



¡El mentor creativo para la empleabilidad toma forma! – Newsletter #1

| Jul 1, 2021 |



El proyecto europeo [Master the Act](#) se basa en una iniciativa anterior: El proyecto [Fake It Till You Make It](#). La metodología Fake it till you make it tenía como objetivo mejorar la empleabilidad a través del teatro. Ahora, el primer paso del proyecto Master the Act es crear un nuevo perfil profesional: el "Mentor Creativo para la empleabilidad". La misión del Mentor Creativo para la empleabilidad es ser la mano amiga que acompaña a la persona desde el inicio del proceso hasta que encuentra un nuevo empleo.

En el proyecto colaboran 8 socios de 6 países de la UE: España, Italia, Francia, Rumanía, Reino Unido y Polonia.

Los socios han llevado a cabo grupos de discusión, cuestionarios, análisis de habilidades y estudios con los grupos objetivo para definir el mejor perfil del Mentor Creativo para la Empleabilidad. Puede encontrar más detalles sobre el perfil en el primer borrador de la definición del perfil en la sección de resultados del [sitio web del proyecto](#).

Para saber más sobre el proceso de creación del nuevo perfil liderado por la Agencia Para el Empleo de Madrid (APEM), lea el [artículo en la sección de Últimas Noticias](#).

Mentor Creativo, un guía que acompañe al usuario hasta su integración en el mercado laboral

| Jun 25, 2021 |



Artículo de APEM

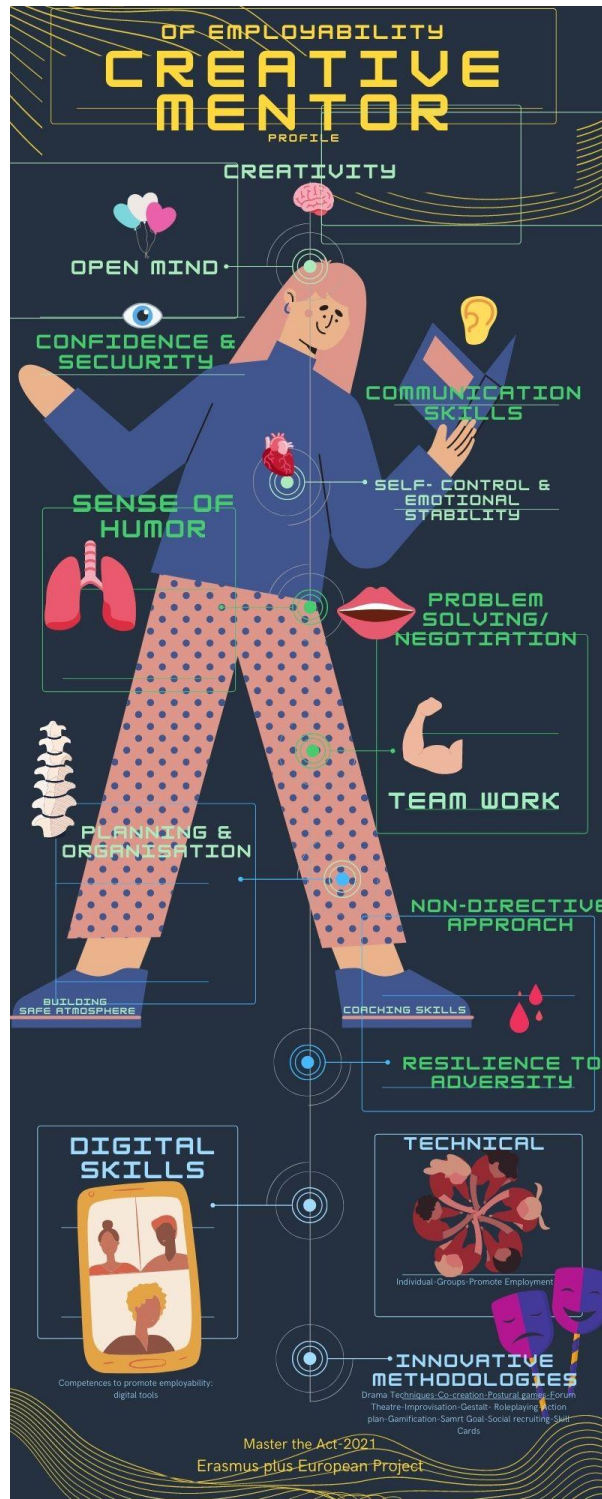
Feedbacks tras la experiencia en el grupo de discusión para el proyecto Master The Act

