

Antifragilidad

Pedagogía y Psicología para la Orientación Laboral

Formación para futuros orientadores laborales incluyendo antifragilidad, desarrollo de mentalidad , ikigai, asesoramiento profesional y enfoques pedagógicos de la orientación laboral


Parte 1



Modulo I

Desarrollando la antifragilidad en tu trayectoria profesional

Índice

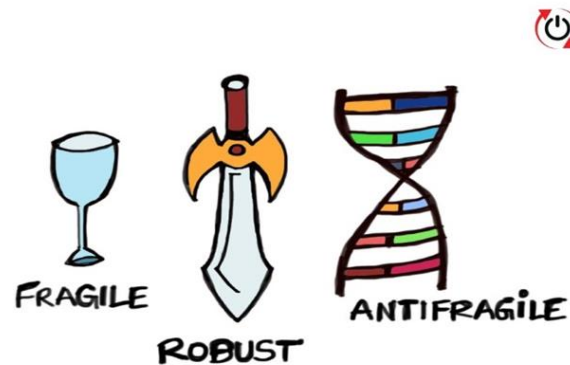
- Introducción
 - Objetivos en materia de competencias
 - Duración y horas de formación
 - Estructura de contenidos
 - La mentalidad Antifrágil
 - Construcción de un conjunto de competencias de resiliencia
 - Cómo afrontar el fracaso y las críticas
 - Planificación de una carrera Antifrágil
 - Beneficios de la Antifragilidad en la orientación laboral
 - Ejemplos
 - Actividades y recursos complementarios
 - Ejecución, evaluación y validación (test y recuperación)
 - Conclusión
 - Referencias
- 

Introducción

Antifragilidad es un concepto introducido por Nassim Nicholas Taleb que se refiere a sistemas o entidades que se benefician del desorden, la volatilidad o el estrés

La antifragilidad va más allá de la resiliencia, que se limita a soportar los choques, y mejora y crece ante los retos. Aplicar la idea de la antifragilidad a la orientación laboral puede conducir a un enfoque más sólido y adaptativo del desarrollo personal y profesional.

Este módulo te ayudará a comprender el concepto de antifragilidad y su aplicación en el desarrollo profesional, así como a explorar diferentes formas de cultivar un enfoque y una mentalidad antifrágiles en su trayectoria profesional. A continuación se ofrece una visión general del programa sobre Antifragilidad en la orientación laboral.



Resultados previstos de la Formación



Este programa comienza con una breve descripción del concepto de Antifragilidad y cómo contrasta con fragilidad y resiliencia.

Destaca la importancia de adaptarse al cambio y a la incertidumbre en el actual mercado laboral, así como la necesidad de cultivar una mentalidad antifrágil para navegar por el dinámico panorama profesional.

El programa debe enfocarse hacia el autoanálisis continuo, la adaptabilidad y un enfoque proactivo hacia el cambio.

Gracias al énfasis en aceptar los desafíos, las personas pueden estar en una mejor posición para crecer y prosperar en sus actividades profesionales.

Objetivos:

- Entender el concepto de Antifragilidad y su aplicación a la orientación laboral.
- Explorar formas de cultivar una mentalidad y un enfoque antifrágiles en tu trayectoria profesional.

Duración y Horas de formación

Contenido (5 horas)

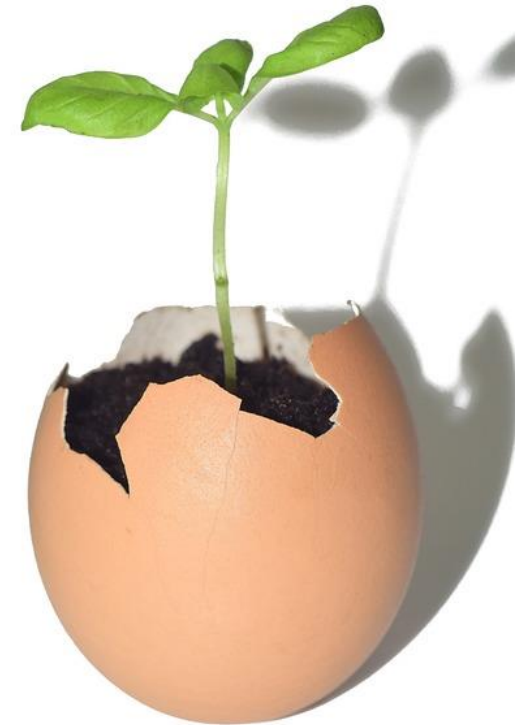
- La mentalidad Antifrágil
- Construcción de un conjunto de competencias de resiliencia
- Cómo afrontar el fracaso y las críticas
- La planificación de la carrera de forma antifrágil
- Beneficios de la Antifragilidad en la orientación laboral
- Ejemplos

Actividades y recursos complementarios (5 horas)



Contenidos

1. La mentalidad Antifrágil
2. Construcción de un conjunto de competencias de resiliencia
3. Cómo afrontar el fracaso y las críticas
4. Planificación de la carrera de forma Antifrágil
5. Beneficios de la Antifragilidad en la orientación laboral
6. Ejemplos, ejercicios y casos prácticos



Construcción de un Conjunto de Competencias de Resiliencia:

Explora la idea de desarrollar competencias que no sólo te ayuden a resistir los desafíos, sino también a mejorar con ellos

- **Adaptabilidad:** Desarrolla la capacidad de adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias y aprender de ellas.
- **Versatilidad:** Promueve un conjunto de competencias diversas que permitan al participante adaptarse y navegar por diferentes trayectorias profesionales
- **Redes de contactos:** Construye una red profesional sólida que pueda proporcionar apoyo, orientación y oportunidades. Anima a las personas a establecer relaciones sólidas.



Cómo afrontar el fracaso y las críticas :

Destacar la importancia del fracaso como paso intermedio hacia el éxito

- **El fracaso como experiencia de aprendizaje:** Promover una mentalidad en la que los fracasos se vean como oportunidades para aprender y aplicar los conocimientos adquiridos en proyectos futuros.
- **Ciclo de retroalimentación :** Buscar activamente la opinión de colegas, mentores y compañeros para mejorar continuamente tu estrategia profesional.
- **Aceptar los retos** como medio para crecer y prosperar profesionalmente.



La planificación de una carrera Antifrágil:



Discute estrategias prácticas para la planificación de carrera con una mentalidad antifrágil:

- **Planificación eficaz de la carrera profesional:** Desarrolla un plan de carrera flexible que pueda adaptarse a los cambios en el mercado laboral y a los objetivos personales.
- **Diversificación:** Amplía tus actividades profesionales en diferentes áreas, aumentando la dependencia de múltiples competencias y sectores laborales.
- **Proyectos paralelos:** Participa en proyectos paralelos o actividades personales que te brinden satisfacción y fortalezcan tu conjunto de competencias.

La Mentalidad Antifrágil:

Habla sobre los elementos clave de una mentalidad antifrágil:

- **Aprender a lidiar con la incertidumbre:** En lugar de temer los cambios, tómalos como una oportunidad para crecer.
- **Experimentación:** Busca nuevas experiencias, proyectos y desafíos para exponerte a distintas situaciones.
- **Aprendizaje continuo:** Fomenta una mentalidad de aprendizaje a lo largo de la vida para adaptarte a las tendencias y tecnologías en evolución en el mercado laboral.
- **Tomar riesgos:** Estar dispuesto a asumir riesgos calculados bajo la premisa de que el fracaso es parte del proceso de aprendizaje.





Beneficios de la Antifragilidad en la Orientación Laboral

Existen numerosos beneficios al fomentar la antifragilidad en la orientación profesional.

Por ejemplo:

- Las personas tendrán más probabilidades de encontrar carreras que sean satisfactorias y enriquecedoras.
- Las personas serán más resilientes ante los contratiempos.
- Las personas tendrán más posibilidades de alcanzar sus objetivos a largo plazo



Ejemplos de Antifragilidad en la Orientación Laboral



Aquí hay algunos ejemplos de cómo se puede aplicar la antifragilidad en la orientación laboral :

- Un orientador laboral puede motivar a un usuario/a a aceptar un trabajo que esté fuera de su zona de confort. Esto podría ayudarle a desarrollar nuevas habilidades y adquirir experiencia.
- Un orientador laboral puede apoyar a un usuario/a en la creación de una red de contactos en su campo profesional. Esto podría ayudar al cliente a encontrar nuevas oportunidades laborales y recibir apoyo en tiempos difíciles.
- Un orientador laboral puede animar a un usuario/a a asistir a un curso o taller para adquirir nuevas competencias. Esto podría ayudarle a mantenerse al día de las últimas tendencias en su campo profesional.

Actividades y Recursos Complementarios

Actividad 1

Cuestionario de Autoevaluación

Objetivo:

- Para los desempleados: Reflexionar sobre su mentalidad actual con respecto a un enfoque de Antifragilidad.
- Para los orientadores laborales: Identificar las áreas en las que pueden incorporar principios antifragiles para ayudar a sus clientes a reforzar competencias específicas desarrollando estrategias más efectivas y llevando a cabo acciones para alcanzar sus objetivos profesionales.

Actividad 2

Estudio de Casos

Objetivo:

Animar a los orientadores a participar activamente en discusiones grupales con estudios de casos para encontrar estrategias conjuntas utilizando perspectivas Antifragiles.

Recursos Complementarios

- **Tarjeta de recordatorio.** Los clientes reciben una tarjeta de recordatorio para llevar consigo, con indicaciones específicas sobre las competencias antifragiles que deben reforzarse.
- **La antifragilidad de un vistazo.** Documento resumen de los conceptos de Antifragilidad expuestos en el libro de Taleb.



Evaluación, Validación y Resultado



Evaluar los 3 niveles siguientes:

- Satisfacción: Cuestionario de evaluación de calidad y validación de contenidos
- Objetivos de desarrollo de competencias: Cuestionario Antifragilidad (Test-Test de recuperación)
- Resultado: Entrevista tras un periodo de tiempo (3 meses)

Conclusión:

La antifragilidad es un concepto valioso para ayudar a las personas a desarrollar carreras profesionales con éxito. Al animar a las personas a asumir riesgos, cultivar una mentalidad de crecimiento, establecer relaciones sólidas y convertirse en aprendices de por vida, los orientadores laborales pueden ayudar a sus clientes a ser más antifrágiles y alcanzar sus objetivos a largo plazo.

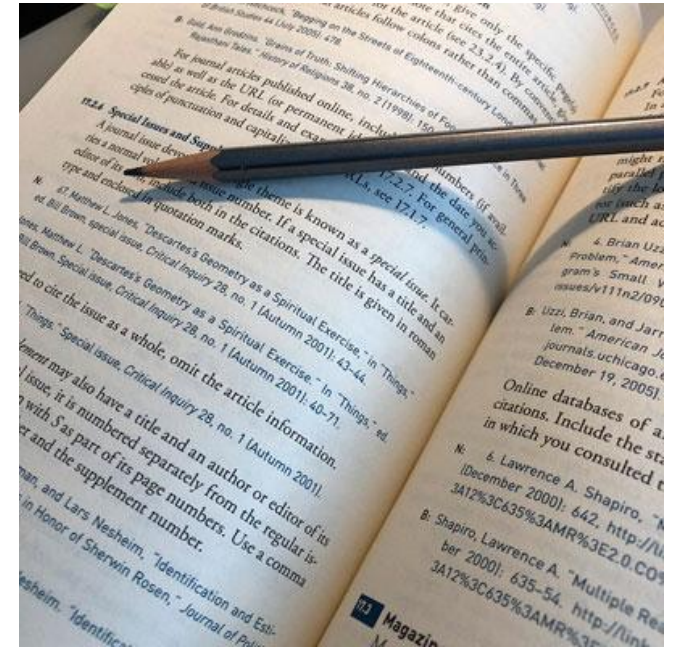
conclusion

Este programa debería lograr los siguientes objetivos: :

- Cultivar una mentalidad antifrágil para navegar por el dinámico panorama profesional.
- Fomentar la autoevaluación continua, la adaptabilidad y un enfoque proactivo ante el cambio.
- Aceptar los desafíos, como un medio para que las personas sobrevivan y prosperen en sus actividades profesionales.

Referencias:

- “Antifragile: Things That Gain from Disorder”
Nassim Nicholas Taleb, 2014
- “Does coaching need the concept of antifragility”
Sarah Corrie & Louise Kovacs, The Coaching
Psychologist, Vol. 17, N° 2, December 2021



*Imágenes de uso gratuito de las colecciones de Pexel y Pixabay .

Erasmus+ Cooperation
Partnership in Vocational
Education and Training

PROJECT NO. 2021-1-IT01-KA220-VET-000035649

THIS PROJECT HAS BEEN FUNDED WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN COMMISSION. THIS PUBLICATION (COMMUNICATION) REFLECTS THE VIEWS ONLY OF THE AUTHOR, AND THE COMMISSION CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR ANY USE WHICH MAY BE EN MADE OF THE INFORMATION CONTAINED THEREIN.



Desarrollo de la Mentalidad

Módulos de Formación: Pedagogía y Psicología para Orientación Laboral

Formación de los futuros orientadores laborales: antifragilidad, construcción de la mentalidad, ikigai, consejos de y enfoques pedagógicos de la orientación laboral

Parte 2




Duración y horas de formación

2 ECTS ¹

Tres reuniones de medio día de 3 horas y trabajo independiente de 35 horas.

Ejercicios entre iguales 10 horas.



1. ECTS Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos. Sistema estándar utilizado en la educación superior en Europa para asegurar la comparabilidad y reconocimiento de estudios entre diferentes instituciones y países.

Introducción

Desarrollo de la Mentalidad:

Gestionando la empleabilidad en un entorno V.U.C.A

Objetivo: Dotar a los profesionales de la orientación laboral de las competencias y estrategias necesarias para mejorar la empleabilidad de sus usuarios/as en un mundo volátil, incierto, complejo y ambiguo (V.U.C.A.).



Objetivos de desarrollo de competencias

Objetivos de este módulo:

Enseñar a los usuarios/as a comprender el panorama V.U.CA

Enseñar a los usuarios/as a comprender cómo V.U.C.A sustenta el coaching de orientación laboral


Enseñar a los usuarios/as a identificar qué competencias son y cómo adquirirlas

Enseñar a los usuarios/as a ser capaces de demostrar las competencias que han adquirido

Resultados del aprendizaje:

Conocimiento del panorama V.U.C.A

Cómo aplicar elementos de la teoría V.U.C.A para ayudar a dar forma a su flexibilidad y adaptabilidad profesional.



Sesión 1:

Comprendiendo el entorno V.U.C.A .

Objetivo: Proporcionar una visión general del concepto V.U.C.A y sus implicaciones para la empleabilidad.

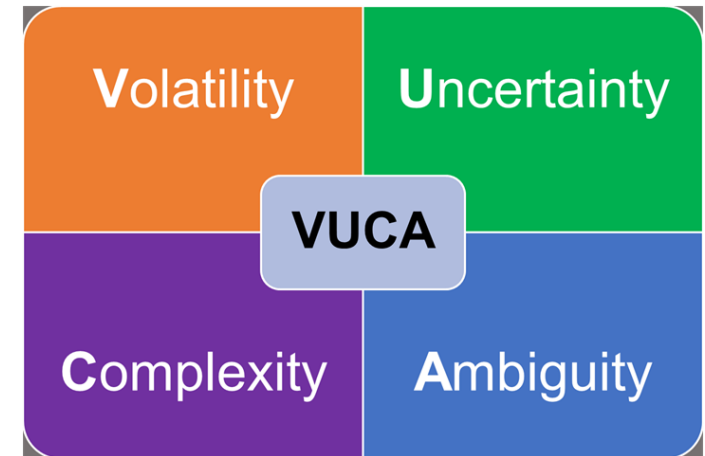


Introducción al mundo V.U.C.A:

Definición de V.U.C.A

V.U.C.A. significa Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad. Es un acrónimo que se originó en el ejército y ha sido ampliamente adoptado en el mundo de los negocios para describir la naturaleza impredecible y rápidamente cambiante del entorno moderno. Cada componente de V.U.C.A. representa un aspecto diferente de los desafíos que enfrentan las organizaciones y las personas:

- **Volatilidad:** Se refiere a la velocidad y naturaleza del cambio. En un entorno volátil, las condiciones y situaciones pueden cambiar rápida e impredeciblemente.
- **Incertidumbre:** Describe la falta de previsibilidad y la presencia de factores desconocidos. En situaciones inciertas, es difícil anticipar resultados o eventos.
- **Complejidad:** Hace referencia a la naturaleza intrincada e interconectada de los problemas. Las situaciones complejas implican múltiples factores y relaciones que pueden ser difíciles de entender.
- **Ambigüedad:** Hace referencia a la falta de claridad o la existencia de múltiples interpretaciones. Las situaciones ambiguas dificultan el sentido de la información y pueden llevar a confusión.



Volatilidad

U

(Incertidumbre)

VUCA

Complejidad

Ambigüedad

Ejemplos del mundo real que ilustran escenarios de V.U.C.A.



Estos ejemplos ponen de manifiesto cómo el V.U.C.A. es un aspecto omnipresente y dinámico del mundo moderno, que afecta a diversos aspectos de la vida, los negocios y la sociedad.

	Ejemplos
Disrupción tecnológica	El rápido avance de la automatización y la inteligencia artificial (IA) en la fabricación ha provocado volatilidad en los puestos de trabajo. Los trabajos tradicionales de fabricación se están automatizando, lo que crea incertidumbre para los trabajadores y les exige adquirir nuevas habilidades para seguir siendo empleables.
Cambios económicos globales	La crisis financiera de 2008 y sus repercusiones globales ejemplifican la volatilidad, la incertidumbre y la complejidad. La crisis provocó recesiones económicas, pérdida de puestos de trabajo y una compleja red de problemas financieros interconectados, que afectaron a diversas industrias en todo el mundo.
Respuesta a la pandemia	La pandemia de COVID-19 introdujo niveles extremos de volatilidad e incertidumbre a nivel mundial. El repentino inicio de la pandemia provocó rápidos cambios en las operaciones comerciales, el trabajo remoto se convirtió en la norma e interrupciones en las cadenas de suministro, lo que ilustra la naturaleza compleja y ambigua de navegar por una crisis sanitaria mundial
Inestabilidad política	Las convulsiones políticas, como el Brexit, han introducido incertidumbre en varios sectores. Las empresas se enfrentaban a la ambigüedad de las regulaciones comerciales, el acceso a los mercados y las fluctuaciones monetarias, lo que dificultaba la planificación estratégica.
Ecosistema de start-ups	El entorno de las startups es inherentemente volátil e incierto. Las startups a menudo operan en mercados que cambian rápidamente con futuros ambiguos. Se enfrentan a retos como la obtención de financiación, la navegación por el panorama normativo y la respuesta a las preferencias dinámicas de los consumidores.
Impacto del cambio climático	La creciente imprevisibilidad de los patrones climáticos y el aumento de los desastres naturales debido al cambio climático crean volatilidad. Industrias como la agricultura, los seguros y los bienes raíces se enfrentan a la incertidumbre mientras lidian con los impactos cambiantes e impredecibles del cambio climático.
Amenazas de ciberseguridad	El panorama en constante evolución de la ciberseguridad presenta un escenario V.U.C.A. Las organizaciones se enfrentan a la volatilidad de las nuevas amenazas cibernéticas, la incertidumbre de las posibles vulnerabilidades, la complejidad de proteger diversos sistemas y la ambigüedad que rodea el origen y la intención de los ciberataques.
Guerras comerciales	Las tensiones comerciales entre las principales economías, como la guerra comercial entre Estados Unidos y China, introducen incertidumbre para las empresas que dependen de las cadenas de suministro mundiales. La fluctuación de los aranceles y los cambios en las políticas comerciales crean un entorno complejo y ambiguo para la adopción de decisiones estratégicas.

El impacto V.U.C.A en el mercado laboral es importante

V.U.C.A. ha transformado el mercado laboral, exigiendo a las personas que desarrollen una serie de competencias y actitudes que les permitan prosperar en un entorno caracterizado por el cambio constante y la imprevisibilidad.

He aquí algunas de las claves que afectan al empleo y las carreras profesionales:

Inseguridad laboral: Los cambios rápidos en la tecnología, los mercados y las condiciones globales pueden provocar inestabilidad laboral. Los puestos de trabajo tradicionales pueden quedar obsoletos y los trabajadores pueden tener que adaptarse rápidamente a las nuevas demandas.

Exigencia de adaptabilidad: V.U.C.A. exige que las personas sean flexibles y adaptables. Los empresarios buscan candidatos que puedan aprender con rapidez aceptar el cambio y sortear la incertidumbre con eficacia.

Evolución de las competencias: Las habilidades requeridas en el mercado laboral pueden cambiar rápidamente. El aprendizaje continuo y el desarrollo de competencias son cruciales para mantenerse relevante y competitivo en los entornos V.U.C.A.

- **Mentalidad emprendedora:** Las personas deben adoptar una mentalidad emprendedora, tomar la iniciativa y ser proactivos en la identificación de oportunidades y la resolución de problemas.
- **Impacto de la globalización:** El V.U.C.A. a menudo suele verse amplificado por factores globales. Los cambios económicos, los acontecimientos geopolíticos y las pandemias pueden tener efectos de gran alcance en el mercado laboral.
- **Énfasis en las competencias blandas:** La comunicación, la colaboración, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional son cada vez más importantes para navegar por las complejidades y ambigüedades del lugar de trabajo moderno.
- **Crecimiento de la economía colaborativa:** El auge de la economía colaborativa es en parte una respuesta a la incertidumbre y la volatilidad del empleo tradicional. Las personas pueden trabajar como autónomos o contratos de corta duración para mantener la flexibilidad.

