTOY Y HACIA DÓNDE VOY

Elemento	Descripción breve
Objetivo	Activar la participación desde el inicio y situar a cada mujer en su punto de partida respecto al empleo.
Duración	10–15 min
Materiales	Tarjetas pequeñas, bolígrafos o rotuladores.
Descripción	Cada participante escribe en una tarjeta: • su situación actual respecto al empleo • un objetivo personal para el programa. Comparten solo si lo desean; el grupo escucha sin intervenir.
Cuándo usarla	Primera sesión del programa o sesiones de reactivación tras pausas o desmotivación.
Impacto esperado	Aumenta claridad personal, activa la implicación y permite al grupo comprender la diversidad de puntos de partida.

DINÁMICA “MAPA DE FORTALEZAS INVISIBLES”

Elemento	Descripción breve
Objetivo	Transformar tareas de cuidados en competencias laborales para reforzar la autoestima y visibilizar capacidades reales.
Duración	4–8 min
Materiales	Tarjetas o papel, bolígrafos.
Descripción	Cada participante escribe 3–4 tareas cotidianas de cuidados. En grupo, se traducen en competencias como organización, gestión del tiempo, toma de decisiones, resolución de imprevistos, comunicación o responsabilidad.
Aplicación práctica	Incorporar la pregunta clave: “¿Qué habilidades utilizas cada día para cuidar de tu familia?” Permite detectar competencias ocultas y valorizar trayectorias no remuneradas.
Impacto esperado	Refuerza autoestima, reduce la sensación de “vacío laboral” y abre nuevas posibilidades de encaje profesional.

DIAGNÓSTICO EMOCIONAL INICIAL

Elemento	Descripción breve
Objetivo	Detectar el estado emocional real de la participante antes de trabajar empleabilidad y adaptar el acompañamiento a su situación vital.
Duración	4–6 min
Materiales	Ninguno (preguntas en entrevista).
Descripción	Incorporar tres preguntas clave al inicio del proceso: • ¿Cómo te sientes en este momento de tu vida? • ¿Qué te preocupa más ahora mismo? • ¿Qué necesitas para poder avanzar? Permiten identificar miedos, bloqueos, agotamiento, duelos y barreras invisibles.
Aplicación práctica	Añadir un pequeño bloque emocional al diagnóstico estándar sin cambiar el sistema de entrevistas. Facilita ajustar ritmo, expectativas y tipo de apoyo.
Impacto esperado	Mejora la personalización del proceso, reduce frustración y aumenta adherencia al programa.

RUEDA DEL AUTOCUIDADO LABORAL

Elemento	Descripción breve
Objetivo	Evaluar el nivel de energía y bienestar emocional antes de iniciar trabajo de empleabilidad, detectando si es necesario fortalecer la base personal.
Duración	3–5 min
Materiales	Plantilla de la rueda (puede dibujarse en el momento).
Descripción	Las participantes valoran 5 dimensiones clave: • energía • descanso • gestión emocional • tiempo propio • red de apoyo Marcan cómo se encuentran en cada una, generando una foto rápida de su estado actual.
Aplicación práctica	Útil al inicio del proceso o en momentos de desgaste. Permite ajustar el ritmo y decidir si es momento de trabajar empleabilidad o reforzar autocuidado.
Impacto esperado	Aumenta la conciencia personal, facilita intervenciones más realistas y previene frustración o abandono.

MICROTALLERES DIGITALES SIN JUICIO

Elemento	Descripción breve
Objetivo	Reducir el miedo digital y generar confianza antes de enseñar herramientas o plataformas de empleo.
Duración	3–10 min por microtaller
Materiales	Dispositivos básicos (móvil u ordenador).
Descripción	Talleres muy breves, prácticos y con un único objetivo por sesión. Se normaliza el error y se celebra cada pequeño logro para crear seguridad. Ejemplos: unirse a una videollamada, adjuntar un archivo, primer contacto con LinkedIn.
Aplicación práctica	Útiles con participantes muy desconectadas digitalmente. Evitan tecnicismos y trabajan desde la calma y la repetición. Pueden integrarse en cualquier sesión.
Impacto esperado	Disminuye el bloqueo y la vergüenza, aumenta la autonomía digital y permite avanzar hacia aprendizajes más complejos.

PUERTAS A LA ECONOMÍA VERDE

Elemento	Descripción breve
Objetivo	Acercar la economía verde a participantes que no la consideran una opción y conectar sus competencias con sectores emergentes.
Duración	20–25 min
Materiales	Tarjetas de subsectores verdes, papel, rotuladores.
1. Activación **“¿Qué es verde para mí?”**	El grupo comparte ideas rápidas sobre “economía verde”. Propósito: detectar percepciones y barreras.
2. Subsectores Análisis rápido	En parejas analizan un subsector: tareas, similitudes con cuidados y competencias transferibles. Propósito: conectar sector–vida real.
3. Conexión personal **“Mi puerta verde”**	Cada participante elige un subsector y define: tarea que le interesa, competencia propia que encaja y algo que debería aprender.
4. Inspiración (opcional)	**1–2 ejemplos reales de participantes que accedieron a empleos verdes. Propósito: reforzar viabilidad.**
5. Cierre Micro-acción	Cada participante define un primer paso: informarse, ver un vídeo, preguntar por formación, etc.
Impacto esperado	Rompe estereotipos, identifica competencias verdes y abre posibilidades reales de inserción.

Caso de éxito: Alicia – Volver a creer en sí misma

Alicia (nombre ficticio), 44 años, llegó al programa tras varios años dedicados exclusivamente al cuidado de sus hijos. Se sentía **sin rumbo, con la autoestima muy baja y totalmente desconectada** del mercado laboral.

En EEM encontró algo que hacía mucho que no tenía: una **red de apoyo.** Compartir su experiencia con otras mujeres en la misma situación le permitió **sentirse acompañada, escuchada y comprendida**. Ese espacio seguro fue clave para que empezara a cuidarse también a sí misma y a recuperar la confianza perdida.

A través de las dinámicas y el trabajo por competencias, Alicia descubrió que muchas habilidades desarrolladas durante los años de cuidados tenían valor profesional. Poco a poco comenzó a **visualizar nuevos caminos**. Durante las sesiones de orientación, identificó un objetivo que le ilusiona y que nunca se había permitido considerar: convertirse en **conductora de autobús.**
Hoy Alicia se siente más fuerte, capaz y conectada consigo misma. Ha recuperado la motivación y vuelve a mirar al futuro con esperanza.

Entrena Empleo Madrid 2025

EntrenaEmpleo.org

entrenaempleo@santamarialareal.org



Con la colaboración de:

"Entrena Empleo Madrid 2025" está desarrollada por Fundación Santa María la Real y cuenta con la financiación de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, con cargo a los presupuestos generales de la Comunidad de Madrid, al 0,7 del rendimiento de los impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas y de Sociedades y al Plan Corresponsables, en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Además, cuenta con la colaboración de los Ayuntamientos de Fuenlabrada y Chapinería.

El contenido de este material divulgativo es de responsabilidad exclusiva de la entidad.
La Comunidad de Madrid no es responsable del mismo.