El Mentor/a Creativo/a para la empleabilidad tiene como misión ser la mano guía que acompañe a la persona desde el inicio del proceso hasta que encuentre un nuevo puesto de trabajo. Esta fue una de las conclusiones a las que se llegó el focus group organizado por la Agencia para el Empleo de Madrid el pasado 13 de mayo entre representantes de entidades relacionadas con el empleo y el teatro. Esta actividad se llevó a cabo en el marco del proyecto europeo Master The Act, cuyo objetivo es la definición de este nuevo perfil profesional que utilizara técnicas de dramatización para la inserción laboral de las personas demandantes de empleo. En esta iniciativa europea, participan entidades de teatro y de trabajo de Italia, Francia, España, Polonia, Rumania y Reino Unido.

El proyecto europeo Master the Act, viene a desarrollar y completar una iniciativa anterior: Fake It Till You Make It, basada en la utilización de técnicas teatrales para la inserción laboral y que dio como resultado una metodología con el nombre del proyecto.

El objetivo del focus group era testar con expertos en el mundo del teatro y del empleo tanto el proyecto Master the Act como la figura del mentor/a creativo/a. Para ello se les lanzó una batería de preguntas que fueron respondiendo por escrito. De esta manera, los asistentes definieron las funciones del nuevo perfil profesional. En este sentido, las más destacadas fueron la atención grupal e intervención individual; establecer una serie de normas de convivencia y conducta que rijan el curso y que faciliten crear vínculos de confianza para que todos puedan dar lo mejor de sí mismos; que sea un guía y acompañe, paso a paso, durante todo el proceso de formación e integración, invitando también a la reflexión; establecer criterios y métodos de evaluación para que se produzca un feedback entre ambas partes, incluyendo un trabajo de expectativas, siempre adecuándose a los diferentes perfiles y colectivos existentes, definiendo objetivos organizacionales y particulares para cada una de las sesiones, siendo capaz de trasladarlos de forma eficaz; elaborar perfiles profesionales de

usuario, así como entrenar sus competencias y dotar a las personas de autonomía mediante el uso de técnicas teatrales, adaptándolas a la docencia de empleo para la inserción laboral; formar en comunicación verbal y no verbal, así como ser un coach teatral para enseñarles la puesta en escena para, después, poder realizar exposiciones en público.



En opinión de los expertos que formaron el focus group, las competencias más adecuadas para formar parte del nuevo perfil profesional fueron, aprender a aprender, competencia cívica y social, sentido de iniciativa y emprendimiento, competencia digital y comunicación de la lengua materna.

En cuanto a las competencias transversales, los participantes destacaron, dentro de cada grupo las siguientes:

- Personales: Iniciativa, proactividad y capacidad de innovar; resiliencia; creatividad; capacidad de motivar a otros y generar confianza; apertura de mente; optimismo y sentido del humor.
- Interpersonales: Escucha activa; trabajo en equipo; comunicación eficaz, oral y pública/audiencia de impacto; empatía; resolución de conflictos y negociación.
- Tareas: Capacidad de sanar, mejorar, educar y transformar; resolución de problemas; toma de decisiones; planificación, organización y gestión del tiempo; capacidad de gestión y planificación; educar y mejorar habilidades.
- Organizacionales: Adaptación al cambio y flexibilidad; habilidades transferir conocimientos de diferentes disciplinas y conocimientos a técnicas educativas; competencias ODS.
- Gerenciales: Liderazgo; dirección de equipos; planificación y gestión; dirección por objetivos.