Tarea 1

En el siguiente diagrama, marca las casillas que correspondan a lo que estás experimentando personalmente en relación con el mundo VUCA.



**Personalmente
¿a cuál de estas
situaciones te estás
enfrentando en el
entorno V.U.C.A?**

**Crecimiento
de la
Economía
Colaborativa**

**Job
Insecurity**

**Inseguridad
Laboral**

**Demand for
Adaptability**

**Exigencia de
adaptabilidad**

**Gig Economy
Growth**

V.U.C.A

**Emphasis on
Soft Skills**

**Skills
Evolution**

**Evolución de las
competencias**

**Énfasis en las
competencias
blandas**

**Globalization
Impact**

**Entrepre-
neurial
Mindset**

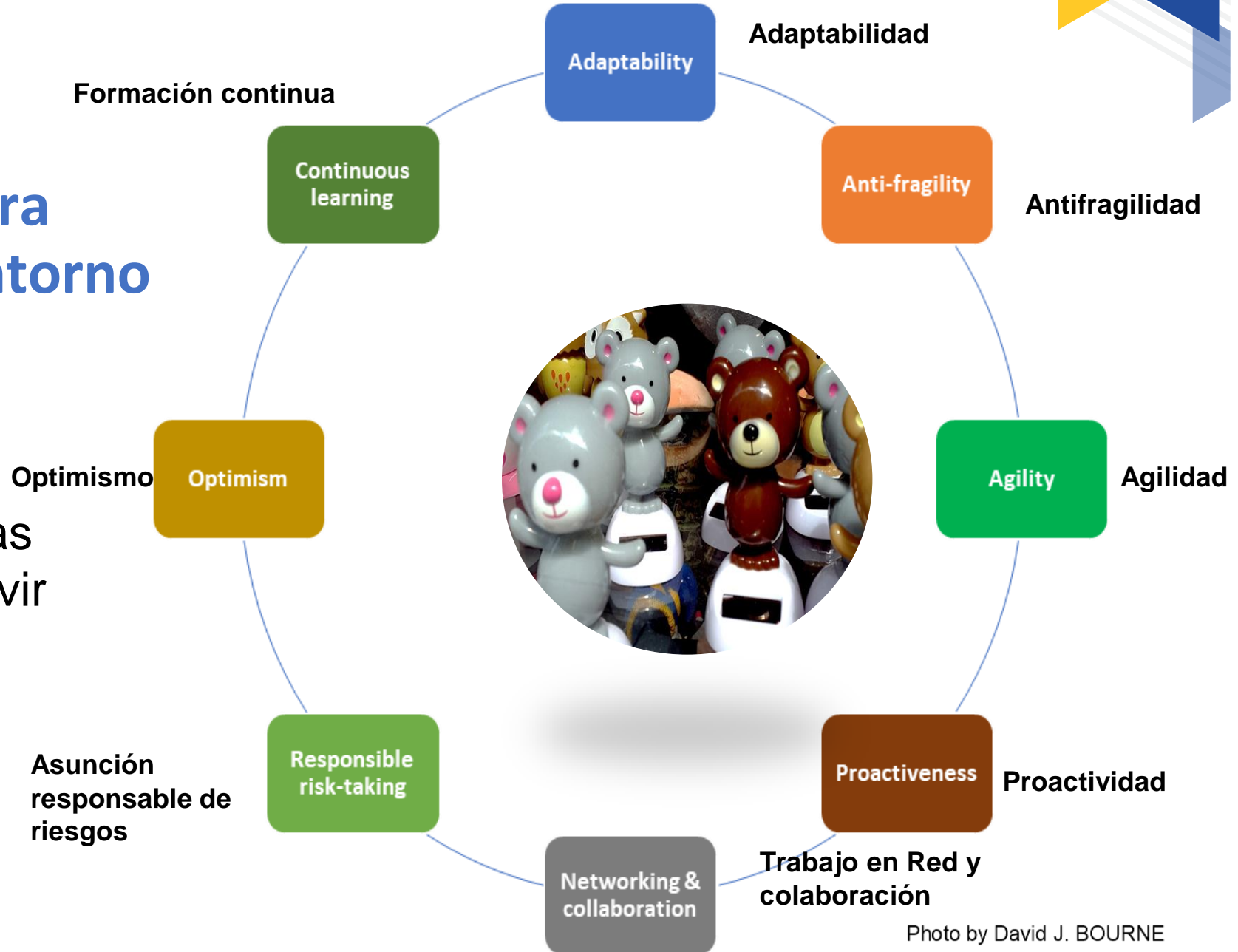
**Mentalidad
Emprendedora**

**Impacto de la
Globalización**



Aspectos clave de la mentalidad ideal para tener éxito en un entorno V.U.C.A

Al fomentar esta mentalidad, las personas no solo pueden sobrevivir sino prosperar en el mundo V.U.C.A.



Consejos para progresar en el mundo V.U.C.A.

Adaptabilidad:

- Aceptar el cambio como una constante y estar dispuesto a ajustar las estrategias, los planes y las perspectivas en consecuencia..
- Ve los desafíos y las interrupciones como oportunidades para el crecimiento y la innovación en lugar de obstáculos.

Antifragilidad:

- Desarrollar una mentalidad antifragilidad para navegar por los contratiempos, los fracasos y las incertidumbres sin perder la motivación ni la confianza.
- Cultiva una actitud positiva y la capacidad de recuperarte de la adversidad con renovada determinación..

Formación continua:

- Tener una mentalidad de crecimiento que valore el aprendizaje permanente y el desarrollo personal.
- Mantente curioso y de mente abierta, buscando activamente nuevos conocimientos, habilidades y experiencias para mantenerte a la vanguardia.

Agilidad:

- Ser ágil y adaptable en la toma de decisiones, la resolución de problemas y el establecimiento de objetivos.
- Pivote y ajuste rápidamente las estrategias en respuesta a las circunstancias cambiantes o a la nueva información.

Consejos para progresar en el mundo V.U.C.A.^T

Proactividad:

- Toma la iniciativa y la responsabilidad de tu carrera y desarrollo profesional.
- Anticipe las tendencias, los desafíos y las oportunidades futuras, y tome medidas proactivas para posicionarse para el éxito.

Trabajo en Red y colaboración:

- Construya redes profesionales sólidas y relaciones de colaboración para aprovechar diversas perspectivas, conocimientos y oportunidades.
- Fomentar una cultura de trabajo en equipo y cooperación, reconociendo el valor de la inteligencia colectiva y los objetivos compartidos.

Asunción responsable de riesgos:

- Esté dispuesto a asumir riesgos calculados y salir de su zona de confort en busca de crecimiento e innovación.
- Equilibre la ambición con la prudencia, considerando los posibles resultados y consecuencias antes de tomar decisiones.

Optimismo:

- Mantenga un sentido de optimismo y posibilidad, incluso frente a la incertidumbre y la adversidad.
- Concéntrese en las soluciones en lugar de obsesionarse con los problemas, y aborde los desafíos con una mentalidad de resiliencia y determinación.

Tarea 2

Eva, una estudiante que está a punto de graduarse, reflexiona sobre su incorporación en el mercado laboral.

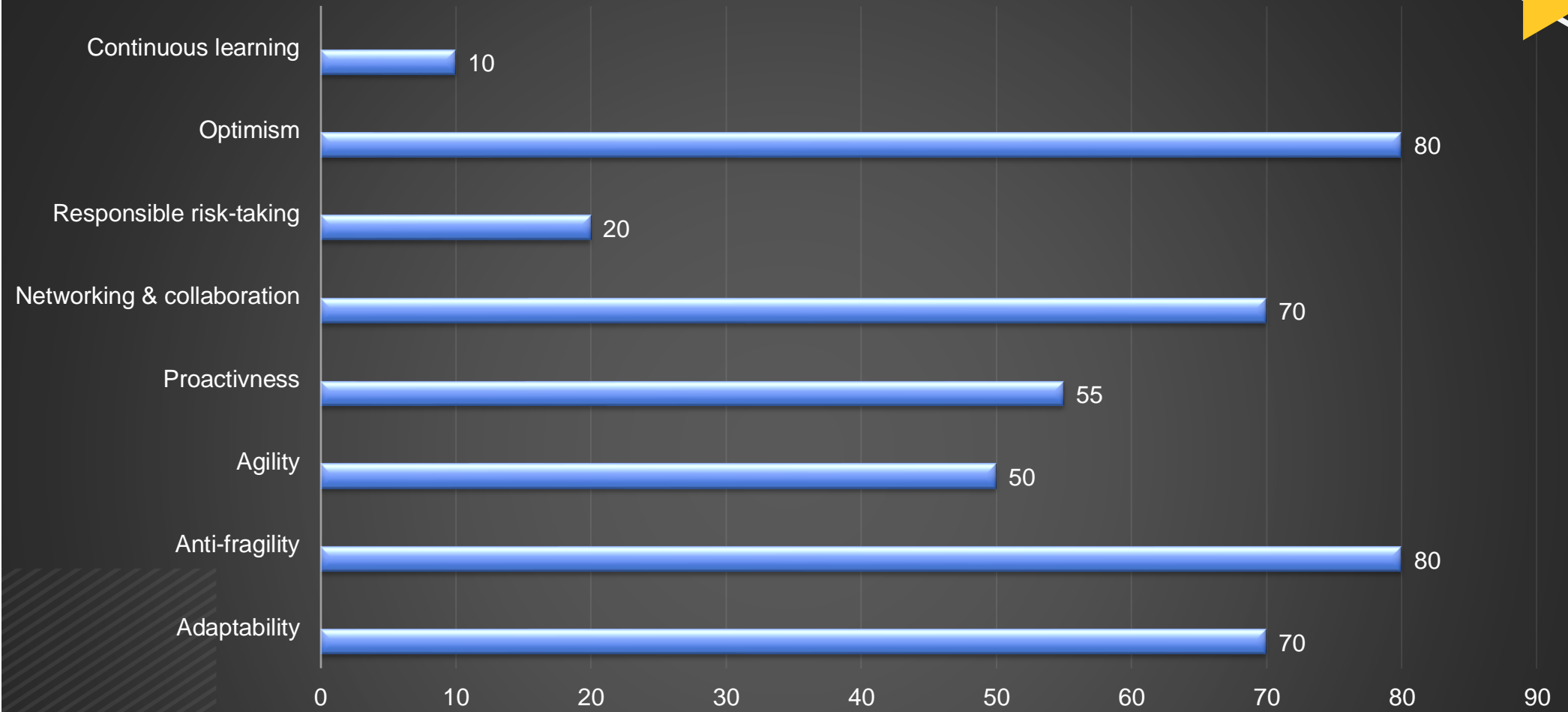
Ella se autoevaluó en relación con los 8 aspectos clave relacionados con el entorno V.U.C.A

¿Y tú?

¿Cuál crees que es tu situación?

Indica en porcentaje cada una de las 8 puntuaciones que caracterizan tu situación actual.

¿Qué áreas de mejora quieres trabajar?



	Adaptability	Anti-fragility	Agility	Proactiveness	Networking & collaboration	Responsible risk-taking	Optimism	Continuous learning
■ Your self-assessment								
■ Eva's self-assessment	70	80	50	55	70	20	80	10

■ Your self-assessment ■ Eva's self-assessment

Sesión 2:


Desarrollo de la Mentalidad



Introducción al desarrollo de la Mentalidad

El desarrollo de la actitud es un proceso muy activo en el que influyen muchos factores, como la edad, la experiencia vital, la educación, el estatus social, la experiencia laboral, el acceso a ayudas, las comodidades y la suerte en general.

En lo que respecta a las carreras profesionales, el desarrollo de una mentalidad o la adopción de una mentalidad específica puede ayudar a respaldar y desarrollar una carrera profesional de éxito.



En este módulo examinaremos las mentalidades y exploraremos cómo podemos enseñar y animar a la gente a adoptar una «mentalidad de crecimiento» para explorar, desarrollar, crear y asegurar oportunidades profesionales que ayuden a una persona a labrarse una carrera de éxito.



Objetivos de desarrollo de competencias


Después de esta formación, los orientadores pueden:

Examinar el concepto de mentalidad

Analizar una mentalidad fija frente a una mentalidad de crecimiento

Mostrar cómo desarrollar una mentalidad de crecimiento para el éxito profesional

Analizar cómo una mentalidad de crecimiento puede ayudar con el desarrollo profesional



¿Qué es una mentalidad fija?

- Una mentalidad fija es la creencia de que las competencias son innatas e inmutables. Esta perspectiva lleva a las personas a ver el éxito o el fracaso como un reflejo de la competencia inherente, que a menudo limita el crecimiento personal.
- Muchas personas naturalmente adoptarían una mentalidad fija a menos que trabajen para construir y desarrollar una mentalidad alternativa, como una mentalidad de crecimiento.
- *En la mentalidad fija, todo tiene que ver con el resultado. Si fracasas, o si no eres el mejor, todo ha sido en vano. La mentalidad de crecimiento permite a las personas valorar lo que están haciendo, independientemente del resultado. Están abordando problemas, trazando nuevos rumbos y trabajando en temas importantes.*

(Carol Dweck, 2006; Mindset: The New Psychology of Success)

¿Qué es la mentalidad de crecimiento?

Según Dweck (2015), "en una mentalidad de crecimiento, las personas creen que sus competencias más básicas se pueden desarrollar a través de la dedicación y el trabajo duro: el cerebro y el talento son solo el punto de partida".

Esta "mentalidad de crecimiento" puede influir positivamente en la motivación y los logros.



Source: <https://www.mindsetworks.com/science/> Retrieved: 18.6.2024

Mentalidad fija vs. Mentalidad de crecimiento



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 18.6.2024

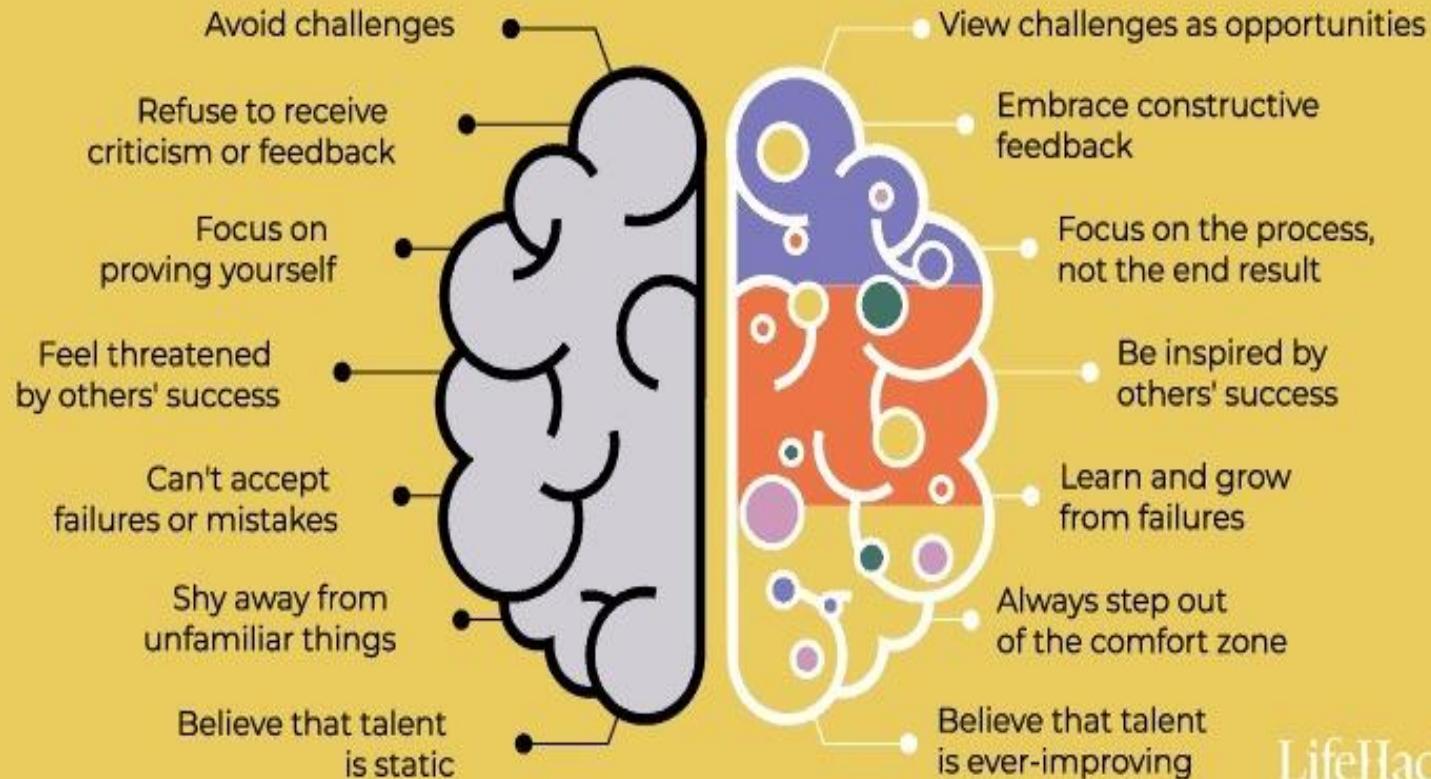
- No hay una mentalidad fija que se pueda aplicar a cualquier situación.
- Con el fin de hacer frente y prepararnos eficazmente para un mundo V.U.C.A debemos adoptar una mentalidad que nos permita evaluar nuestra vida, nuestra carrera, identificar opciones y cómo podemos crear y aprovechar oportunidades para el éxito profesional.
- Aquí tienes una encuesta que te ayudará a averiguar qué mentalidad tienes: <https://blog.mindsetworks.com/what-s-my-mindset>

Crecimiento vs Mentalidad fija

Mentalidad de crecimiento

Mentalidad Fija

Fixed Mindset vs Growth Mindset



Source: lifehack.org Retrieved 18.6.2024

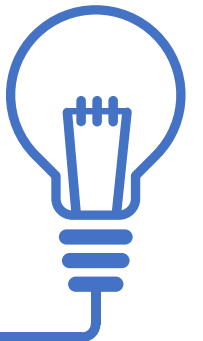
- Evita los retos
- Se niega a recibir críticas o comentarios
- Centrada en probarse a sí mismo/a
- Se siente amenazado/a por el éxito de los demás
- No acepta los fracasos ni los errores
- Huye de las cosas desconocidas

- Ve los retos como oportunidades
- Acepta los comentarios constructivos
- Se centra en el proceso, no en el resultado final
- Se inspira en el éxito de los demás
- Aprende de los fracasos y crece a partir de ellos
- Da siempre un paso adelante
- Cree que el talento mejora constantemente

¿Cómo es una mentalidad de éxito?



Conocimiento – Habilidades – Valores – Comportamiento



10 formas de desarrollar una mentalidad de crecimiento

Según la Universidad de Groingenheim, aquí tienes 12 formas de desarrollar una mentalidad de crecimiento:

1. Identifica tu mentalidad

Si te planteas cómo afrontas actualmente los retos, ya sea en el trabajo o en la educación, puedes determinar tu mentalidad actual. Por ejemplo, puedes preguntarte si dices cosas como «tengo don de gentes» o «he aprendido a trabajar bien con la gente». ¿O quizá «es una líder nata» o «se abrió camino hasta el puesto de líder»?

Hacerte estas preguntas sobre tu forma de ver el mundo puede ayudarte a identificar si tienes una mentalidad fija o de crecimiento. Esta toma de conciencia es el primer paso para hacer cambios que podrían ayudarte a reimaginar tu carrera profesional.

2. Observa tus avances

Piensa en algo que se te da mejor ahora que en el pasado. ¿Qué te resultaba difícil antes? ¿Por qué ahora te resulta más fácil? ¿Y cómo has conseguido ese cambio?

Estos pensamientos pueden hacerte pensar en el tiempo y el esfuerzo que has dedicado a mejorar en determinadas áreas, que son las características de una mentalidad de crecimiento.

10 formas de desarrollar una Mentalidad de Crecimiento

4. Busca feedback

Hayas tenido éxito o no en un proyecto, buscar comentarios de los demás es una buena manera de desarrollar una mentalidad de crecimiento. Pueden darte una idea de dónde has avanzado o qué necesitas mejorar. A su vez, esto puede ayudarte a establecer objetivos de mejora.

5. Aprovecha el poder del "todavía"

El concepto de 'todavía' es algo de lo que habló la Dra. Dweck durante una charla TEDx. Esencialmente, es la parte de la mentalidad fija que consiste en reconocer que hay competencias o materias en las que no se es bueno/a todavía. Sin embargo, con trabajo y perseverancia, se puede mejorar en estas áreas.

Desarrollar una mentalidad de crecimiento implica darte cuenta de que tus debilidades son en realidad fortalezas que aún no has desarrollado por completo.

10 formas de desarrollar una mentalidad de crecimiento

7. Comete errores

No vas a hacer todo bien la primera vez que lo intentes. Permítete cometer errores y luego aprende de esos errores. En lugar de pensar que los errores equivalen a ineptitud, piensa en ellos como parte del proceso de aprendizaje.

Los errores te dan la oportunidad de identificar dónde puedes tener un punto débil o una falta de comprensión, áreas en las que puedes esforzarte para mejorar.

. 8. Sé amable contigo mismo/a

En lugar de regañarte por tus errores, trata de identificar cómo tratarías a otra persona en tu situación. Si alguien fracasara en una tarea que conoces al dedillo, ¿le dirías que es inútil o lo animarías a aprender? Ser consciente puede ayudarte a mejorar tu comunicación, tus relaciones y tu ayuda emocional. También puede ayudarte a identificar los pensamientos que están vinculados a una mentalidad fija y alejarte de ellos.

10 formas de desarrollar una mentalidad de crecimiento

9. Fíjate en los ejemplos

Si te esfuerzas por desarrollar una mentalidad de crecimiento, te puede ayudar observar a quienes ya la encarnan. Ya sea a través de ejemplos de expertos como la Dra. Dweck o de personas que ya conoces, hay oportunidades para aprender de los demás. Examina lo que hacen y cómo afrontan los retos, y piensa en cómo puedes aplicar tácticas similares.

10. Establece objetivos realistas

Como ya hemos analizado, hay muchos factores determinantes del éxito. La personalidad, la inteligencia, las circunstancias y otros factores pueden contribuir. Sin embargo, estableciendo objetivos claros que supongan un reto motivador, puedes trabajar para alcanzar el éxito.

Beneficios de una mentalidad de crecimiento


Adoptar una mentalidad de crecimiento puede ofrecer numerosos beneficios a tu vida profesional, entre ellos:

- Mayor adaptabilidad: Una mentalidad de crecimiento fomenta la voluntad de aprender y adaptarse a nuevas situaciones, lo que te hace más capaz de adaptarse al cambio y a la incertidumbre en tu carrera.
- Mayor motivación: creer que tus habilidades pueden desarrollarse mediante el esfuerzo y la perseverancia puede motivarte a salir de tu zona de confort y alcanzar tus objetivos.
- Mayor resiliencia: aceptar los retos y aprender de los contratiempos puede ayudarte a desarrollar resiliencia mental, lo que te permitirá superar obstáculos y prosperar en situaciones de gran presión.
- Mejora de la colaboración: una mentalidad de crecimiento fomenta la curiosidad y la apertura, lo que conduce a una colaboración y un trabajo en equipo más eficaces.
- Éxito a largo plazo: al fomentar el amor por el aprendizaje y el crecimiento continuo, estarás mejor equipado para sobresalir en tu carrera y lograr un éxito duradero.



TAREA 2

Piensa en preguntas que te gustaría hacer a estas personas sobre su trabajo o carrera y anota esas preguntas. Por ejemplo:

- ¿Cuántas horas trabajas?
 - ¿Es un horario de 9 a 5?
 - ¿Cuáles son las especialidades?
 - ¿Pasas gran parte de tu día en la oficina?
- 

Mentalidad de crecimiento y Design thinking

¿Qué es el design thinking?

Según el blog de Harvard: "Pensamiento creativo orientado al diseño" o "design thinking" es una metodología que los desarrolladores de productos han utilizado con éxito durante muchos años para diseñar productos que satisfagan las necesidades de los consumidores.

El mundo empresarial también utiliza el design thinking para estimular la innovación en general. La innovación puede ser un reto porque nuestro pensamiento tiende a estar limitado por nuestras propias ideas preconcebidas y suposiciones. Las ideas más creativas suelen descartarse demasiado rápido por "imposibles" o "demasiado arriesgadas". Ser innovador requiere asumir riesgos y actuar en un contexto de incertidumbre.

El pensamiento creativo orientado al diseño se centra en desarrollar una mentalidad de crecimiento, una predisposición a la acción y la voluntad de tolerar la ambigüedad. El proceso se basa en la creencia de que el riesgo es aceptable y los errores son oportunidades críticas de aprendizaje".

Diseñando tus herramientas y recursos para la vida

En respuesta al mundo V.U.C.A y B.A.N.I* una mentalidad diferente, combinada con la antifragilidad, como es el caso de la mentalidad de crecimiento, puede ayudar a replantear las transiciones de vida/carrera como un desafío de diseño. Esta es una manera útil de ayudarnos a identificar y planificar los próximos pasos en nuestras carreras.

Existen muchas herramientas para carreras, como el diseño centrado en el ser humano, que sirven para navegar las transiciones profesionales.

Estas herramientas se basan en: [the book](#) y [interactive workbook](#) de Bill Burnett y Dave Evans para ayudar a los clientes a construir una carrera.

*BANI ha sido propuesto como una evolución del concepto VUCA, Y es acrónimo de Frágil /Brittle) Ansioso, No-lineal e Incomprensible

Resumen de la metodología Design thinking

- El Instituto de Diseño Hasso-Plattner de Stanford ([d.School](#)) propuso originalmente un modelo que consta de cinco etapas o pasos para el proceso de Design Thinking. Estas fases son las siguientes:
- **Empatizar:** Comprender el problema profesional. ¿Cuáles son las barreras? ¿Qué problemas te impiden alcanzar tus objetivos?
- **Definir:** Formular un planteamiento del problema sobre tu carrera o trabajo.
- **Idear:** Crear soluciones creativas al problema (con o sin un/a orientador/a profesional)).
- **Diseñar un prototipo:** Construir una representación tangible, imagen o idea de cómo sería la carrera de tus sueños y qué implicaría.
- **Validar:** Validar la solución profesional con diversos especialistas. Por ejemplo, especialistas en recursos humanos, orientadores laborales, orientadores de autoempleo.

Paso 1 - empatizar

Cuando se diseña un producto, la primera fase del proceso (empatizar) consiste en comprender las necesidades, los problemas y el estilo de vida del cliente. Pero cuando se trata de diseñar tu carrera profesional, el cliente eres tú. Es esencial profundizar en tus valores, motivaciones y preferencias, no sólo para tu carrera, sino para tu vida en general.

Davies explica que, en sus clases, esto significa escribir. Se pide a los estudiantes que reflexionen y respondan a preguntas fundamentales como:

¿Cuáles son los principios rectores clave que crees que son importantes a la hora de afrontar la vida?

¿Cuál es para ti la finalidad del trabajo?

¿Qué papel desempeña para ti el dinero a la hora de diseñar tu carrera profesional? ¿Qué papel desempeña el sentido? ¿El crecimiento personal?

¿Qué papel desempeñan las relaciones en nuestras vidas? ¿Qué papel desempeña el juego? ¿La salud?


¿Qué narrativas has escuchado durante tu infancia sobre el trabajo? ¿Sobre tu identidad?

No hace falta escribir una novela. «Lo mantenemos bastante conciso», dice Davies. No se trata de la longitud o el estilo de lo que escribas, sino de aclarar lo que te importa».



Paso 2 - definir

Ni el mejor diseño del mundo puede resolver todos los problemas de todas las personas a la vez. Si lo intentaras, te perderías rápidamente o te sentirías abrumado. Una parte clave del proceso de diseño es definir exactamente qué problemas vas a intentar resolver. Cuando se trata de diseñar tu carrera, este paso significa elegir qué partes concretas de tu vida profesional vas a mejorar ahora.



Paso 3 - idear

La fase «idear» del proceso es la parte que la mayoría de la gente imagina cuando piensa en el design thinking. La lluvia de ideas, por ejemplo, es una técnica de ideación, pero hay muchas otras, como el tablero de ideas o los mapas mentales. Todas están diseñadas para obtener el mayor número posible de ideas diferentes sobre cómo abordar el problema que se ha definido.

«La ideación es divergencia», explica Davies. «Nuestro sistema educativo nos enseña a converger, converger y converger. Pero en realidad, antes de converger, es bueno poner realmente todas las ideas sobre la mesa, incluso las ideas raras y las descabelladas.» La mayoría de esas ideas raras, salvajes y descabelladas no acabarán utilizándose, pero el proceso de sacarlas a la luz nos ayuda a liberarnos de patrones de pensamiento arraigados y a mirar el problema con ojos nuevos.

Paso 4 – diseñar un prototipo

El cambio de carrera puede ser aterrador. A las personas les preocupa perder la seguridad o la reputación que han acumulado durante muchos años. ¿Y si dan un salto y no funciona? La creación de prototipos ayuda a reducir los riesgos y a eliminar gran parte del miedo del proceso. Implica tomar la menor acción posible para probar si un camino en particular es adecuado para ti.

A menudo eso puede significar concertar entrevistas informativas para hablar con quienes ya trabajan en un campo al que te gustaría incorporarte. «Son una herramienta poderosa y funcionan increíblemente bien», dice Davies. No sólo te ayudan a saber si te gustaría trabajar en un área concreta, sino que también te permiten establecer contactos en el sector y aprender la jerga del sector.

Las entrevistas informativas son una forma estupenda de hacer un prototipo de un posible cambio profesional, pero hay innumerables opciones. ¿Estás pensando en ser camarero? Empieza organizando una noche de cócteles con tus amigos. ¿Quieres escribir libros? Pasa una semana escribiendo en cafeterías locales y comprueba si te gusta ese estilo de vida. ¿Piensas pasar de la ingeniería al marketing? Redacta un texto de marketing para un producto que estés creando y pásaselo a un colega de marketing para que te dé su opinión. Todas estas ideas tienen en común que son pequeñas, baratas y nada intimidatorias.

Paso 5 – validar

La creación de prototipos reduce el miedo, pero también genera datos. La quinta y última fase del proceso, la prueba, consiste en utilizar esos datos para ajustar los planes. Esto puede implicar volver a etapas anteriores para profundizar en la empatía, la definición, la ideación o la creación de prototipos. El pensamiento de diseño no siempre es lineal, puede volver sobre sí mismo.

Otra forma de evaluar lo aprendido es la «planificación de la odisea», que, a pesar del nombre, no consiste realmente en planificar. En lugar de eso, imagina tres visiones muy diferentes para tus próximos cinco años:

¿Qué pasaría si mi vida actual se desarrollara de la mejor manera posible?

¿Y si me viera obligado a utilizar mis habilidades actuales de una forma nueva?

¿Y si rompiera radicalmente con mi trayectoria actual?

Escribe esas «odiseas» y luego háblalas con otras personas.

TAREA 3 - Herramientas de desarrollo profesional de design thinking

1- Registro de tareas de compromiso energético

Según los autores [de *Designing your life*](#), el lugar en el que ponemos nuestra atención (nuestra energía cerebral) es, en realidad, el modo en que vivimos el día.

Empieza por anotar todas las actividades que realizas (sin juzgarlas) para ver dónde gastas tu energía cada día, y luego utiliza el registro para trazar un mapa.

Averigua si puedes identificar patrones en tus pautas energéticas y qué cosas fácilmente accesibles puedes eliminar o cambiar para aumentar tu energía y compromiso.

Para obtener más información sobre el ejercicio de compromiso energético, echa un vistazo a este vídeo de [Dave Evans y Bill Burnett explicando cómo utilizarlo en creative live.](#)

Tarea 3 - Herramientas de desarrollo profesional de Design Thinking

2. Registro de errores

El registro de errores es una herramienta útil para ayudarte a replantear tus "fracasos" como oportunidades de aprendizaje, lo que puede ayudarte a desarrollar tu inmunidad contra el miedo al fracaso para que puedas intentar cosas nuevas.

Para hacer este ejercicio, primero registra sus errores del pasado, presente o en cualquier momento que desees.

A continuación, clasifícalos como meteduras de pata (cosas sencillas que sueles hacer bien), puntos débiles (cosas que ocurren con regularidad y que podrían mejorarse) y oportunidades de crecimiento (con una causa identificable que puedes solucionar).

A partir de ahí, concéntrate en las oportunidades de crecimiento y analiza lo que salió mal, lo que podría haber sido diferente y cómo puedes abordar estas situaciones en el futuro.

Tarea 3 - Herramientas de desarrollo profesional de Design Thinking

3. Registro de buenos momentos

El diario de buenos momentos puedes utilizarlo a diario o semanalmente para controlar en qué empleas tu tiempo y cómo te sientes al respecto. Anota cada actividad en el registro de actividades, siendo lo más específico posible.

A continuación, reflexiona sobre cada actividad e identifica en qué medida te has sentido implicado y si te ha aportado energía negativa o positiva.

A partir de ahí, busca tendencias o patrones que sugieran lo que te funciona bien (o no).

Tarea 3 - Herramientas de desarrollo profesional de Design Thinking

4. Registro del tablero de amor, juego, trabajo y salud

La idea detrás del tablero de amor, juego, trabajo y salud es que no puedes saber hacia dónde vas hasta que sepas dónde estás. Completa el tablero 'actual' con la mayor honestidad posible, y luego piensa en los cambios que te gustaría ver en tu tablero 'revisado'.

El objetivo aquí es identificar oportunidades para ajustes incrementales que acerquen tu tablero actual al tablero revisado que deseas

Tarea 3 - Herramientas de desarrollo profesional de Design Thinking

5. Registro de planificación de Odisea

La hoja de planificación de la odisea te permite explorar diferentes versiones de cómo podría ser tu vida, trazando múltiples formas en las que podría desarrollarse. Para empezar, haz una lista de tres planes diferentes para cinco años.

A continuación, dale a cada plan un título de seis palabras.

A continuación, clasifica cada plan de vida.

Preguntas

1. ¿Qué es mentalidad?
2. ¿En qué consiste la mentalidad?
3. ¿Definir una mentalidad de crecimiento?
 1. ¿Nombrar y describir las cinco etapas de una mentalidad de crecimiento?

Referencias

Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child development*, 78(1), 246-263.

Burnett, B., & Evans, D. (2016). *Designing your life: How to build a well-lived, joyful life*. Knopf.

Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance* (Vol. 234). New York, NY: Scribner.

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random house.

Websites:

<https://www.Mindsetkit.Org/topics/about-growth-mindset/what-is-growth-mindset>

<http://mindsetscholarsnetwork.Org/>

<https://www.futurelearn.com/info/blog/general/develop-growth-mindset>

<https://d22bblmj4tvv8.cloudfront.net/30/fc/5b86dd9e4dae9ff640aec54070cd/112002-design-thinking-for-training-and-development-sample-chapter.pdf>

<https://mentorloop.com/blog/growth-mindset-vs-fixed-mindset-what-do-they-really-mean/>

<https://www.mindsetworks.com/science/>

Modulo 3: IKIGAI

Pedagogía y Psicología para la Orientación Laboral

Formación para futuros orientadores laborales incluyendo antifragilidad, desarrollo de mentalidad , ikigai, asesoramiento profesional y enfoques pedagógicos de la orientación laboral

Introducción

"Ikigai" es un concepto japonés que se refiere a encontrar un sentido de propósito y significado en la vida de uno, el término se traduce como "una razón para ser" o "una razón para despertarse por la mañana".

A menudo se representa como la intersección de cuatro elementos: lo que amas o lo que te gusta, lo que se te da bien, lo que el mundo necesita y por lo que se te puede pagar. La aplicación del concepto de Ikigai a la orientación profesional puede ayudar a las personas a encontrar satisfacción y propósito en sus vidas profesionales.




Objetivos



Descubrir tu Ikigai es un camino de descubrimiento hacia:

- Comprender el concepto de Ikigai y su aplicación en la búsqueda de propósito y realización en la carrera.
- Identificar y explorar la intersección de la pasión personal, las habilidades, las necesidades sociales y la viabilidad económica para definir el propio Ikigai.
- Reiterar la importancia del Ikigai para guiar las elecciones de carrera y fomentar un sentido de propósito.

Recuerda que una carrera satisfactoria implica alinear las pasiones y fortalezas personales con las necesidades de la sociedad, al tiempo que se considera la viabilidad económica.



Duración

Contenido (3 horas)

Actividades y actividades complementarias (2 horas)





Contenido:

1. Entender el Ikigai:

Explique los cuatro elementos del Ikigai y cómo se intersectan:

- Lo que amas (Pasión)
- En qué eres bueno (Vocación)
- Lo que el mundo necesita (Misión)
- Por qué se le puede pagar (Profesión)

2. Reflexionar sobre las pasiones personales

3. Identificar de habilidades y fortalezas

4. Alinearse con las necesidades de la sociedad

5. Explorar la viabilidad económica

6. Encontrar tu Ikigai



1. Entender el Ikigai

4 Elementos Clave del Ikigai

El concepto japonés de "Ikigai" a menudo se representa como la intersección de cuatro elementos clave que pueden guiar a las personas en la búsqueda de propósito y realización en sus vidas y carreras:

1. Lo que amas **PASIÓN**
2. En qué eres bueno **VOCACIÓN**
3. Lo que el mundo necesita **MISIÓN**
4. Por lo que te pueden pagar **PROFESIÓN**



4 Elementos Clave del Ikigai

1. Lo que amas (PASIÓN)

Esto se refiere a las actividades, hobbies y actividades que brindan a la persona un profundo sentido de alegría, realización y significado. Estas son las cosas que te apasionan, que te llenan de energía y que te inspiran.

Esta es la base del ikigai, que encapsula las actividades que evocan un profundo sentido de satisfacción y entusiasmo. Es en lo que te involucrarías sin esperar reconocimiento o compensación externa, únicamente por el placer intrínseco que brindan.



4 Elementos Clave del Ikigai



2. En qué eres bueno (VOCACIÓN)

Esto abarca talentos, habilidades y destrezas naturales que te diferencian y contribuyen a tu sentido de logro. Estas son las áreas en las que sobresales y sientes un fuerte sentido de competencia.

Su componente tiene que ver con el reconocimiento de sus aptitudes, habilidades y destrezas innatas que se han desarrollado a través de la dedicación y la práctica.

Es el área en la que posees una competencia excepcional, y tu experiencia es valorada y recompensada.

4 Elementos Clave del Ikigai

3. Lo que el mundo necesita (MISIÓN)

Este elemento implica comprender las necesidades de tu comunidad, sociedad o del mundo en general, que resuenan con tus valores y sentido de contribución.

Estos son los problemas que te sientes obligado a resolver o las formas en que puedes tener un impacto positivo.

Este elemento te anima a trascender los límites personales y a reconocer los vacíos o desafíos en el mundo que puedes contribuir a abordar.

Implica reconocer las necesidades y preocupaciones de la sociedad y del medio ambiente, y esforzarse por marcar una diferencia significativa y beneficiosa.



4 Elementos Clave del Ikigai



4. Por qué te pueden pagar (PROFESIÓN)

Este último elemento se refiere a las oportunidades en las que tus pasiones, habilidades y contribuciones se valoran de tal forma que pueden servir para tu sustento. Se trata de encontrar formas de convertir tu Ikigai en una carrera profesional viable y gratificante.

Este componente integra los tres elementos anteriores, lo que le permite monetizar tu pasión y experiencia.

Es donde tu vocación se alinea con tu pasión, asegurando que tu trabajo sea financieramente sostenible y personalmente satisfactorio.



4 Elementos Clave del Ikigai

¿Por qué el Ikigai es relevante para la orientación profesional?

El concepto de Ikigai podría utilizarse para guiar a las personas hacia trayectorias profesionales útiles y satisfactorias.

Al explorar tus pasiones, fortalezas, habilidades comercializables y necesidades sociales, los participantes pueden tomar decisiones que se alineen con su propósito personal.

Se trata de ofrecer a las personas las herramientas y los conocimientos necesarios para descubrir su Ikigai y navegar por sus trayectorias profesionales con claridad, intención y un sentido más profundo de satisfacción.



2. Reflexionar sobre las pasiones personales

Reflexionar sobre las pasiones personales

Identificando tus pasiones

1. Reflexiona sobre las actividades que te hacen feliz

Tómate unos minutos para pensar en las actividades que te hacen sentir más comprometido, con más energía y feliz.

¿Qué estás haciendo cuando pierdes la noción del tiempo y sientes una profunda sensación de satisfacción?

2. Haz una lista de tus principales pasiones

Escribe tus tres pasiones principales, las actividades que realmente amas y que encuentras profundamente significativas.

Reflexionar sobre las pasiones personales



Explorando tus pasiones

3. Descubre las razones detrás de tus pasiones

Reflexiona sobre por qué estas actividades te hacen sentir tan feliz y realizado.

¿Es la sensación de logro que obtienes, la interacción social, la expresión creativa o algo más?

4. Identifica los temas comunes

Busca los hilos o elementos comunes que hagan que estas actividades sean tan agradables para ti.

¿Qué es lo que resuena en ti a un nivel más profundo en estas búsquedas?



Reflexionar sobre las pasiones personales



ACTIVIDAD

Escribe algunas palabras sueltas sobre las razones detrás de tu propósito y los temas comunes en torno a tu pasión personal.

Imagínate prepararte para compartirlo con tus compañeros "contándolo todo".

Escribamos unas líneas que comiencen así:

Cuando estoy haciendo XXXX siento alegría y estoy comprometida porque yyyyyy.



3. Identificar habilidades y fortalezas




Identificar habilidades y fortalezas

Identificar tus habilidades

1. Piensa en aquello en lo que destacas.

¿Qué habilidades has desarrollado a lo largo del tiempo?
Anota tus tres habilidades principales.





Identificar habilidades y fortalezas

Explorar tus habilidades

2. Reflexiona sobre cómo desarrollaste estas habilidades.

¿Se aprendieron a través de la educación formal, la capacitación o la experiencia personal?

Escribe en un Post-it al menos 1 habilidad adquirida a través de la educación formal

Escribe en un Post-it al menos 1 habilidad adquirida a través de la formación

Escribe en un Post-it al menos 1 habilidad adquirida a través de la experiencia personal

Identifica las habilidades que te gusta usar y aquellas en las que eres particularmente bueno.

Clasifique las habilidades detectadas anteriormente por la alegría de usarlas

N.B. Guarde el post-it para las próximas actividades



4. Alinearse con las necesidades de la sociedad

Alinearse con las necesidades de la sociedad



1. Identificar las necesidades globales

Reflexiona sobre los problemas o asuntos que te importan en el mundo: pueden incluir preocupaciones ambientales, injusticias sociales o problemas de salud.

Escribe en un papel las necesidades específicas con las que te identifiques.