Por último, se realizaron una serie de observaciones, las cuales confluyeron ideas entorno al perfil personal y profesional del Mentor/a Creativo/a para la empleabilidad que nos permite poder definir aún más el nuevo perfil. Estas ideas fueron las siguientes:

El Mentor/a Creativo/a debería tener una personalidad innovadora, creativa, motivadora y que propicie el cambio en las personas que han de ser insertadas en el mercado laboral. Debe ser, asimismo, alguien flexible y adaptable a las diferentes condiciones y contextos que presenten los individuos y colectivos con lo que va a trabajar. El perfil profesional debe ser un mix entre Técnico/a de empleo y profesional del teatro, pero dándole más importancia al carácter de Técnico/a de empleo. En palabras de una de las participantes, el Mentor/a creativo/a para la empleabilidad debería de ser un 80% profesional del empleo y un 20% profesional del teatro.

Mentor creativo para la empleabilidad

| Jun 23, 2021 |



Artículo de Inova

Las habilidades de empleabilidad son vitales para tener éxito en un mercado laboral cada vez más competitivo. Algunas de las aptitudes clave que buscan los empresarios a la hora de contratar empleados son las personas con flexibilidad, las que tienen iniciativa y las que pueden llevar a cabo una variedad de tareas en diferentes entornos.

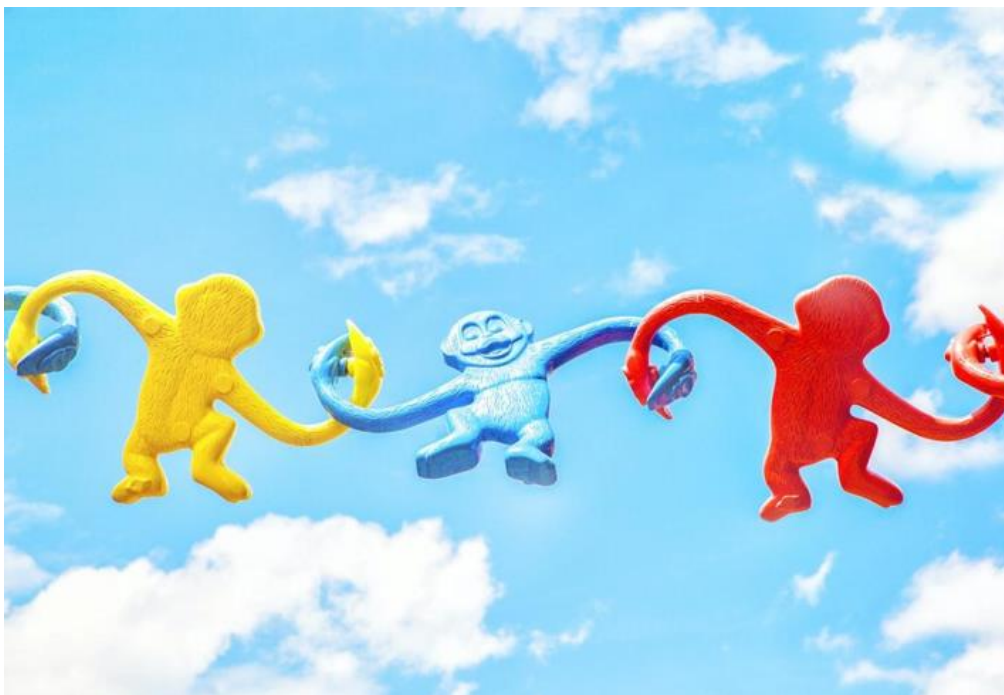
Lo que muchos no saben es que el teatro es la solución perfecta para desarrollar y preparar estas habilidades, ya que sus actividades las promueven inconscientemente. La utilización de ejercicios de teatro, la creatividad y el coaching han sido reconocidos como una nueva metodología fantástica e innovadora para mejorar el éxito de tu empleabilidad, a la vez que proporciona una fuente de diversión y entretenimiento. A continuación te presentamos tres ejercicios que son excelentes para mejorar tu empleabilidad de forma creativa e inspirada en el teatro.