Alinearse con las necesidades de la sociedad




2. Explorar el impacto

Considere cómo se pueden utilizar sus habilidades, talentos y pasiones para abordar estas necesidades.

Identifica las áreas en las que puedes hacer una contribución significativa.

Utilicemos el post-it del ejercicio anterior (ref. habilidades adquiridas) y colóquelo en el documento sobre necesidades específicas.

Averigüemos cómo podrían relacionarse y conectarse o, mejor dicho, buscar las áreas en las que sus pasiones, habilidades y valores se cruzan con las necesidades del mundo.



5. Explorar la viabilidad económica



Explorar la viabilidad económica

1. ¿Qué necesita el mercado laboral?


Reflexionar sobre las necesidades del mercado laboral.

Investiga en la web los principales puestos de trabajo requeridos en el mercado por títulos y habilidades.

2. Desajuste de habilidades

¿Cuáles son los trabajos más demandados?

Haz una lista de los puestos de trabajo que se encuentran en la web que son más interesantes para tí.





Explorar la viabilidad económica

3. Búsqueda de retroalimentación

Habla con los demás sobre tus reflexiones provenientes de las actividades anteriores y principalmente sobre las necesidades del mundo y el mercado laboral con las que te identificas.

Esto podría ser cualquier cosa, desde problemas ambientales hasta ayudar a los demás

Recopila comentarios y opiniones



6. Encontrar tu Ikigai






Encontrar tu Ikigai

El punto dulce de IKIGAI

Cuando estos cuatro elementos se cruzan, te encuentras en el centro de tu IKIGAI. Este es el punto óptimo donde se alinean sus pasiones, habilidades, las necesidades del mundo y su potencial de compensación económica. Es un lugar de propósito profundo, donde te sientes profundamente realizado y motivado para tener un impacto positivo.

En este punto dulce de IKIGAI, experimentas una sensación de flujo, donde tu trabajo se siente gratificante. Eres capaz de aprovechar tus talentos y fortalezas únicos para abordar las necesidades del mundo, al mismo tiempo que te ganas la vida y respaldas tu bienestar y seguridad financiera.

Descubrir y cultivar este punto dulce de IKIGAI es un viaje transformador de autodescubrimiento, exploración y refinamiento continuo. Es un camino que puede conducir a una vida de significado, alegría y contribución duradera.





Encontrar tu Ikigai

Actividad final: Imprimir la imagen de IKIGAI

Utilice los Post-it de los ejercicios anteriores o escriba Post-it individuales referidos a las áreas individuales (Lo que amas, Lo que se te da bien, Lo que te pueden pagar, Lo que el mundo necesita)

Coloca el Post-it cerca de la imagen de Ikigai

Usa un pequeño objeto personal (significativo para ti) para referirte a dónde te encuentras en el IKIGAI

¿Estás lejos del centro?

Si es así, escribe en una hoja de papel 3 acciones que podrías usar para reducir la brecha

Recopila comentarios y opiniones de los demás mostrando tu Ikigai

Haz una foto y échale un vistazo periódicamente y, si crees que es útil, revísala



Leer más

Libros

- Héctor García y Francesc Miralles, Ikigai: El secreto japonés para una vida larga y feliz, Penguin Life 2017
- Ken Mogi, Despertando tu IKIGAI: Cómo los japoneses despiertan a la alegría y el propósito todos los días, Experiment Llc 2018

Enlaces web

- <https://iki-you.com/blogs/news/the-four-elements-of-ikigai-a-deep-dive>
- <https://modelthinkers.com/mental-model/ikigai>
- <https://www.calm.com/blog/ikigai>
- <https://6q.io/blog/guide-to-ikigai/>
- <https://www.mindtools.com/blog/what-is-your-ikigai/>
- <https://www.linkedin.com/pulse/career-planning-using-ikigai-strategy-janine-rix>
- <https://ieucg.eu>
- <https://ikigaitribe.com/ikigai-course/>
- <https://mentorcruise.com/blog/using-the-concept-of-ikigai-to-excel-your-career-and-improve-your-wellbeing/>
- <https://aventislearning.com/course/japanese-ikigai-purpose/>
- <https://www.peopleatheartcoaching.com/find-your-ikigai-online-course>
- <https://www.performance.edu.au/career-blog/how-to-use-ikigai-to-plan-your-career>
- <https://interviewtraininggermany.com/blog/recruiting-101-exploring-career-choices-through-ikigai>
- <https://ikigaitribe.com/ikigai-course/>
- <https://www.apolloadvisor.com/ikigai-guide-finding-your-purpose/>

Erasmus+ Cooperation
Partnership in Vocational
Education and Training

PROJECT NO. 2021-1-IT01-KA220-VET-000035649

THIS PROJECT HAS BEEN FUNDED WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN COMMISSION. THIS PUBLICATION (COMMUNICATION) REFLECTS THE VIEWS ONLY OF THE AUTHOR, AND THE COMMISSION CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR ANY USE WHICH MAY BE EN MADE OF THE INFORMATION CONTAINED THEREIN.



Consejos de Orientación Laboral

Módulos Formativos: Pedagogía y Psicología para la orientación laboral

Formación de los futuros orientadores profesionales, incluyendo antifragilidad, desarrollo de mentalidad, ikigai, consejos de orientación laboral y enfoques pedagógicos para la orientación laboral.

Parte 4



Presentación

Nuestro mundo es un mundo V.U.C.A, marcado por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad. Representa un entorno desafiante para la toma de decisiones y la planificación. Un entorno así requiere adaptabilidad, resiliencia y agilidad estratégica para prosperar en un contexto de cambios rápidos y circunstancias impredecibles.

Los métodos tradicionales de orientación laboral carecen de eficacia debido a sus estructuras rígidas y a su incapacidad para adaptarse al rápido ritmo del cambio. Las metodologías constructivistas son cruciales, ya que hacen hincapié en el aprendizaje individualizado, la adaptación continua y la exploración /**indagación** autodirigida

En la orientación laboral, la creación una **alianza de trabajo** solida es crucial, ya que abarca la confianza mutua, el acuerdo sobre los objetivos y la colaboración en las tareas para lograr resultados positivos.





Presentación (2)

En un entorno tan dinámico y cambiante como el del mundo VUCA, el constructivismo permite una orientación profesional personalizada, reconociendo las habilidades y aspiraciones únicas de cada individuo.

La sólida alianza entre el orientador/a y el cliente garantiza un enfoque colaborativo, vital para superar las incertidumbres y adoptar diversas perspectivas en la planificación eficaz de la carrera profesional. Juntas, las metodologías constructivistas y una sólida alianza de trabajo, capacitan a las personas para moldear proactivamente sus carreras en medio de la volatilidad y la incertidumbre

En esta sección de formación también aprenderás cómo puedes utilizar la inteligencia artificial en la orientación laboral.



Objetivos del desarrollo de competencias

No hay éxito en el proceso de orientación si no se es consciente de que **es necesaria una sólida Alianza de Trabajo**

Uso de enfoques/métodos constructivistas

- Exploración de experiencias vitales y laborales para la autoconstrucción con el método «Mosaico de Talentos y Transiciones».

Toma conciencia de nuevos enfoques, **teniendo en cuenta la IA** para el asesoramiento profesional en la vida diaria. Aprende cómo utilizar la inteligencia artificial en la orientación laboral

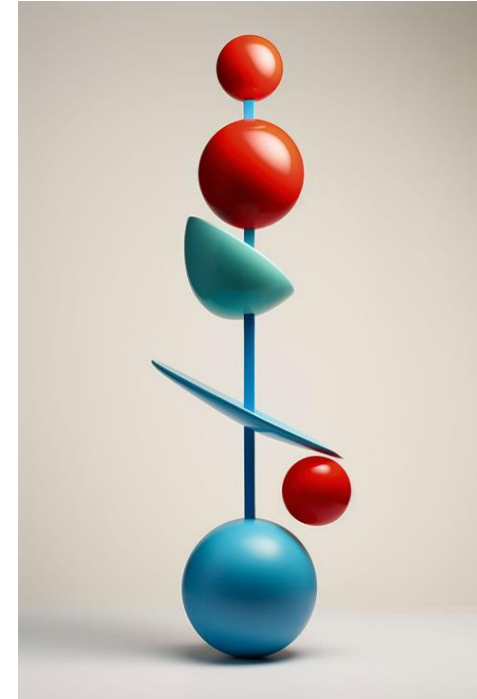


Duración y Horas de Contacto

*1 ECT = 27 horas

Tres reuniones de media jornada (4 horas) y
trabajo independiente 10 horas.

Ejercicios entre compañeros (5 horas).



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 20.2.2024

* ECTS Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos. Sistema estándar utilizado en la educación superior en Europa para asegurar la comparabilidad y reconocimiento de estudios entre diferentes instituciones y países.



Contenido

1. Descubrir /hallar y mejorar la alianza de trabajo
2. Explorar las experiencias vitales y laborales para el crecimiento personal desde un punto de vista constructivista.
3. Repensar la orientación laboral, teniendo en cuenta la IA en la vida diaria para la orientación laboral.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 20.2.2024



1. Descubre y Mejora las Alianzas de Trabajo





Alianza de Trabajo

La alianza de trabajo en la orientación laboral es una colaboración entre el orientador/a y el usuario/a, fomentando la confianza y la sintonía entre ambos para explorar objetivos profesionales, aprovechar fortalezas y desarrollar estrategias para el crecimiento profesional. Una alianza de trabajo sólida es esencial para una orientación efectiva y resultados positivos para el usuario/a.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 20.2.2024





Alianza de Trabajo & Orientación Laboral





Alianza de Trabajo

¿Qué es?



El Concepto de Alianza de trabajo

Originalmente fue propuesto por investigadores de psicoterapia:
Edward Bordin and Lester Luborsky.

Edward Bordin introdujo el concepto en 1979.
El trabajo de Bordin se centró en la relación terapéutica y su impacto en los resultados del tratamiento.

Desde entonces, el concepto de alianza de trabajo ha sido ampliamente adoptado y aplicado en diversos métodos y entornos terapéuticos.





“La Alianza de Trabajo es una colaboración para el cambio (...)”

Edward S. Bordin

Un modelo de supervisión basado en una alianza de trabajo



Edward S. Bordin. 1913-1992

Bordin, E. (1979). La generalización del concepto psicoanalítico de la alianza de trabajo.

Psicoterapia: Teoría, Investigación y Práctica, 16, 252–260

Un modelo de supervisión basado en alianzas de trabajo



Alianza de Trabajo

Colaboración entre el orientador y el usuario/a, en el que **ambas partes se esfuerzan por trabajar juntas** y lograr un cambio positivo para el cliente.

Requiere un esfuerzo continuo, atención y una mentalidad de colaboración





3 Aspectos

Los vínculos entre los asociados necesarios para mantener el proceso

Los acuerdos y entendimientos mutuos sobre **los objetivos** que se persiguen en el proceso de cambio

Las Tareas de cada uno de los asociados





Que requieren

Confianza y respeto mutuo

Entendimiento compartido

Compromiso personal
(Orientador/a / Usuario/a)






De acuerdo con Bordin:

- La alianza es aplicable a todas las terapias
- Naturalmente, las distintas terapias harán hincapié en diferentes aspectos de la alianza
- **La fuerza de la alianza no es algo estático, sino que fluctúa a lo largo de la terapia**
- Atender a las tensiones en la alianza ofrecería abundantes oportunidades para el progreso terapéutico y el crecimiento del cliente





La alianza de trabajo es un sólido indicador de la satisfacción del usuario/a.

En 2007, investigadores suizos (Massoudi y otros) demostraron que una combinación de parámetros cognitivos y relacionales contribuía a predecir más del 50% de la satisfacción del usuario/a con el apoyo de orientación.

- **Elementos cognitivos**

Ayuda al usuario/a a adquirir los conocimientos necesarios sobre sus características individuales y su entorno.

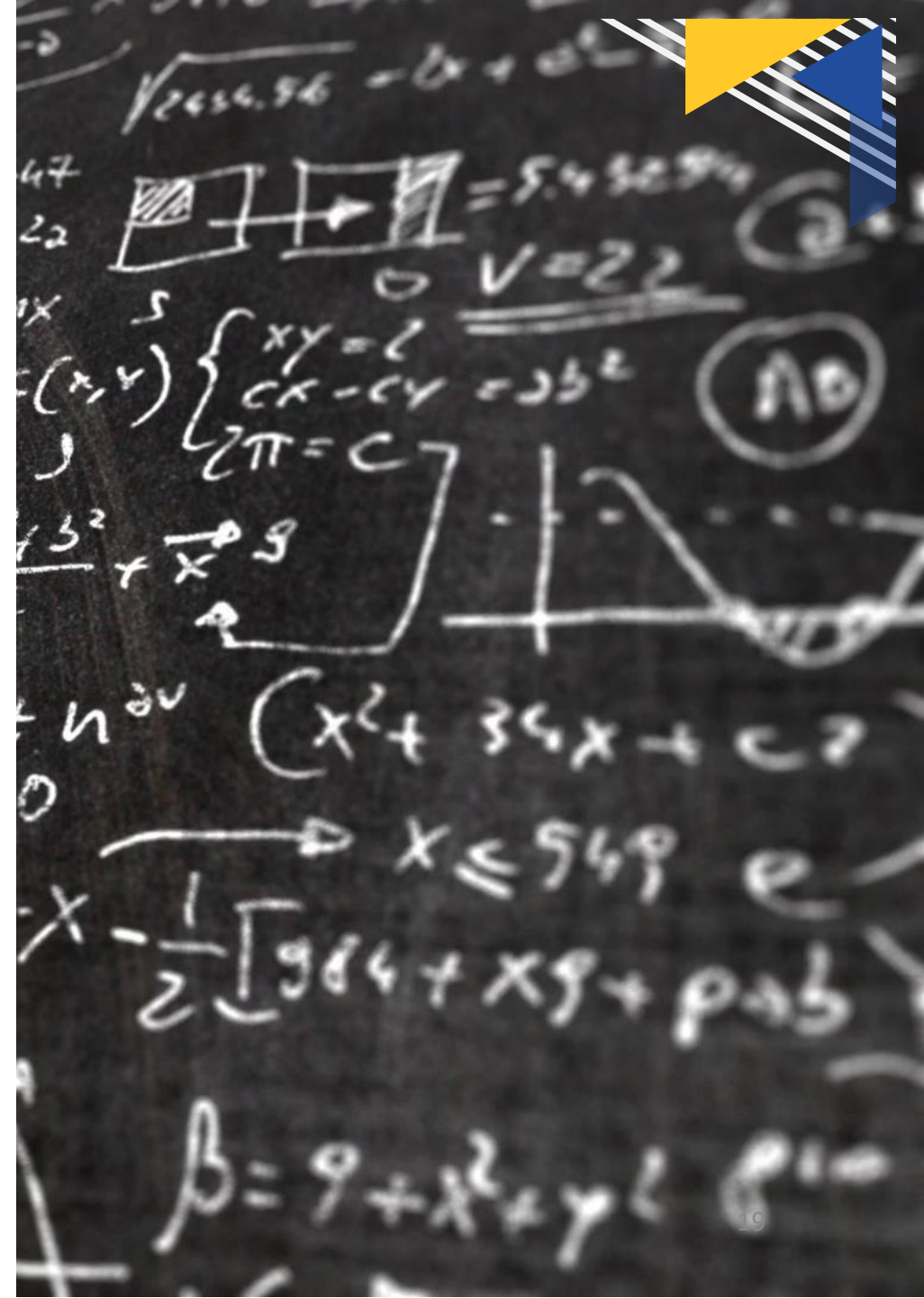
- **Elementos relacionales**

Forma de intervención de la alianza de trabajo.

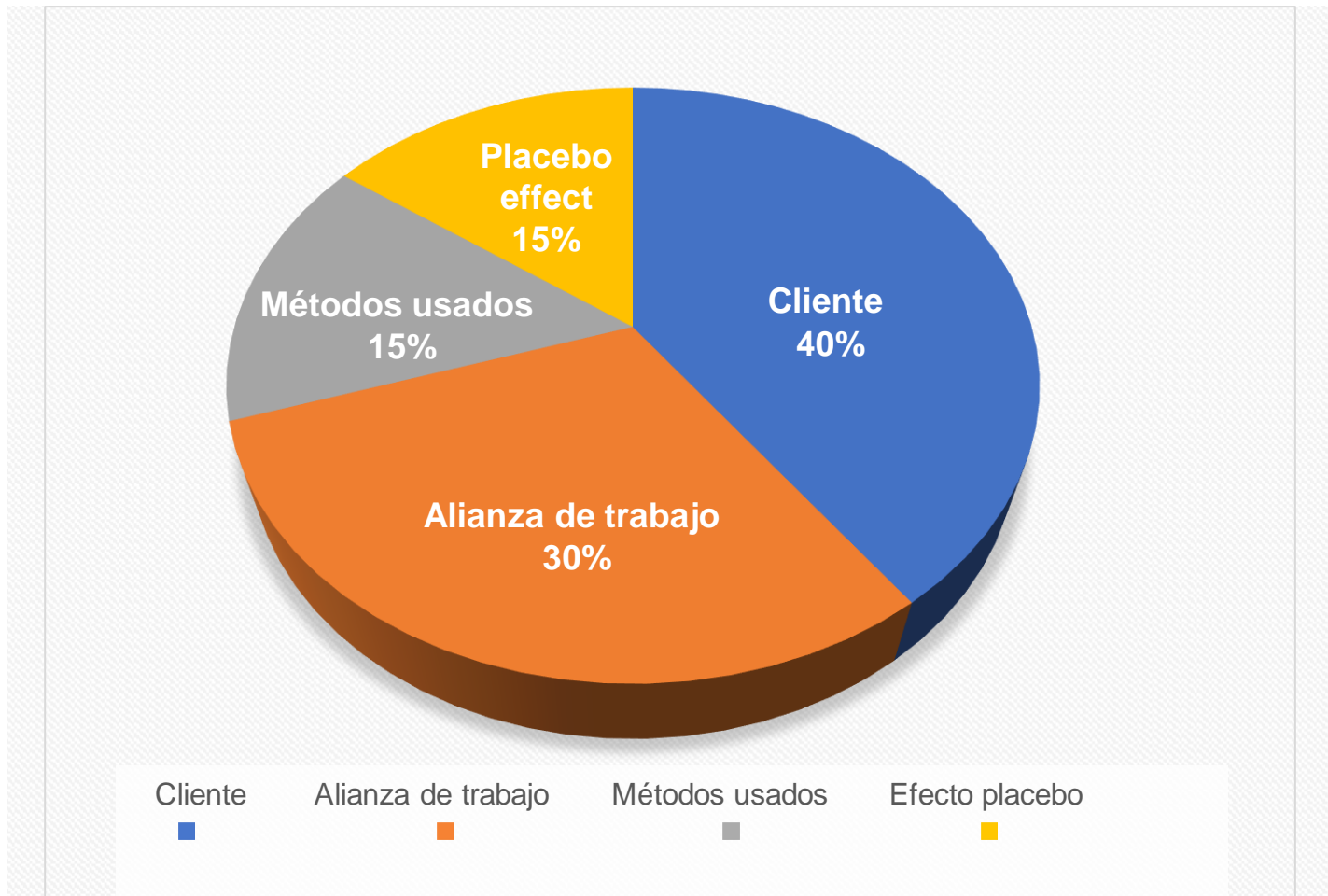
Parámetros relativos al éxito de un proceso de acompañamiento según un estudio de Hubble, Duncan y Miller (1999)



Cuatro parámetros importantes contribuyen al éxito de un proceso de acompañamiento

- ✓ El cliente o la cliente: %
- ✓ La alianza de trabajo: %
- ✓ Los métodos usados: %
- ✓ El efecto placebo: %



Parámetros relativos al éxito de un proceso de acompañamiento según un estudio de Hubble, Duncan y Miller (1999)





¿Cómo garantizar la solidez de la alianza de trabajo en la orientación laboral?

- ✓ La alianza es fundamental para la participación de los usuarios/as en la orientación laboral y, para sus resultados, ¿cómo puede el orientador/a estar seguro de que la fuerza de su alianza de trabajo es suficiente
- ✓ El enfoque de los orientadores en la alianza es lo que más influye en los resultados. Por tanto, ¿qué debemos hacer para garantizar su solidez?

¿Cómo garantizar la solidez de la alianza de trabajo en la orientación laboral?

- **Establezca unos cimientos sólidos:** Siente las bases de una sólida alianza de trabajo desde el principio.
- **Hacer hincapié en la importancia de la colaboración, la confianza y la comunicación abierta.** Cree un espacio seguro y sin prejuicios en el que el cliente se sienta cómodo compartiendo sus preocupaciones, aspiraciones y retos profesionales.
- **Escucha activa y empatía:** Practique la escucha activa y demuestre empatía hacia las experiencias relacionadas con la carrera del cliente. Muestre interés genuino en sus perspectivas, valide sus emociones y trate de comprender sus necesidades y valores únicos. Esto fomenta la sensación de ser escuchado y comprendido, fortaleciendo la alianza.
- **Enfoque individualizado:** Adapte el proceso de orientación laboral a las necesidades y preferencias individuales del cliente. Reconozca que cada cliente es único y que su trayectoria profesional debe reflejar sus objetivos, valores y fortalezas personales. Implice al cliente en la toma de decisiones y respete su autonomía y capacidad de decisión a la hora de dar forma a la dirección de su carrera.
- **Alineación y claridad de objetivos:** Establezca objetivos profesionales claros y significativos en colaboración con el cliente. Asegúrese de que los objetivos coinciden con las aspiraciones del cliente y son específicos, mensurables, alcanzables, pertinentes y limitados en el tiempo (SMART). Revise y actualice periódicamente estos objetivos en función de los progresos y la evolución de las necesidades del cliente.

- **Comentarios y comprobaciones periódicas:** Busque activamente la opinión del cliente sobre su experiencia de la alianza de trabajo y el proceso de orientación laboral. Compruebe periódicamente su grado de satisfacción, sus preocupaciones y cualquier aspecto que deba ser mejorado. Utilice esta información como una oportunidad para abordar cualquier problema y hacer los ajustes necesarios para mejorar la alianza de trabajo.
- **Comunicación transparente:** Mantenga una comunicación abierta y transparente con el cliente durante todo el proceso de orientación laboral. Defina con claridad el papel, las expectativas y las limitaciones del orientador. Asegúrese de que el cliente comprenda el proceso y el propósito de la orientación laboral, incluidos los posibles desafíos y pasos a seguir.
- **Desarrollo de competencias y capacitación:** Ayude al cliente a desarrollar habilidades esenciales relacionadas con su carrera y capacítele para que se haga responsable de su desarrollo profesional. Proporcione recursos, herramientas y orientación para mejorar sus habilidades de búsqueda de empleo, la capacidad para establecer redes de contactos, la redacción de currículums y la preparación de entrevistas. Promueva la autorreflexión y el aprendizaje autodirigido para aumentar su confianza y competencia.
- **Abordar las rupturas y los conflictos con prontitud:** Reconozca y aborde cualquier desavenencia o conflicto que surja en la alianza de trabajo. Comuníquese rápidamente con el cliente para comprender sus preocupaciones, perspectivas y cualquier problema que pueda estar experimentando. Establezca un diálogo abierto, valide sus sentimientos y trabaje en colaboración para resolver cualquier percance que pueda afectar a la alianza.

Mediante la aplicación de estas estrategias, los orientadores profesionales pueden fomentar una sólida alianza de trabajo en el proceso de orientación laboral, promoviendo la colaboración, la confianza y el apoyo eficaz para el viaje de desarrollo profesional del cliente

La evaluación de la alianza de trabajo debe ser un proceso continuo a lo largo del asesoramiento.

La evaluación periódica de la alianza permite la detección precoz de cualquier problema o ruptura que requiera atención y facilita los ajustes necesarios para mejorar la relación terapéutica

- **Las medidas de autoinforme** pueden utilizarse para evaluar la percepción del cliente sobre la alianza de trabajo. Las evaluaciones incluyen elementos que reflejan los sentimientos de confianza, colaboración y calidad de la relación terapéutica del cliente. Ejemplos de medidas de autoinforme ampliamente utilizadas incluyen el Inventario de la Alianza de Trabajo (WAI) y el Cuestionario de la Alianza de Ayuda (HAQ).
- **Las calificaciones de los terapeutas** pueden evaluar factores como su percepción personal de la comprensión con el cliente, el nivel de colaboración y su propia sensación sobre la calidad de la relación terapéutica. Esto puede hacerse mediante la práctica reflexiva, la supervisión o la consulta con otros profesionales.
- **Evaluación observacional:** Un observador externo, como un supervisor o un investigador capacitado, puede observar las sesiones de terapia y evaluar la alianza de trabajo basándose en sus observaciones. Pueden buscar indicadores de una alianza positiva, como el respeto mutuo, la empatía y la comunicación efectiva. Este método requiere que el observador tenga una buena comprensión del contexto de la alianza de trabajo y la dinámica terapéutica.
- **Opinión del cliente:** Una forma importante de evaluar la alianza de trabajo es recabar regularmente la opinión directa del cliente. Puede hacerse mediante comunicación verbal, formularios escritos o encuestas de opinión. Los comentarios del cliente proporcionan información valiosa sobre su experiencia de la relación terapéutica, su nivel de satisfacción y las áreas que pueden necesitar mejoras.
- **Logro de objetivos:** El grado en que el cliente progresa hacia sus objetivos terapéuticos también puede ser una medida indirecta de la alianza de trabajo. Si el cliente está alcanzando los resultados deseados y experimentando cambios positivos, puede indicar una alianza de trabajo fuerte y efectiva.



Gracias por su atención

Hanna BOURNE

Trainer

&

David BOURNE

Occupational Psychologist

dbourne61@yahoo.co.uk

Mobile: +33 (0)626377073





Tarea 1

¿Cómo se maneja con sus clientes en este momento respecto a la alianza de trabajo?

¿Cuáles son, según usted, los factores cruciales en los que debe centrarse en situaciones de asesoramiento?

Tome nota/haga una lista de verificación para usted

Discusión entre los participantes:

¿Cómo gestiona la alianza de trabajo en situaciones de su vida cotidiana?

¿Cómo evalúa habitualmente la calidad de la alianza de trabajo?





Tarea 2

A lo largo de los años, se han llevado a cabo diversas investigaciones sobre el impacto de la alianza de trabajo en los resultados obtenidos en el contexto de la asistencia al desarrollo profesional.

Los investigadores han diseñado cuestionarios específicos para ayudar a los asesores a evaluar la alianza de trabajo. Pruebe una versión simplificada de estos cuestionarios.

¿Sería útil para usted y su cliente?



Un ejercicio rápido para evaluar la calidad de la alianza de trabajo contempla el uso de una escala Likert o un sencillo sistema de calificación. Declaraciones a evaluar:

Puntuación del cliente:	1. Muy en desacuerdo	2	3	5	5. Totalmente de acuerdo
"Me siento cómodo/a hablando de mis inquietudes profesionales con el orientador".					
"Creo que el orientador entiende mis habilidades y aspiraciones particulares"					
"Confío en el asesoramiento del orientador en mi exploración profesiona"					
"Me motiva participar activamente en la configuración de mi trayectoria profesional					

Pida a su cliente que califique cada declaración basándose en su experiencia durante la sesión de orientación.

Discusión:

Después de que su cliente haya proporcionado sus calificaciones, analicen juntos sus respuestas. Fomente la comunicación abierta sobre los puntos fuertes y los puntos débiles de la alianza de trabajo que necesiten ser mejorados.

Planificación de acciones:

Identifique, en colaboración con el cliente, estrategias para cambiar la alianza de trabajo, si es necesario. Discuta cualquier ajuste en el enfoque de la orientación o el estilo de comunicación que podría alinearse mejor con las necesidades del cliente.

Este ejercicio no sólo proporciona una evaluación rápida, sino que también abre un diálogo entre el orientador y el cliente, reforzando la naturaleza colaborativa de la alianza de trabajo. Permite comentarios y ajustes en tiempo real para garantizar una relación de asesoramiento positiva y eficaz.

2. Enfoques Constructivistas





Enfoques Constructivistas

El enfoque constructivista es probablemente el más adecuado para abordar un entorno V.U.C.A.

Los enfoques constructivistas en la orientación laboral implican capacitar a los clientes para que construyan sus propias narrativas, identidades y objetivos profesionales a través de la exploración reflexiva y el compromiso activo.

Los orientadores posibilitan un proceso colaborativo, en el que los usuarios/as exploran sus experiencias, valores y aspiraciones particulares para tomar decisiones profesionales informadas y alineadas con su evolución personal.

Estos enfoques hacen hincapié en el autoconocimiento, la autonomía y la búsqueda de sentido en el proceso de desarrollo profesional.





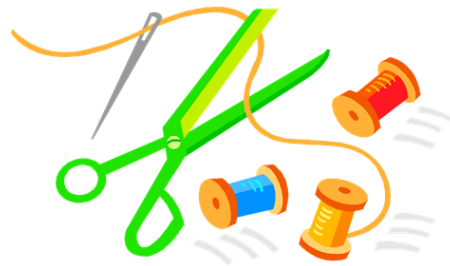
«Explorar las experiencias vitales y laborales para el desarrollo personal desde un punto de vista constructivista»

David J. BOURNE



Caso de Estudio: Un método constructivista utilizado en la orientación laboral

Cuando la vida útil y el espacio vital se tienen realmente en cuenta en el proceso de orientación laboral.



Unamos talentos y transiciones

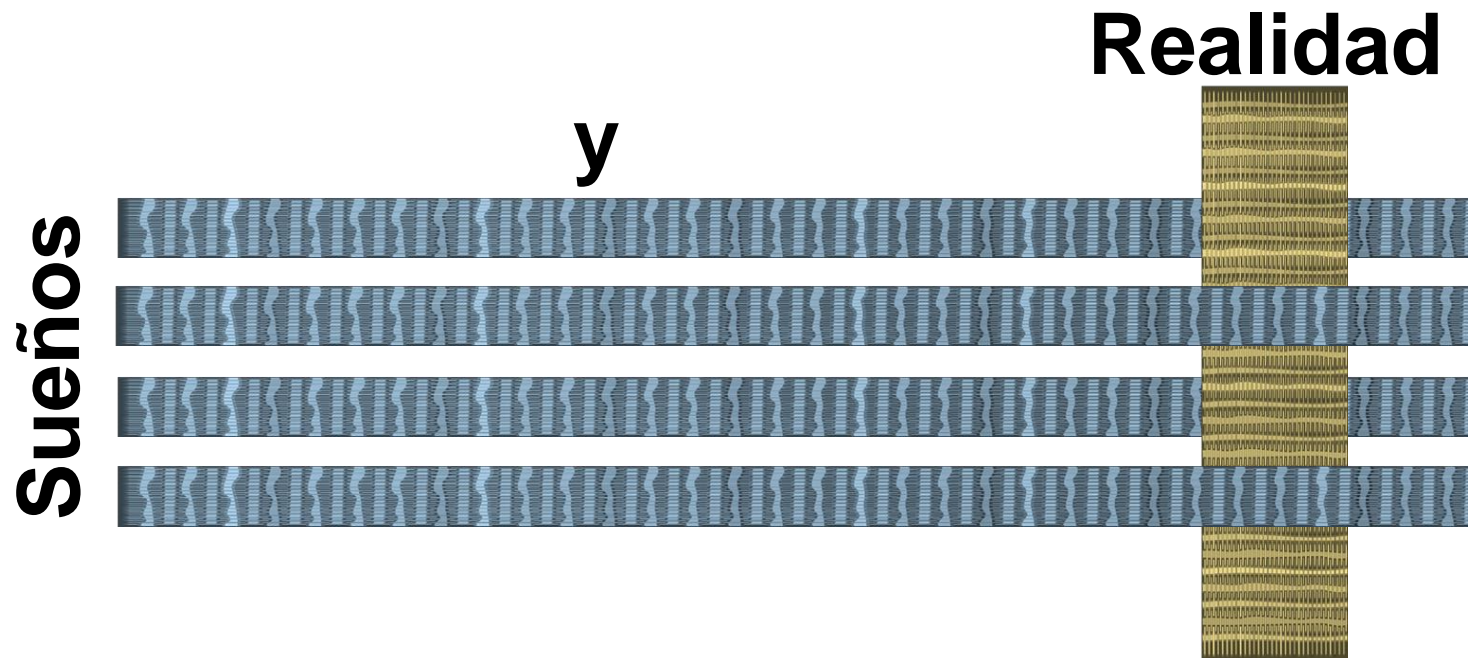
¿Quién dijo?



« Somos la materia de la
que están hechos los
sueños... »

William Shakespeare

Como todo, el éxito profesional es la combinación perfecta entre:





¿Existe algún vínculo con la orientación laboral?

Echemos un vistazo a la situación profesional de John...





Demos a John la oportunidad de contar su historia





John está pensando en cambiar de trabajo...

- Tiene 32 años.
- Se casó el año pasado.
- Actualmente trabaja como almacenista.
- El mes pasado obtuvo un título de Técnico en Compras
- Tiene varias aficiones: leer y coleccionar libros, la programación informática y la jardinería.





Acto I.

La historia contada:





¿Cuál es la primera idea de John sobre su próximo trabajo?

- Como acaba de obtener un nuevo título como Técnico en Compras, está pensando en postularse para este puesto dentro de la empresa en la que actualmente trabaja.

Lógico!

pero...





¿Qué pasa con el espacio vital y la duración de la vida?

- La carrera profesional se define como la combinación y secuencia de roles o funciones desempeñadas por una persona (**espacio vital**) a lo largo de su vida (**duración de la vida**).
- Los roles incluyen los de niño, alumno o estudiante, desocupado, ciudadano, trabajador, cónyuge, ama de casa, padre y pensionista. Situaciones con expectativas asociadas que en algún momento son ocupadas por la mayoría de las personas.

D. Super



Patchwork: Una historia en... la Historia



«Los patchworks son documentos históricos, que cuentan la historia de una vida pasada y las familias que los hicieron»

Entonces, pidámosle a John que haga un patchwork con sus experiencias anteriores

- ① Juan, ¿podrías hacer una especie de patchwork con las distintas actividades que realizaste en tus anteriores trabajos y en tu tiempo libre?
- ② Usa cuatro colores (**azul** **verde** **rojo** y **amarillo**) para ilustrar estas actividades dependiendo de si te han gustado o no
- ③ Utiliza un tono de color específico para ilustrar la sensación de competencia que tuvo en cada actividad.



Por cierto, ¿cuáles son los colores favoritos de Juan?

(Teoría de la autodeterminación de la motivación)

Primero, a Juan le gusta mucho el color azul

(1)

Y el amarillo

(2)

después, el verde

(3)

pero a Juan no le gusta el rojo

(4)

Edward Deci and Richard Ryan





Autoeficacia frente a eficacia

A diferencia de **la eficacia**, que es el poder de producir un efecto -en esencia, la competencia-, **la autoeficacia** es la creencia (exacta o no) de que uno tiene el poder de producir ese efecto realizando una determinada tarea o actividad relacionada con esa competencia.

Albert Bandura



¿Cuál es el nivel de autoeficacia de Juan cuando realiza una actividad que le gusta?

El tono de color utilizado para hacer el Patchwork depende del nivel de autoconfianza.

Así el tono más oscuro es el más alto

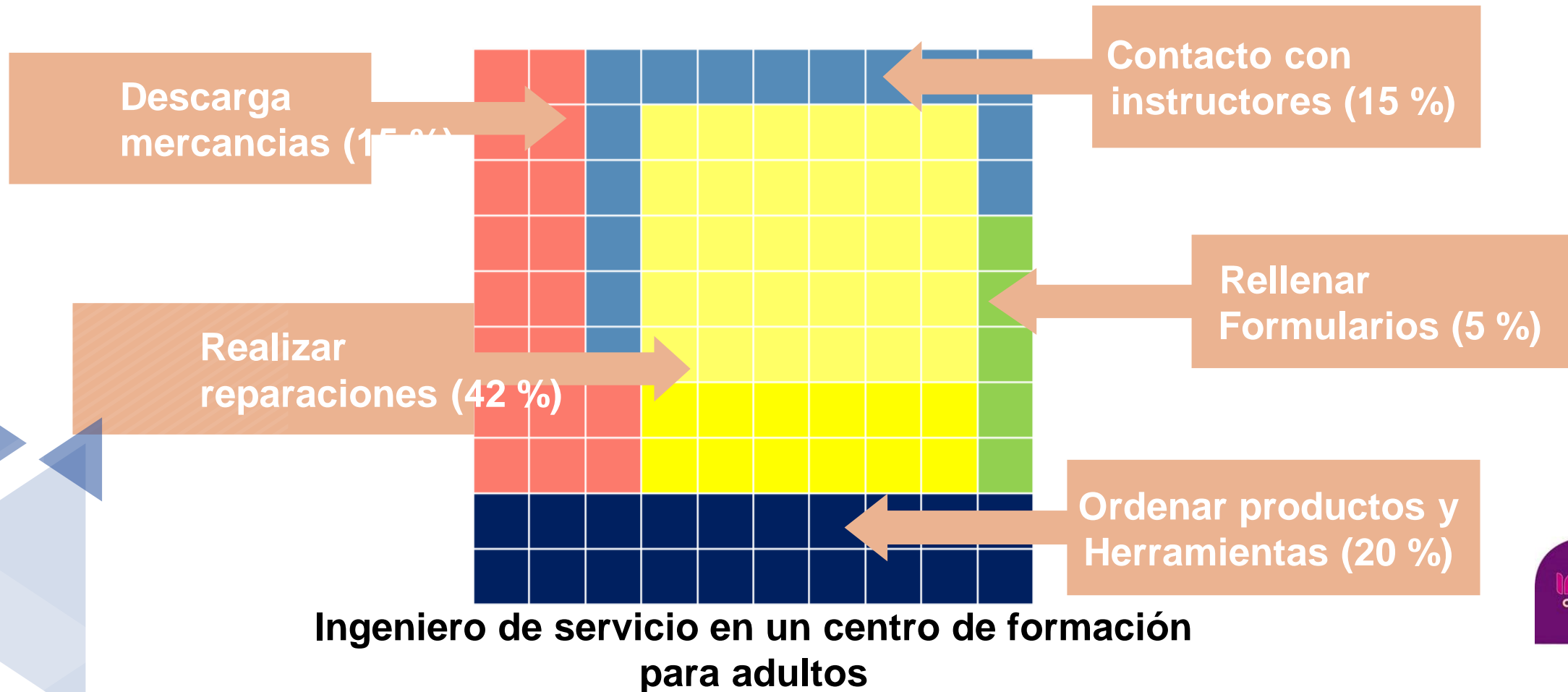
High level

Intermediate level

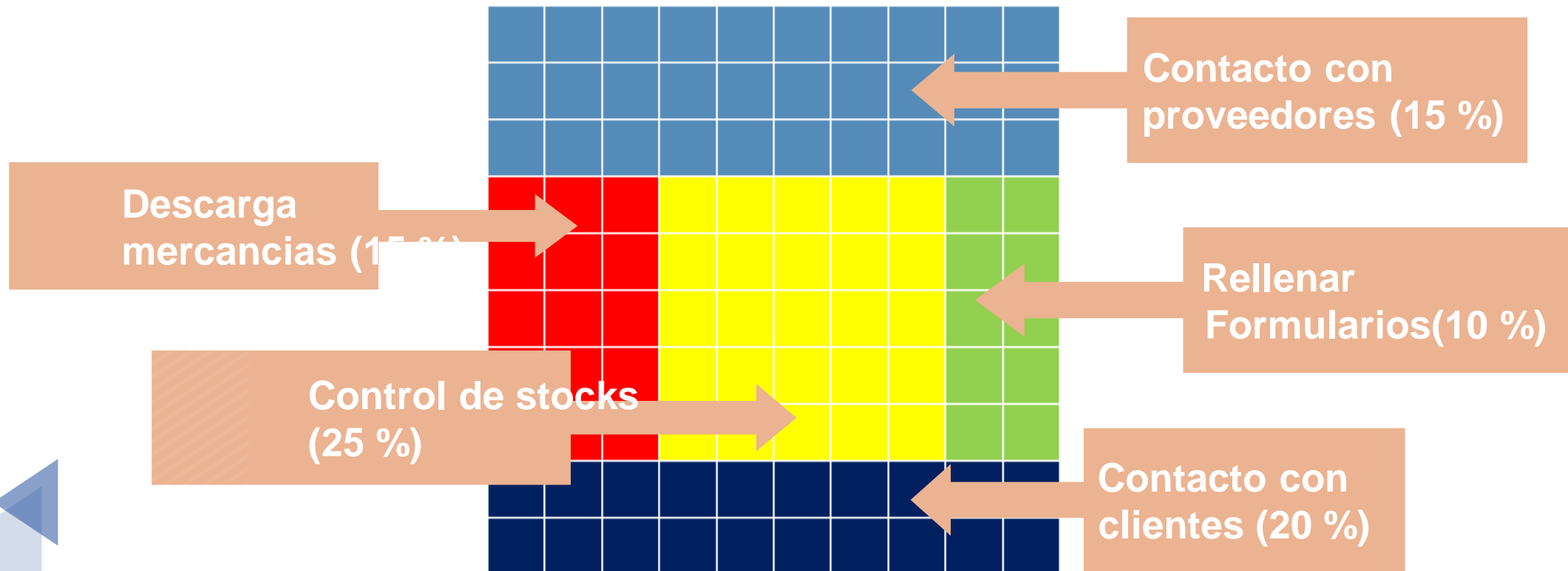
Low level



¿Cómo diseñó Juan el patchwork de su primer trabajo?