Caminante ciego

El primer ejercicio es "Blind Walker". Se necesitan al menos dos jugadores, y se juega por parejas: jugador uno y jugador dos.

El jugador uno cierra los ojos y el jugador dos coge las manos o los hombros del jugador uno para guiarlo por la habitación sin abrir los ojos. Después de un tiempo, pueden cambiar los papeles.

El propósito de este ejercicio es desarrollar la confianza en sí mismo, ya que el jugador uno debe perder parte del control y confiar en el otro para completar la tarea y evitar cualquier obstáculo. Este juego también desarrolla el trabajo en equipo y las habilidades de liderazgo. Durante el ejercicio, la confianza desempeña un papel importante para garantizar que los participantes tengan confianza en sí mismos y en el otro jugador. Un objetivo clave del ejercicio es promover la idea de que podemos apoyarnos mutuamente en la vida cuando las situaciones no se pueden controlar.



Esto no es un paraguas

El segundo ejercicio es "Esto no es un paraguas". Puede jugar cualquier número de personas, pero suele ser más eficaz con más de una. Para empezar el juego, selecciona un objeto de la casa. El objetivo del juego es sugerir formas de utilizar el artículo que sean diferentes de su función original. Por ejemplo, el paraguas puede servir de rodillo largo o de bate de béisbol. Pasa el objeto por el grupo y, por turnos, propón usos alternativos para el objeto. Cuando se caben, cambien a un nuevo objeto. Al utilizar el mismo objeto pero de forma diferente a su uso tradicional, se activan los sistemas de curiosidad y recompensa en el cerebro. Aunque este ejercicio pueda parecer abstracto al principio, la idea anima a los jugadores a ampliar su imaginación y a adoptar y aceptar nuevas perspectivas.



Uno habla/el otro no

El tercer y último ejercicio se llama "uno habla/el otro no". La actividad requiere al menos una pareja. A cada pareja se le encomienda la tarea de crear una representación de un minuto, en la que se plantea un pequeño problema que puede resolverse. La persona uno puede decir el texto, pero la persona dos sólo puede utilizar la comunicación no verbal, como gestos, expresiones faciales y lenguaje corporal. Después, los jugadores intercambian sus papeles para que la persona uno sea el comunicador no verbal.



Entonces, ¿a qué esperas? Aquí tienes algunas formas excelentes de desarrollar importantes habilidades. ¿Por qué no pruebas a buscar a un amigo o familiar y poner en práctica estos ejemplos? Empieza a desarrollar tus habilidades para el empleo hoy mismo.

¿Cómo puede el teatro desarrollar la empleabilidad?

| Jun 14, 2021 |



Artículo de Pôle Emploi

La crisis internacional no sólo ha afectado a nuestra vida cotidiana y a nuestras formas de trabajar, sino que nos ha empujado a todos a replantearnos nuestras relaciones sociales, nuestra relación con el trabajo y a recordarnos la importancia de la innovación y la creatividad para seguir avanzando. ¿Qué relación existe entre el teatro y el mercado laboral? Esta es una de las preguntas que nos hicimos en Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes antes de unirnos al proyecto Master the Act.

Como servicio público de empleo francés, nuestra primera misión es apoyar a los demandantes de empleo y a los facilitadores del mismo en sus investigaciones profesionales. A lo largo de los años, Pôle emploi ha desarrollado asociaciones estratégicas con organizaciones extranjeras a nivel europeo e internacional, pero también servicios dedicados a áreas específicas. Nuestra agencia especializada en el sector de las artes escénicas: Pôle emploi Scènes et Images permite a nuestra institución conectar ambos ámbitos de actuación: el empleo y los sectores artísticos específicos. En efecto, somos conscientes del reto al que se enfrenta el mercado laboral y nuestros profesionales son los primeros preocupados y dedicados a mejorar el entorno laboral. Creemos que el desarrollo de la empleabilidad y de las habilidades blandas a través de métodos innovadores es uno de los objetivos clave de Pôle emploi.

Como expertos en empleo, nuestro papel es estar al día sobre las evoluciones del mercado laboral, manteniendo la mejora del entorno de trabajo y reforzando las habilidades de los solicitantes de empleo, así como de los empleados. Master The Act es, para nosotros, una forma de conectar el mercado laboral con el mundo de la innovación proporcionando un método pionero a través del teatro. El liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, son

competencias clave que cada vez son más valoradas por los reclutadores y directivos. Estos cambios de mentalidad demuestran la evolución del mercado laboral, que se centra en las competencias blandas en lugar de en los títulos o las experiencias laborales. Es importante señalar que competencias transversales como la empatía, la comunicación o la adaptación pueden ser aprendidas y entrenadas por cada uno de nosotros. Y el teatro puede ayudarnos a adquirir esas habilidades.

Para poner en marcha estos innovadores cursos de formación que proporcionarán habilidades blandas tanto a los demandantes de empleo como a los profesionales del mundo laboral, Pole emploi ARA colabora con los profesionales del teatro para reforzar sus competencias en cuanto a prácticas innovadoras. De este modo, estableceremos un "nuevo perfil" que se denominará mentor creativo para la empleabilidad. En efecto, al igual que en Rumanía, por ejemplo, en Francia, la figura profesional del "Mentor creativo" no existe y no está codificada por la legislación laboral nacional. La práctica del teatro permite la adquisición de habilidades y actitudes que empiezan a ser valoradas en el mercado laboral.

Para reforzar nuestra experiencia a lo largo del proyecto, hemos pedido a nuestros consejeros, orientadores de carrera y profesionales de la cultura que rellenen un cuestionario y nos den su opinión sobre las misiones y competencias del mentor. La mayoría de ellos afirman hoy que, para innovar día a día en el ámbito teatral y en el sector de la empleabilidad, debemos pensar en nuevas formas de aprendizaje y practicar más talleres como los juegos de rol o las improvisaciones.

Nuestro mentor creativo francés desempeña un papel importante en el desarrollo de la confianza en sí mismo, analizando los puntos fuertes y débiles, ayudando a los alumnos a encontrar la buena posición/comportamiento y las buenas acciones a realizar. Para ello, el mentor creativo necesita una competencia clave: la gestión de proyectos. El mentor creativo también debe ocuparse de las competencias digitales. Es muy recomendable poder ayudar a los aprendices a adaptarse a la era digital en la que vivimos, especialmente durante la pandemia del covid-19, donde las habilidades digitales son más que importantes para trabajar y también para solicitar un empleo. Estas habilidades técnicas supondrían una mejora real para guiar a los solicitantes de empleo y ayudarles a perfeccionar sus habilidades blandas, además de permitirles sentirse cómodos.

El mercado laboral está en constante evolución, y proyectos como "Master the Act" podrían ofrecer muchas oportunidades a las personas apoyadas por Pôle emploi. Los solicitantes de empleo y los contratantes están siempre muy motivados cuando se trata de desarrollar la confianza en sí mismos y fortalecer las habilidades blandas. Al conectar la empleabilidad con el teatro, demostramos que el mercado laboral nunca dejará de abrirse al cambio y la innovación.