Juan también diseñó el patchwork de su trabajo actual



Hombre de almacén en un centro de formación

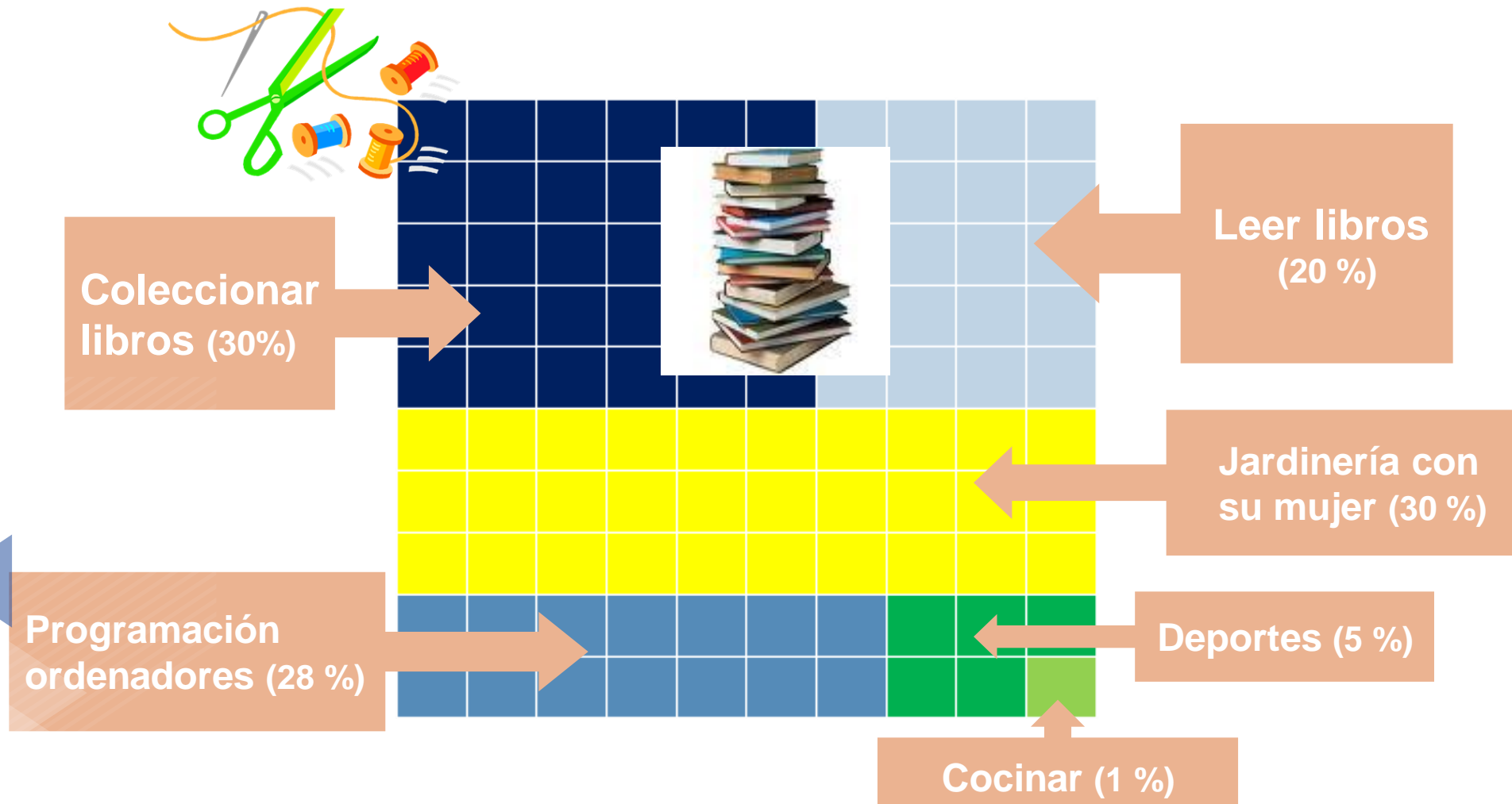


Acto II.

La historia no contada:



Juan fue invitado a diseñar el patchwork de su tiempo libre





Así que, obviamente, Juan ama el universo de los libros



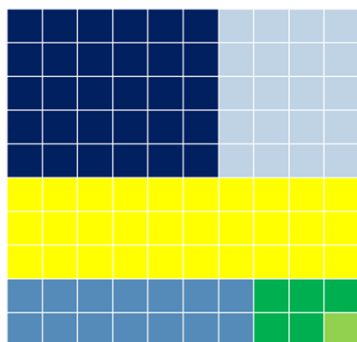


Acto III.

La historia desconocida o no realizada:

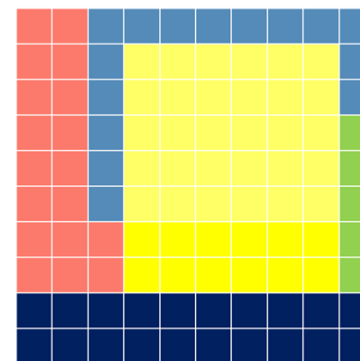
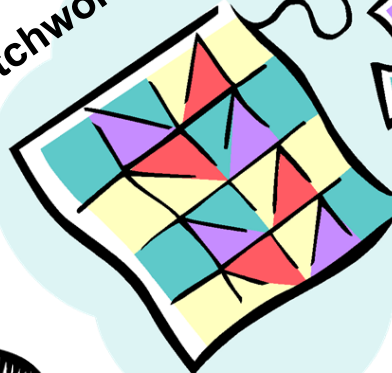


Pidamos a Juan que confeccione un patchwork ideal con piezas tomadas de los patchworks que diseñó...



Tiempo libre

Patchwork ideal

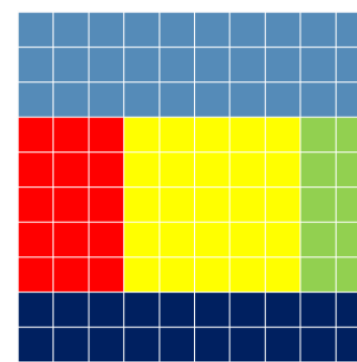


Ingeniero mantenimiento

y/o de otras cosas



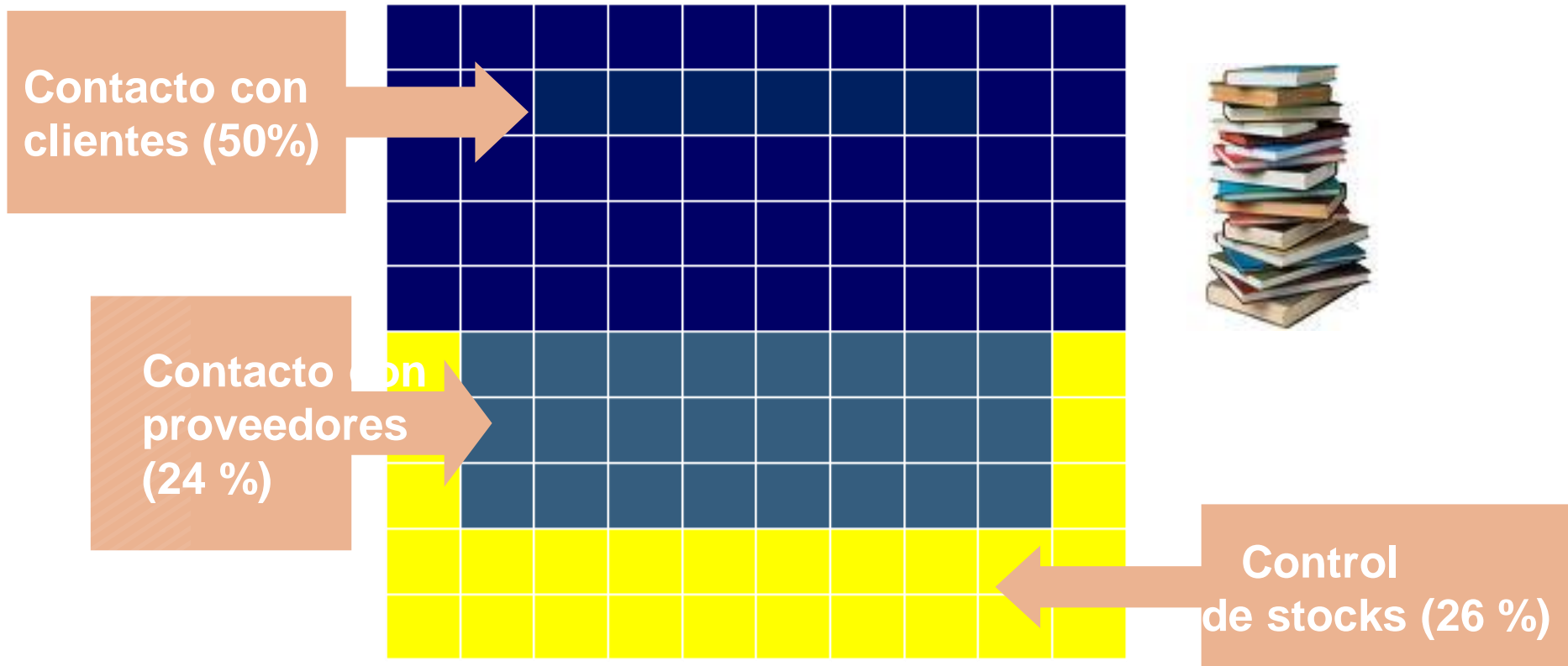
Técnico de Compras



Mozo almacén



El Patchwork ideal según John:





Acto IV

La historia futura:



Pero en relación con la pasión de Juan por los libros

Contacto con clientes (50%)

Contacto con Proveedores (24 %)

Control stock (26 %)





Acto V

La historia real:



Finalmente, Juan se permitió dirigir su propio negocio





Conclusion

El Patchwork de Talentos y Transiciones® ofrece oportunidades a las personas para:

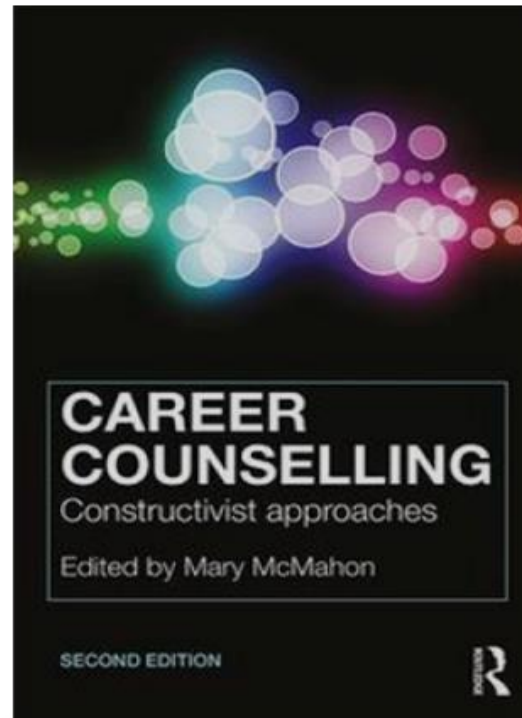
- Explorar las narrativas subjetivas de sus carreras
- Establecer vínculos entre el pasado y el presente (duración de la vida)
- Relacionar los diferentes ámbitos de la vida (espacios vitales)
- Obtener nuevos conocimientos y formular nuevas estrategias que tengan sentido.
- Hacer planes para el futuro



La filosofía del método

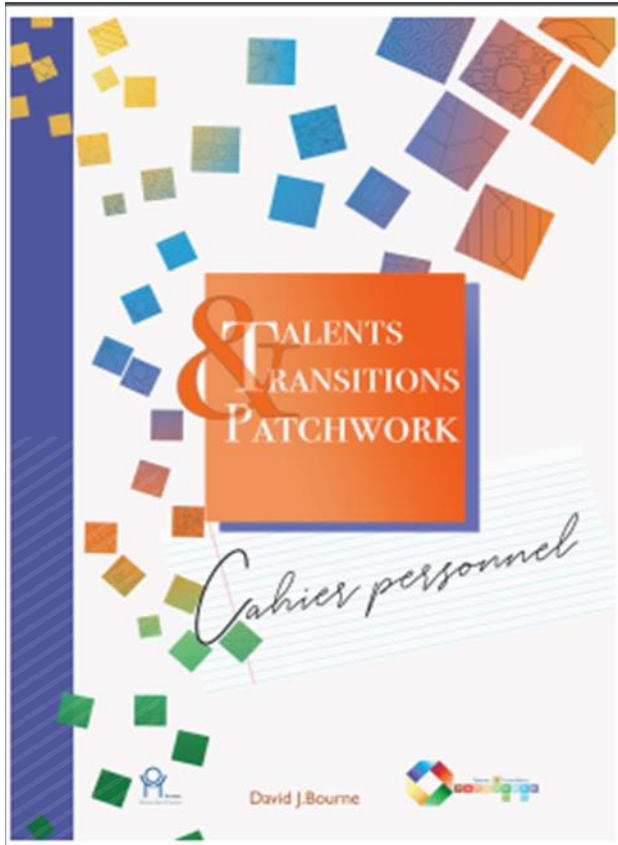
- Los creadores del Patchwork de Talentos & Transitiones® ven la carrera como un concepto holístico en el que la vida personal y el trabajo están inseparablemente entrelazados.
- Ellos consideran que los individuos son expertos en sus propias vidas y en la construcción activa de sus carreras

Por favor, visita nuestro sitio web
<https://www.ott-partners.eu/meacutethode-socio-constructiviste-talents-et-transitions-patchworkreg.html>



Copyrights 2010 OTT Partners

Utilizar y aplicar el Patchwork de Talentos y Transiciones®



No dudes en ponerte en
contacto con

OTT Partners

Editor exclusivo del método



Gracias por su atención



David J. BOURNE

Psicólogo Occupational - Investigador/Practitioner

Mobile: + 33 (0)6 26 37 70 73

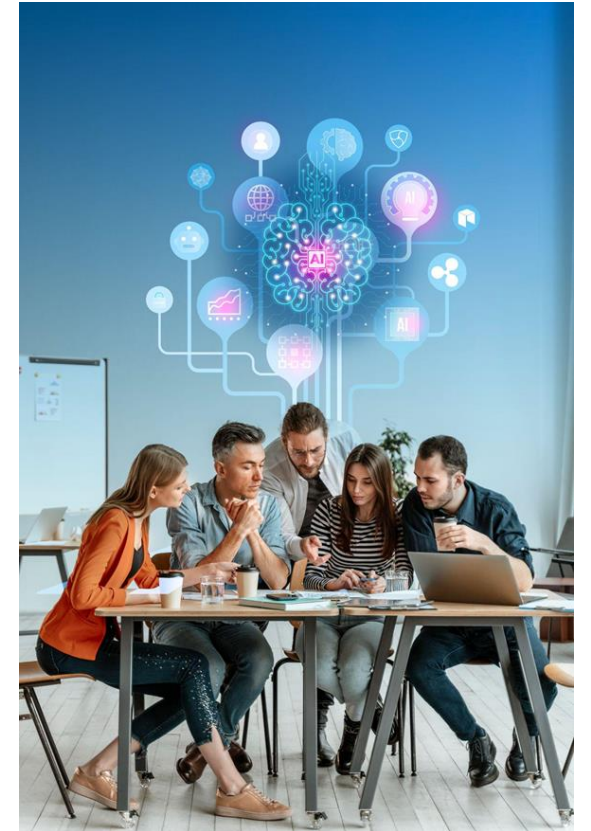
contact@ott-partners.eu



3. Potencie su práctica: integre la IA en las rutinas de orientación laboral

Repensando la orientación laboral:

La integración de la IA en las rutinas de orientación laboral



Orientación Laboral Renovadora y Orientada al Futuro

La sociedad ha cambiado, y la orientación laboral debe cambiar con ella.

Como orientadores profesionales, debemos ser conscientes de los cambios sociales, incluidas las posibilidades y los peligros de la inteligencia artificial.

Los perfiles profesionales (Globales) evolucionan para adaptarse a los nuevos tipos de empleo.

Además de las titulaciones, se necesita más formación continua y formas rápidas de actualizar las habilidades.

La capacidad de aprender cosas nuevas es una de las habilidades más importantes para la vida laboral. El trabajo a distancia es cada vez más habitual, y no se vislumbra un retorno a la norma anterior.



¿Cómo afecta esto a la orientación laboral?

Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 20.2.2024

Inteligencia artificial e inteligencia aumentada

La inteligencia artificial se refiere a la capacidad de una máquina para utilizar habilidades tradicionalmente asociadas a la inteligencia humana, como razonar, aprender, planificar o crear (Fuente: europarl.europa.eu)

La inteligencia de apoyo es una rama del desarrollo de la IA en la que el aprendizaje automático respalda los recursos intelectuales humanos.

La inteligencia de apoyo, también conocida como "inteligencia aumentada", es una tecnología cuyo objetivo es mejorar la capacidad humana para realizar tareas con mayor eficacia y precisión combinando las fortalezas de la inteligencia humana y las de las máquinas. Esto no reemplaza la inteligencia humana sino que la amplía y apoya.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 13.6.2024

El papel de la IA y de la agencia humana (capacidad de actuar intencionalmente en el entorno)



Aborda los distintos modos de agencia -personal, indirecta y colectiva- y el papel que la IA puede desempeñar en cada uno de ellos.



Se explora el potencial de la IA como herramienta, asistente, colaborador y entrenador en el proceso de orientación laboral.

Cómo renueva sus métodos de trabajo un orientador utilizando la inteligencia artificial?



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 20.2.2024

El impacto de la inteligencia artificial y la automatización en la vida laboral

En agosto de 2023, IBM realizó un estudio basado en entrevistas a más de 3.000 responsables de la toma de decisiones empresariales. Los ejecutivos que respondieron a las encuestas estiman que el 40% de su mano de obra necesitará reciclaje en los próximos tres años debido a la IA y la automatización. Esto supone 1.400 millones de los 3.400 millones de trabajadores de todo el mundo. Los informes también muestran que el desarrollo de nuevas competencias para los empleados actuales es uno de los retos más importantes.

Source: IBM & <https://www.finnishup.com>



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 13.6.2024

Por qué es necesaria la inteligencia artificial o aumentada en la orientación laboral?

Los expertos necesitan información específica sobre el entorno operativo del país diana. ¿Están los orientadores profesionales "al día"?

La competencia por la mano de obra cualificada es dura. La orientación laboral (y el refuerzo de los puestos de trabajo) puede afectar a la sostenibilidad de la vida laboral (en cuanto al atractivo y a la capacidad de retención del empleo así como en la prevención de la fuga de cerebros)

¿Cómo podemos ofrecer un asesoramiento profesional más relevante y eficaz?

La investigación demuestra que la IA puede mejorar el 40% del "trabajo básico" y, en algunos campos, incluso la calidad ("Smart Action" TIVI & CGI). ¿Qué tareas podría realizar en el asesoramiento profesional?



Source: <https://www.freepik.com/> and <https://www.oecd-events.org/ai-wips-2023> Retrieved 13.6.2024



International
Conference on AI in
Work, Innovation,
Productivity and Skills



Defining and
classifying AI in the
workplace

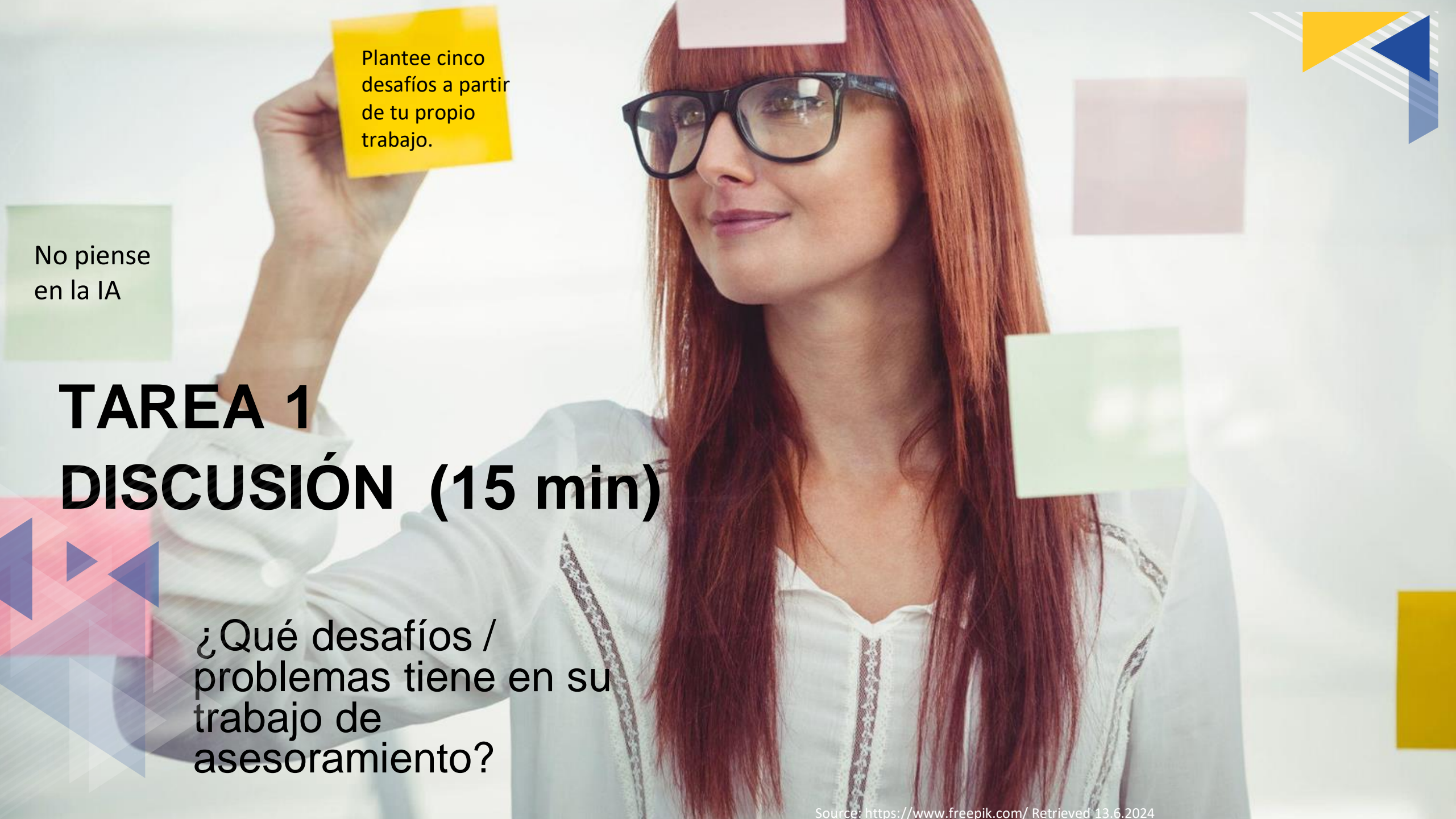


Artificial intelligence
and labour market
matching

La inteligencia artificial ofrece, por ejemplo:

Asistencia en tareas rutinarias relacionadas con la orientación laboral (como preparar documentos de solicitud de empleo, poner en contacto a empleados con empleadores adecuados y corregir expedientes académicos).