<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

<https://www.pole-emploi.fr/region/auvergne-rhone-alpes/employeur/pole-emploi-scenes-et-images.html>

El teatro y la economía de empresa en la base de mi carrera

|Jun 14, 2021 |



Artículo de L'Albero

Americo Palermo tiene 35 años. Trabaja desde hace 7 años en una empresa que opera en el comercio al por mayor de productos electrónicos. Siempre ha compaginado sus estudios (bachillerato científico y licenciatura en Economía Empresarial en la Universidad LUISS de Roma) con el teatro y otras muchas pasiones como el cine, la enología y el deporte.

Esta pasión y disciplina (el teatro) comenzó cuando era un niño, y aún continúa.

"Porque el teatro" -dice Americo- "es capaz de acompañarte -literalmente- en cada fase de tu vida y el deseo y la emoción de subir al escenario se convierte en un camino de autodesarrollo".

Americo es sin duda una persona introspectiva y un gran observador. Habla con calma.

Al principio de nuestra charla, lo primero que nos cuenta es que cuando entras en el mercado laboral parece que todo lo que has estudiado en la Universidad no tiene mucho que ver con la práctica. Evidentemente, luego descubres que no es cierto, pero hay una pieza que falta.

Como cuando juegas al fútbol: entrenas mucho pero luego el partido es otra cosa.

Ahí está. Según Américo, el teatro representa el entrenamiento, la formación necesaria para el desarrollo de todas esas habilidades laborales esenciales que la Universidad no desarrolla.

En mi trabajo (y creo que es válido para cada trabajo) la habilidad más importante es la capacidad de pensar rápido y ser reactivo. Ninguna escuela te entrena para manejar eventos inesperados. El teatro lo hace.

Entonces, según usted, ¿la resolución de problemas es la competencia transversal más importante que puede desarrollar el teatro?

Sí, lo es. Al menos es cierto para mi trabajo, en el que los problemas a resolver son cotidianos. El teatro me enseñó a mantener la calma y a gestionar lo inesperado con claridad mental.

Usted estudió Economía de la Empresa, así que definitivamente es una persona con una inteligencia lógico-matemática muy desarrollada, una persona inclinada a razonar con datos.

Cuando estudiaste en la Universidad, ¿cuál fue la competencia desarrollada a través del teatro que subestimaste para tu futuro, pero que luego resultó esencial?

Las habilidades sociales: saber comunicar, entender a las personas con las que trabajas y saber manejarlas en momentos difíciles. A menudo, durante una situación crítica, hay mucha tensión. Algunos compañeros se ponen nerviosos: el componente emocional dentro del equipo es intenso y hay que manejarlo con cuidado. En este sentido, gracias al teatro, puedo decir que he aprendido a trabajar en equipo y a manejar muy bien el estrés.

En cuanto a las competencias personales, ¿qué consideras que es lo más importante a desarrollar?

Sin duda, la confianza en uno mismo. Cuando estás en el escenario debes ser consciente. En mi opinión, la confianza en uno mismo no significa pensar que eres el mejor, el más inteligente, el más talentoso, sino ser consciente y estar seguro de lo que puedes hacer y de tu contribución en el equipo.

Además, creo que es importante ser curioso, tener la mente abierta. Este rasgo suele infravalorarse en la formación profesional, demasiado centrada en competencias y conocimientos específicos y técnicos.

En cambio, el teatro, al ser una actividad social que no puede prescindir del encuentro con el otro, me enseñó a estar abierto a los puntos de vista de los demás y a los intereses y pasiones más dispares. También me enseñó a buscar las soluciones menos obvias y a utilizar el pensamiento divergente.

Por tanto, ¿puede el teatro desarrollar la capacidad de "aprender a aprender"?

Absolutamente sí. Esta capacidad no está relacionada únicamente con la formación continua, sino que es también una actitud mental. El mundo cambia rápidamente y el trabajo actual exige la capacidad de aprender cosas nuevas en el tiempo de un clic.

El teatro me enseña a observar y a relacionar elementos que provienen de distintos ámbitos. Esta es también una forma de aprender.