Sin embargo, también conlleva riesgos de ciberseguridad y otros retos imprevistos si no se comprenden sus usos y su naturaleza.



Plantee cinco desafíos a partir de tu propio trabajo.

No piense en la IA

TAREA 1

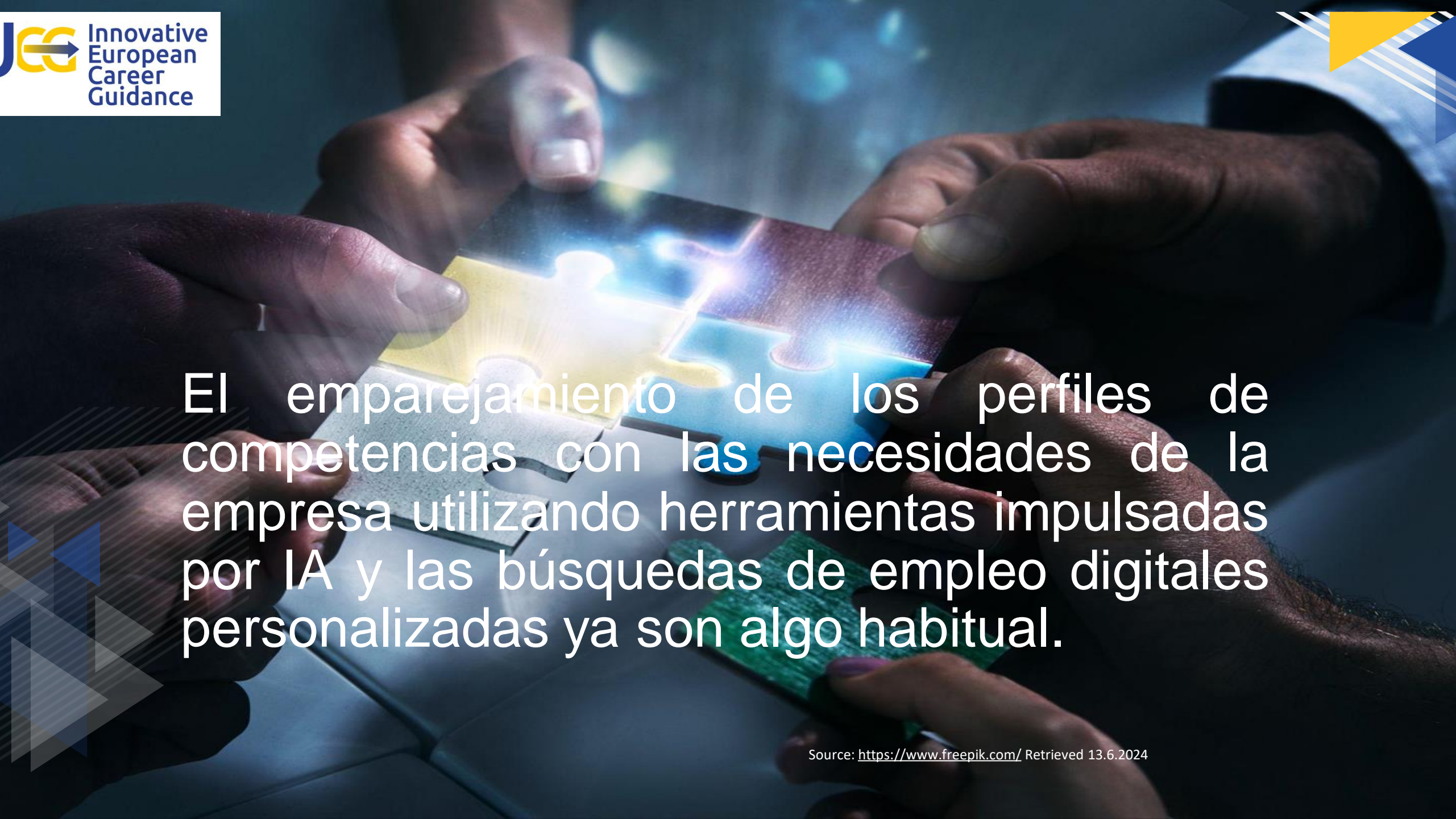
DISCUSIÓN (15 min)

¿Qué desafíos / problemas tiene en su trabajo de asesoramiento?

¿Cómo se ha utilizado la inteligencia artificial en la asistencia a los estudios y la orientación laboral en el pasado?

- La inteligencia artificial se ha utilizado más ampliamente en la orientación laboral sólo en la última década (por ejemplo, Zaidi et al., 2021, Westman et al., 2021), pero el interés crece continuamente.
- Los chatbots entrenados han sido a menudo el primer paso.





El emparejamiento de los perfiles de competencias con las necesidades de la empresa utilizando herramientas impulsadas por IA y las búsquedas de empleo digitales personalizadas ya son algo habitual.



¿Cómo se ha utilizado la inteligencia artificial para apoyar los estudios y la orientación laboral en el pasado?

- La inteligencia artificial se ha utilizado más ampliamente en la orientación laboral sólo en la última década (por ejemplo, Zaidi et al., 2021, Westman et al., 2021), pero el interés crece continuamente.
- Los chatbots entrenados han sido a menudo el primer paso.

Orientación personalizada: La IA puede analizar una gran cantidad de datos sobre una persona, incluidas sus habilidades, intereses, formación académica e historial laboral, para ofrecer recomendaciones profesionales personalizadas. Este enfoque personalizado puede ser más eficaz que el tradicional asesoramiento único.

Análisis del mercado laboral: La IA puede procesar y analizar grandes conjuntos de datos relacionados con las tendencias del mercado laboral, los sectores emergentes y las perspectivas profesionales futuras. Esto ayuda a los orientadores a proporcionar un asesoramiento informado sobre las profesiones que tienen más probabilidades de ser demandadas.

Análisis de la brecha de habilidades: la IA puede identificar habilidades que se demandan para roles específicos y compararlas con el conjunto de habilidades actuales de un individuo. Esto ayuda a identificar cualquier carencia y sugerir la formación o educación adecuada para superarla. FINLANDIA: ForeAmmatti, MunJob utilizando la base de datos ESCO, etc. Establecimiento de correspondencias.

Herramientas y plataformas interactivas: las herramientas y plataformas impulsadas por IA pueden implicar a las personas de manera interactiva, mediante juegos de exploración profesional, ferias profesionales virtuales o sesiones interactivas de preguntas y respuestas, lo cual permite que el proceso de orientación laboral sea más atractivo.

Apoyo y seguimiento continuos: Los sistemas de IA pueden ofrecer apoyo y seguimiento continuos, verificando el progreso de las personas y ajustando las recomendaciones a medida que evoluciona su trayectoria profesional

La IA puede proporcionar apoyo multilingüe en la orientación laboral, aprovechando el procesamiento avanzado del lenguaje natural para comunicarse en varios idiomas. Por ejemplo: APPLE, veed.io, The Bests, Amazon (funciona también sin internet)

El papel de la IA en la orientación laboral

Practicar una situación de búsqueda de empleo con un chatbot. La inteligencia artificial limitada y entrenada para la entrevista puede ayudarte a prepararla eficazmente.

Solicitud de trabajo digital: el empleador utiliza palabras clave, identifica habilidades y relaciona y modifica la solicitud con datos propios

La IA puede mejorar significativamente un CV adaptando su contenido a los requisitos específicos del puesto, optimizando su formato, corrigiendo errores y garantizando la optimización de las palabras clave para los sistemas de seguimiento de candidatos. También proporciona comentarios para hacer mejoras, refina el lenguaje y el tono y ofrece consejos de personalización, aunque el toque humano sigue siendo esencial para transmitir la personalidad única de un individuo y sus objetivos profesionales. (Novoresume, Canva, AI-apps en el interior)

Toma de decisiones basada en datos: La IA puede ayudar a los asesores a tomar decisiones basadas en datos, respaldadas por análisis exhaustivos y modelos predictivos, en lugar de basarse únicamente en la intuición o en información limitada

Accesibilidad y escalabilidad: La IA permite que los servicios de orientación laboral sean más accesibles a un público más amplio, rompiendo las barreras geográficas y logísticas. Puede prestar asistencia en cualquier momento, lo que resulta cómodo para personas con horarios diferentes. Además, para las personas que pueden sentirse avergonzadas de repetir ciertas preguntas, la IA proporciona un recurso sin prejuicios siempre disponible para obtener respuestas

Motores de búsqueda de empleo: Por ejemplo, en LinkedIn, Facebook y muchos robots de búsqueda de empleo. Puedes utilizar algoritmos para encontrar trabajos que coincidan con tus habilidades, gracias a la automatización del proceso de búsqueda de empleo, de forma que te avise cuando aparezca un puesto adecuado.

Reducción de sesgos: Los sistemas de IA correctamente programados pueden ayudar a reducir los prejuicios humanos en el asesoramiento profesional. Al centrarse en datos y medidas objetivas, la IA puede sugerir trayectorias profesionales que podrían no ser tenidas en cuenta debido a sesgos conscientes o inconscientes.



Potencia su práctica: integra la IA en la orientación laboral

La orientación aumentada por IA se ha vuelto tecnológicamente accesible.

Modos de la IA en la orientación laboral

La IA como consejera

El coach profesional virtual asesora a los estudiantes a lo largo de la vida sobre las opciones profesionales y educativas. La ayuda personal para el aprendizaje propone métodos de desarrollo de competencias basados en el rendimiento y las preferencias previas.

La IA como colaboradora

El consejero virtual en línea brinda orientación las 24 horas del día, los 7 días de la semana junto con el personal. La detección automatizada de señales débiles se combina con intervenciones del personal para la prevención de la deserción escolar.

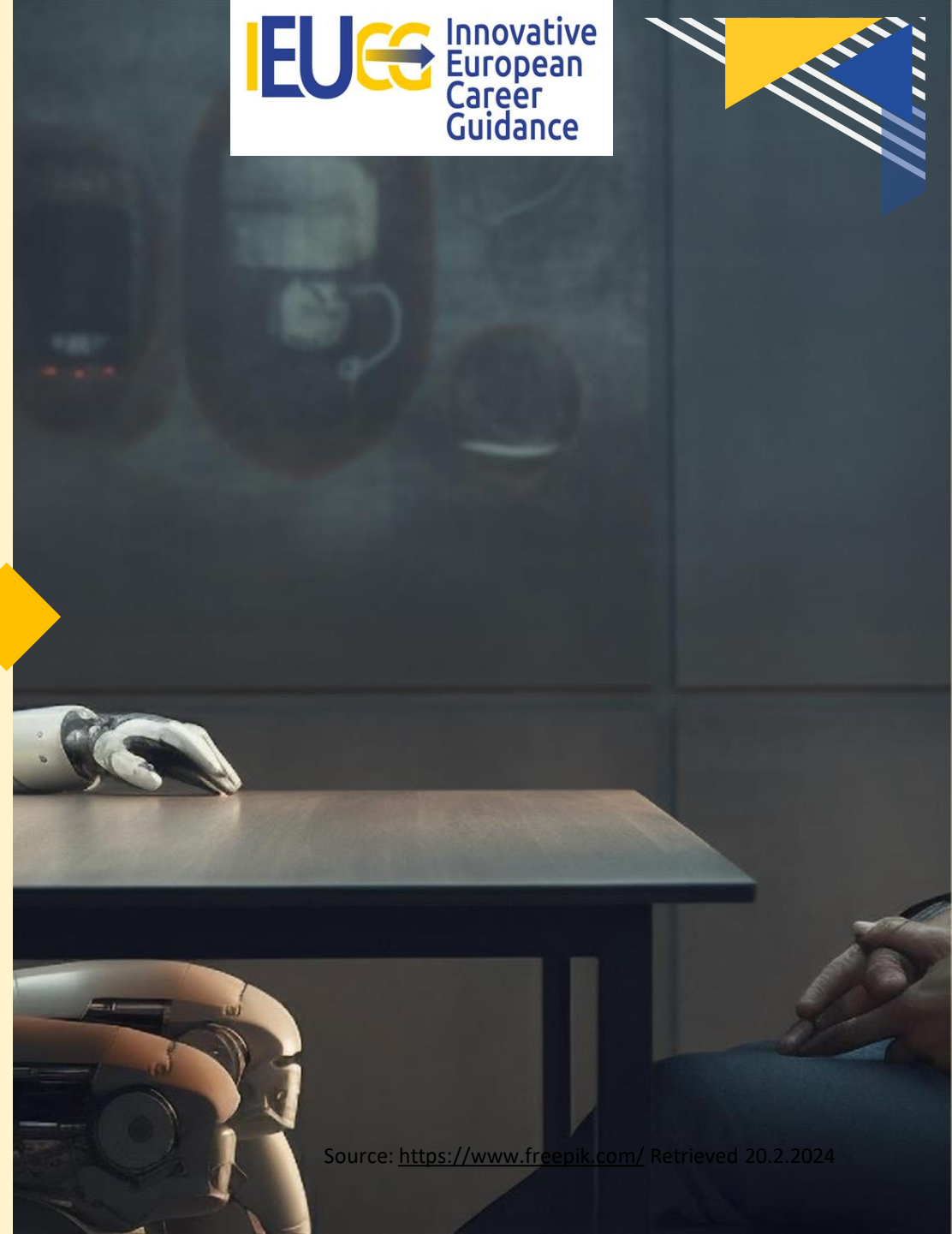
La IA como asistente

El asistente virtual programa reuniones según sea necesario entre los estudiantes y el personal. La aplicación de calendario inteligente crea un horario de estudio basado en las inscripciones y las preferencias personales

La IA como herramienta

La herramienta de descubrimiento asigna anuncios a un perfil de habilidades fijo para recomendaciones de empleo. Dashboard recopila datos del mercado laboral para analizar los futuros requisitos de competencia para rediseñar los planes de estudio.

Fuente: Westman et al. 2021



Entorno de información sobre orientación laboral





Inteligencia artificial en el escritorio de un consejero, por ejemplo:

1. Visualiza y sugiere acciones (p. ej., programa sesiones de asesoramiento).
2. Visualiza las competencias, los intereses y los objetivos profesionales de los clientes al tiempo que se adhiere a las normas de protección de datos.
3. Ayuda a realizar las intervenciones necesarias para apoyar la planificación de la carrera.
4. Produce visualizaciones individuales o grupales específicas para el orientador.
5. Ayuda a sacar conclusiones de los datos generados.
6. Proporciona información sobre otros servicios de orientación organizacional y bienestar.
7. Ofrece información predictiva para apoyar la planificación de la carrera.
8. Busca y organiza información sobre nuevas herramientas y métodos de orientación laboral.
9. Visualiza datos estadísticos sobre grupos de estudiantes y sus necesidades.
10. Visualiza la información de seguimiento de la carrera para el campo específico.
11. Ayuda a hacer visibles las estructuras.

(Westman 2021)

Utilización de la inteligencia artificial en el crecimiento del capital laboral

Identidad

Identities profesionales
Desarrollo continuo e inversión para la empleabilidad
Narrativa de empleabilidad

Capital psicológico

Resiliencia y antifragilidad
adaptabilidad
la asunción de riesgos, las transferencias, los fracasos y enfrentar los desafíos

Capital humano

Titulaciones y cualificaciones
Habilidades de desarrollo profesional
Adecuación de competencias

Capital social

Sensibilización y acceso a oportunidades
Redes, contactos, influencers, actividades de vinculación

Capital cultural

Conciencia cultural y confianza
Comportamiento incorporado y conocimientos valiosos
Variables y énfasis en los algoritmos

TAREA 2

DISCUSIÓN (15 min)

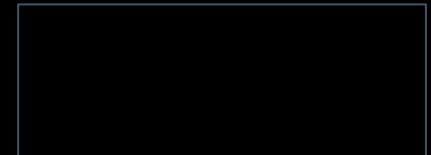
- ¿Qué tipo de experiencias tienes utilizando la IA en el trabajo?
- Saquemos la lista de desafíos y busquemos juntos nuevas soluciones con el uso de la inteligencia artificial en la orientación laboral y la enseñanza de la educación superior.





Ventajas de la orientación laboral basada en IA

- Accesibilidad: disponibilidad 24/7 para los usuarios.
- Personalización: Asesoramiento personalizado basado en las consultas individuales de los usuarios.
- Acceso económico al asesoramiento profesional.
- Herramientas accesibles
- Mejorar la toma de decisiones de los estudiantes y reducción de la ansiedad.





Herramientas, aplicaciones y tareas de orientación laboral impulsadas por IA

- Apoyo a la interacción (por ejemplo, Enence, etc.)
- Versatilidad y apoyo a la producción de servicios
- Refuerzo de la iniciativa de los estudiantes y de sus trayectorias profesionales y de estudio individuales
- Desarrollo de metahabilidades
- Disponibilidad, accesibilidad e igualdad de la orientación
- Eficacia
- La conexión ética y funcional de la tecnología y la orientación en el proceso de asesoramiento
- Orientación, información, asesoramiento

(Westman 2021)

TRANSVERSAL | CORE

AI Domain	AI Subdomain
Reasoning	Knowledge representation
	Automated reasoning
	Common sense reasoning
Planning	Planning and Scheduling
	Searching
	Optimisation
Learning	Machine learning
Communication	Natural language processing
Perception	Computer vision
	Audio processing
Integration and Interaction	Multi-agent systems
	Robotics and Automation
	Connected and Automated vehicles
Services	AI Services
Ethics and Philosophy	AI Ethics
	Philosophy of AI

Samoli, S., et al (2020) AI Watch. Defining Artificial Intelligence. Towards an operational definition and taxonomy of artificial intelligence, EUR 30117 EN, Publications Office of the European Union, ISBN 978-92-76-17045-7, doi:10.2760/382730, JRC118163.

Madurez de la IA en la orientación laboral

- Orientación transformada por la IA
- Orientación integrada en la IA
- Orientación informada por la IA
- Orientación consciente de la IA

Fuente: Westman et al. 2021



Ejemplo 1: Chatbot de orientación laboral

El sistema de chatbot para orientación laboral ayuda a los usuarios a elegir los pasos de su trayectoria profesional. El chatbot es útil para el usuario/a para reducir la ansiedad, ayudarlo y guiarle sin ninguna carga, ya que está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Proporcionará la respuesta más precisa, ya que las respuestas se basan en la investigación y la mayoría de las respuestas provienen de los sitios web más relevantes. Esto ayudará a elegir lo mejor para el futuro y la trayectoria profesional más adecuada.

¿CÓMO PUEDE AYUDAR UN BOT?

- Ofrece información versátil.
- No te perderás puntos de vista importantes.
- No te canses de responder.
- Siempre está disponible.
- No tiene prisas.
- Los bots sociales en el lugar de trabajo aumentan la comodidad (según las investigaciones).
- También pueden ser divertidos.
- Puedes encargarles el trabajo rutinario.
- Menos estrés, sin necesidad de sentirse avergonzado

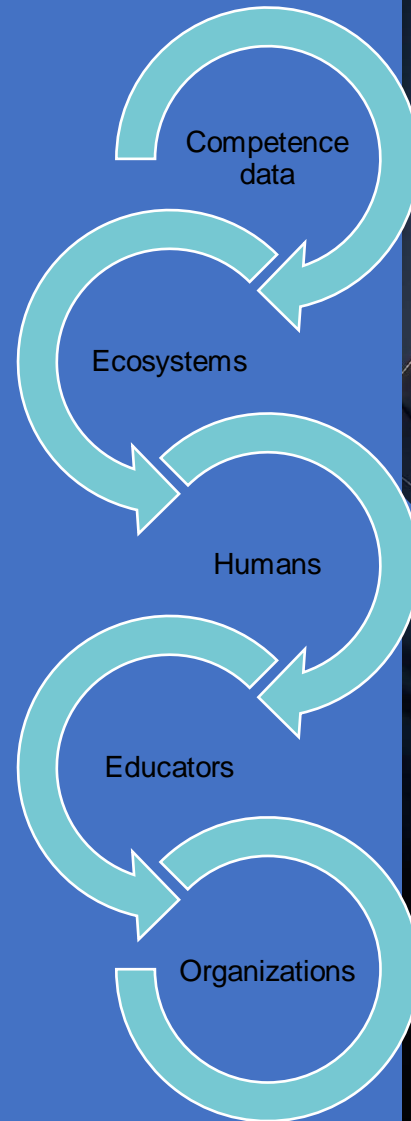
(Zaidi & Sharma 2021)



Ejemplo 2

La IA en la búsqueda y conexión de empleos no visibles.

En el ecosistema de datos sobre competencias, los agentes participantes producen, enriquecen, comparten y utilizan datos de competencias relacionados con las habilidades de las personas, las necesidades de competencias de las organizaciones y la oferta de competencias de las instituciones educativas.



Ejemplo 2: Creación de perfiles de competencias y correspondencia para oportunidades de trabajo

Aplicación: Se utilizó una aplicación web para crear perfiles detallados de competencias para los estudiantes. Esta aplicación ayudó a los estudiantes a compilar sus CV y habilidades de entrada, lo que resultó en un perfil de competencias completo.

Funcionalidad: El sistema de IA hizo coincidir los perfiles de habilidades de los estudiantes con los anuncios de empleo y cursos disponibles, refinando sus sugerencias en función del análisis de la brecha de competencias. Este enfoque tenía como objetivo ofrecer recomendaciones más precisas y personalizadas.

Experiencia de usuario: Los estudiantes podrían explorar y comprender los requisitos de habilidades de diversas profesiones, ayudándolos en la planificación de la carrera. La aplicación permitía la actualización y el perfeccionamiento continuos de los perfiles de competencias en función de nuevos aprendizajes o experiencias.

Base de datos ESCO, SkillsMap, MunJob, Workseed, Reactored, Duunikoutsi, Foreammatti, Career Bot <https://www.3amk.fi/careerbot-2/>

¿Cómo puede ayudar la IA en la creación de redes mientras se buscan trabajos con poca visibilidad?

- **Análisis de redes profesionales:** La IA puede analizar sus redes profesionales existentes para identificar a las personas clave que podrían proporcionar oportunidades de trabajo o referencias, destacando las conexiones que quizás no haya considerado.
- **Recomendación de posibles contactos:** En función de sus objetivos profesionales y del sector, la IA puede sugerir posibles nuevos contactos, como líderes del sector o compañeros de su campo, y facilitar las presentaciones.
- **Social Media Insights:** Las herramientas de IA pueden escanear las plataformas de redes sociales y los sitios de redes profesionales como LinkedIn para identificar temas de tendencia, personas influyentes en su industria y posibles eventos de networking.
- **Estrategias de networking personalizadas:** La IA puede adaptar los consejos y estrategias de networking en función de tus objetivos profesionales y de la dinámica específica de tu sector.
- **Seguimientos automatizados:** La IA puede recordarte que debes hacer un seguimiento de los nuevos contactos en los momentos óptimos, lo que ayuda a mantener y fortalecer tus relaciones profesionales.
- **Recomendaciones de eventos:** La IA puede sugerir eventos de networking, seminarios web o conferencias relevantes en función de sus intereses y necesidades profesionales.



Ejemplo 3: Recomendaciones de cursos y empleos basados en IA

- **Aplicación:** Se desarrolló una aplicación de IA para sugerir cursos y oportunidades de trabajo a los estudiantes en función de sus registros académicos actuales y la información de inscripción.
- **Funcionalidad:** El sistema de IA utilizó datos personales de los estudiantes, datos del plan de estudios y anuncios de empleo de varios portales web públicos y comerciales. Combinó técnicas de aprendizaje automático y minería de datos para proporcionar recomendaciones personalizadas de cursos y trabajos.
- **Interacción con los estudiantes:** Los estudiantes recibieron notificaciones a través de una aplicación móvil. Podrían dar su opinión sobre la pertinencia de las sugerencias, lo que permitiría al sistema de IA perfeccionar sus recomendaciones futuras.
- (Zaidi & Sharma 2021)



Ejemplo 4: Escenarios

El proyecto orientación profesional para el trabajo del futuro (2019-2021) desarrolló escenarios que los orientadores laborales pueden utilizar en su trabajo.

El borrador del trabajo basado en escenarios

Área de orientación laboral:

Necesidad de orientación:

Escenario para el uso de la inteligencia artificial:

Capital laboral que se ve afectado por:

Información requerida:

Un ejemplo de un servicio relacionado con el escenario:

Fuente: <https://www.xamk.fi/en/research-and-development/career-guidance-for-the-work-of-the-future/>



Ejemplo 4: En la práctica

Área de orientación laboral: Apoyo a la relación de supervisión (Kuurila 2014)

La necesidad de orientación: Con la ayuda de la inteligencia artificial, el objetivo es mejorar la interacción entre el alumno y el instructor.

¿Qué tipo de orientación es significativa? ¿Cuáles son los objetivos de la orientación? ¿Cómo se construye el entendimiento común? ¿Cómo satisface exactamente el control mis necesidades? ¿Qué me hace pensar?

Desde el punto de vista del orientador laboral: *¿Cómo me acerco al usuario/a? ¿Cómo adapto la orientación al usuario/a?*

Escenario para el uso de la inteligencia artificial:

La inteligencia artificial se puede utilizar para preparar debates de orientación, para resumir y analizar debates de orientación o para apoyar la autoevaluación de los métodos de orientación.

Fuente: <https://wiki.eduuni.fi/x/6deKCg>





¿Puede utilizarse la IA para practicar la orientación laboral?

Simulación de escenarios de asesoramiento: La IA puede crear simulaciones realistas e interactivas para que los orientadores practiquen sus habilidades, incluida la creación de una buena relación, la comprensión de las necesidades del cliente y la comunicación efectiva.

Proporcionar retroalimentación: La IA puede analizar las interacciones y proporcionar feedback a los orientadores sobre su enfoque, ayudándoles a refinar sus técnicas para establecer y mantener una alianza de trabajo.

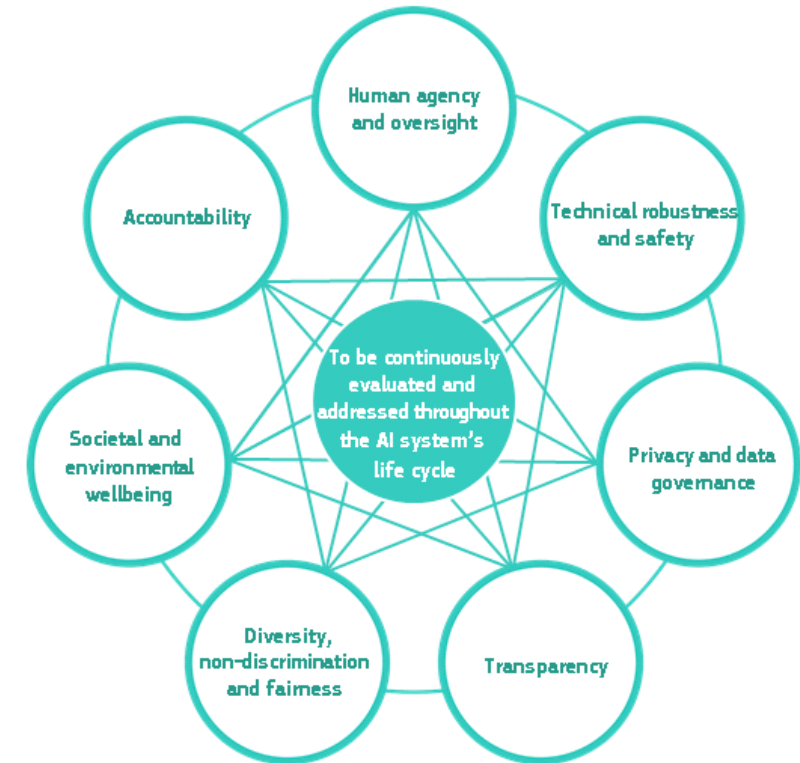
Mejorar la comunicación: La IA puede ayudar a los orientadores a comprender y responder a las necesidades de los usuarios/as de manera más efectiva mediante el análisis del lenguaje y las emociones, fortaleciendo así la relación con el usuario/a.

Establecimiento y seguimiento de objetivos: La IA puede ayudar a establecer objetivos profesionales realistas con los usuarios/as y a supervisar el progreso, facilitando así un aspecto clave de la alianza de trabajo.

Limitaciones y principios éticos relacionados con la inteligencia artificial



- ¿El servicio es accesible para todos?
- ¿Puede una persona decidir qué datos personales se utilizan?
- ¿Cómo se monitoriza el aprendizaje de la inteligencia artificial?
- ¿Qué efectos tienen las soluciones de inteligencia artificial en la vida humana?
- ¿Los resultados de las soluciones de inteligencia artificial promueven la igualdad?



Retos y perspectivas de futuro



Soporte multilingüe y precisión mejorada



El equilibrio entre la tecnología y la intervención humana en la orientación laboral. La importancia de la calidad de los datos, las consideraciones éticas y el desarrollo de competencias relacionadas con la IA son cruciales



Interacción entre agencia y orientación



Desarrollo de un ecosistema de datos de orientación



Abordando las cuestiones éticas en los servicios de orientación laboral mejorados con IA.



Necesidades actuales y perspectivas futuras

La tecnología no es solo una herramienta de orientación, ya que tiene el potencial de ampliar y transformar servicios y prácticas.

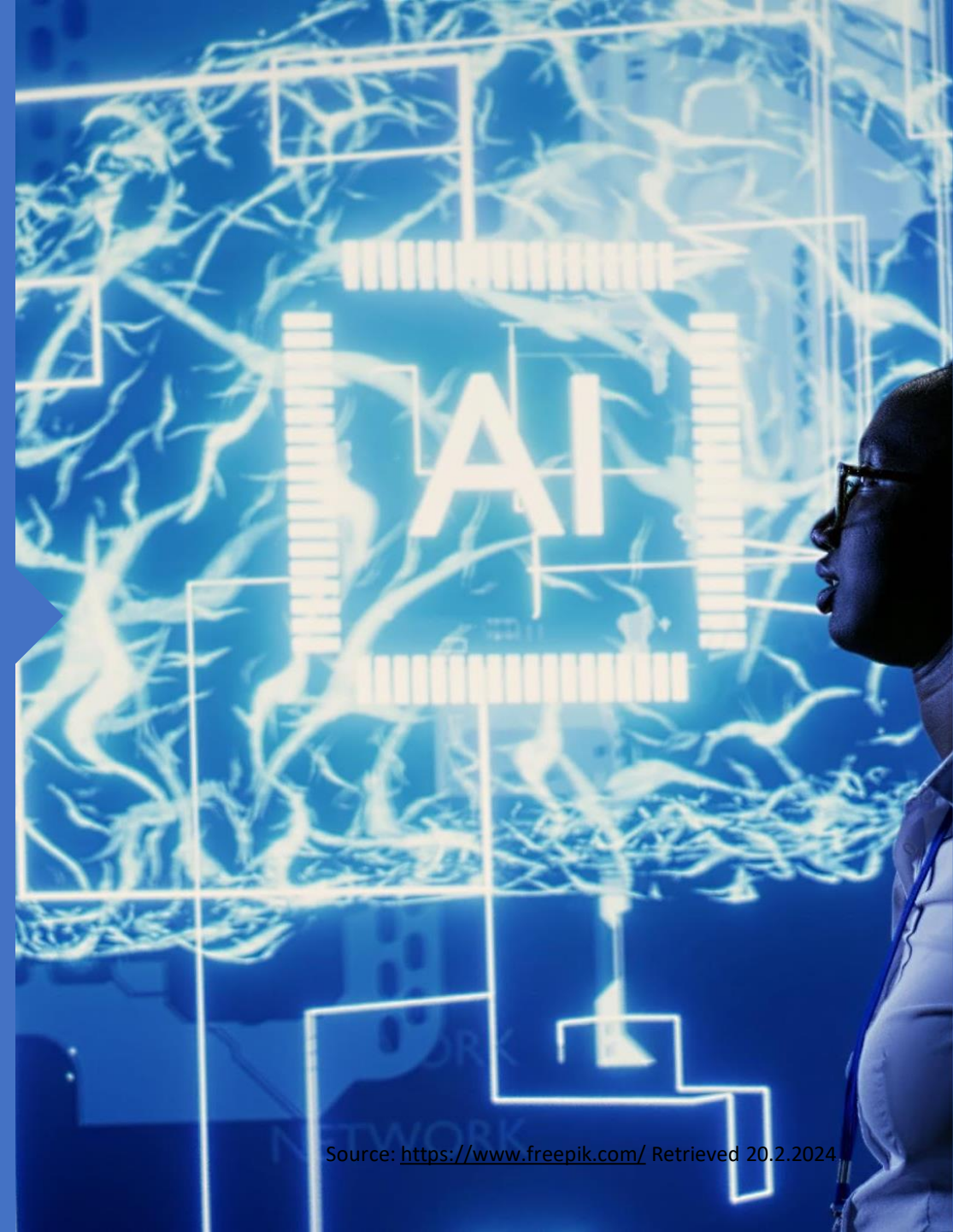
La IA puede servir a los estudiantes y al personal de diferentes maneras dentro de los servicios profesionales, en función de las necesidades de los usuarios, las competencias del personal y la capacidad organizativa para utilizar la tecnología.

-
- Los servicios de orientación mejorados artificialmente incluyen la interacción de orientación
- Desarrollo de un ecosistema de datos de orientación
- Cuestiones éticas



Conclusión

- El papel de la IA en la revolución de la orientación laboral.
- Los beneficios potenciales para los usuarios/as al tomar decisiones sobre carreras bien documentadas .
- La Inteligencia Artificial es
 - Un objeto de aprendizaje
 - Una herramienta para la colaboración en la orientación
 - Parte del cambio estructural en la vida laboral
 - Un asunto especial en el entorno operacional (por ejemplo, cuestiones éticas)
- Los orientadores laborales deben establecer su propia relación personal con la inteligencia artificial como colega o herramienta, y justificar su uso.

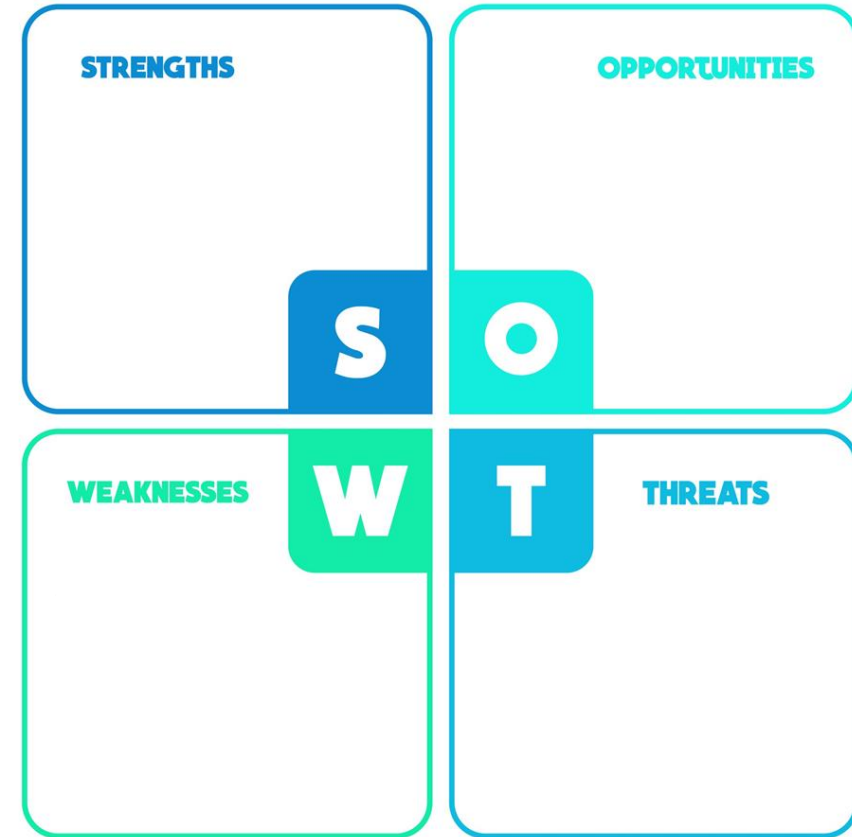


Tarea 3.

¿Cómo se puede utilizar la inteligencia artificial en la orientación laboral?

Repensar el asesoramiento profesional mediante el design thinking: ¿cómo integrar la IA en las rutinas de orientación laboral?

Diseñar
Demostrar
Evaluar





Tarea 3. Diseño

- Describir e ilustrar las competencias personales utilizando la inteligencia artificial
- Identificación de competencias (por ejemplo, la base de datos de ESCO reconoce las competencias tradicionales, pero ¿qué pasa con las competencias futuras?)
- Adaptación de documentos a diversas culturas
- Descripción de la profesión
- Realización de búsquedas de información
- Creación de presentaciones y vídeos
- ¿Qué debe saber un orientador laboral sobre inteligencia artificial?
- ¿Cuáles son las ventajas y beneficios de la IA en tu trabajo?
- ¿Cuáles son los riesgos asociados al uso de la inteligencia artificial? (por ejemplo, ciberseguridad y riesgos éticos)





Tarea 3: Demostrar

Realiza tu reflexión

Elige una herramienta de IA con la que quieras experimentar

Ensayá y compara las respuestas que recibas utilizando indicaciones



Fuente: <https://www.freepik.com/> Retrieved 20.2.2024



Tarea 3: Evaluar

- Reflejar los diferentes escenarios posibles
- Mostrar el uso de la IA en una reunión de orientación laboral
- Evalúa el uso y los posibles escenarios de acuerdo al feedback y demandas del usuario/a



Tarea 4. Ventajas y desventajas de la IA

Prueba tu modelo de IA generativa organizacional o versiones gratuitas.

¿Obtienes información relevante mediante el uso de IA?

¿Qué tipo de carencias y beneficios reconoces?



Leer más



Alianza de trabajo - Enfoque constructivista

Alianza de trabajo:

- Whiston, S. C., Rossier, J., & Barón, P. M. H. (2016). La alianza de trabajo en la orientación laboral: una visión sistemática. *Revista de Evaluación de Carreras*, 24(4), 591-604.
- Fuertes, J. N., Mislouack, A., Bennett, J., Paul, L., Gilbert, T. C., Fontan, G., & Boylan, L. S. (2007). La alianza de trabajo médico-paciente. *Educación y asesoramiento al paciente*, 66(1), 29-36.
- Horvath, A. O., y Greenberg, L. S. (Eds.). (1994). *La alianza de trabajo: teoría, investigación y práctica* (Vol. 173). John Wiley & Sons.
- Castonguay, L. G., Constantino, M. J., & Holtforth, M. G. (2006). La alianza de trabajo: ¿Dónde estamos y hacia dónde debemos ir?. *Psicoterapia: Teoría, Investigación, Práctica, Formación*, 43(3), 271.
- Francis Milot-Lapointe R. Savard Y. Corff: Componentes de intervención y alianza de trabajo como predictores del efecto de la orientación laboral individual en las dificultades para la toma de decisiones profesionales, *Psicología, Educación, Revista de Comportamiento Vocacional*, 2018

Enfoque constructivista - Mundo VUCA:

- Pouyaud, J., & Bourne, D. J. (2016) Explorando las experiencias de vida y trabajo para la autoconstrucción. En M. McMahon, & W. Patton (Eds), *orientación laboral: enfoques constructivistas* (2ª ed.); Londres: Routledge.
- Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). La teoría del caos de las carreras: una guía para el usuario. *The career development quarterly*, 53(4), 291-305.
- Zygmunt Bauman *Modernidad líquida*. John Wiley & Sons.





La IA en la orientación laboral

Penttinen, L. (2021). orientación laboral para estudiantes de educación superior en el futuro. En T. Isosuo, M. Karttunen y K. Komonen (Eds.), Buena, mejor, mejor orientación laboral para el futuro: experimentos prácticos y recomendaciones (pp. 155-160). Universidad de Ciencias Aplicadas del Sudeste de Finlandia. Xamk se desarrolla, 163. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-366-2>

Tomlinson, M. 2017. Formas de capital graduado y su relación con la empleabilidad graduada. Educación + Formación 59(4), 338–352.

Westman, S., Kauttonen, J., Klemetti, A., Korhonen, N., Manninen, M., Mononen, A., Niittymäki, S., & Paananen, H. (2021). Inteligencia artificial para la orientación laboral: requisitos actuales y perspectivas para el futuro, 9(4). <https://doi.org/10.22492/ije.9.4.03>

Zaidi, D., Raza, S., & Sharma, L. (2021). Chatbot de orientación laboral basado en inteligencia artificial: un sistema de asesoramiento. Anales de la Sociedad Rumana de Biología Celular, 25(6), 11732-11735.

AVI 2023. Las políticas de IA de las Administraciones Regionales del Estado fomentan la experimentación de forma segura y responsable. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70070269/aluehallintovirastojen-tekoalylinjaukset-kannustavat-kokeiluihin-turvallisesti-ja-vastuullisesti?publisherId=69818103&lang=fi>

Digivision 2030. Orientación y asesoramiento de los alumnos basados en la IA. https://digivision2030.fi/wp-content/uploads/2023/06/Tekoalypohjainen_oppijan_ohjaus_ja_neuvonta-lopullinen-1.pdf 2023

Directrices éticas para una IA fiable. 2019. Comisión Europea. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>

Escenarios de orientación laboral asistida por IA en la educación superior. 2021. Wiki de eDuuni. <https://wiki.eduuni.fi/x/6deKCg>

orientación laboral para el trabajo del futuro (2019-2021). <https://www.xamk.fi/en/research-and-development/career-guidance-for-the-work-of-the-future/>



IEUCG



Módulo 5: Enfoque pedagógico de la Orientación Laboral

Pedagogía y Psicología para la Orientación Laboral

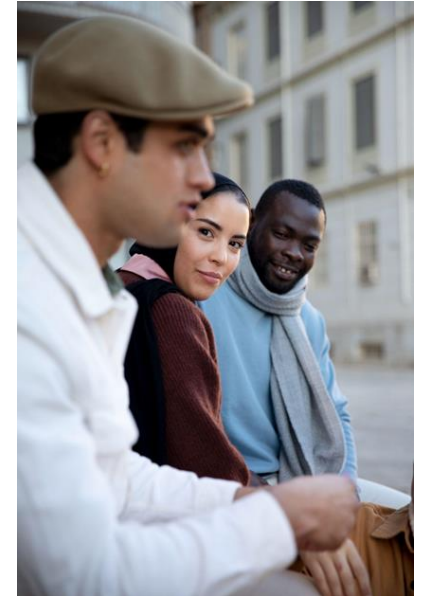
Formación de los futuros orientadores/as laborales , incluyendo antifragilidad, formación de mentalidad, ikigai, consejos de orientación laboral y enfoque pedagógico de la orientación laboral



Introducción

En este 5º módulo, obtendrás consejos para una orientación laboral integradora. La orientación laboral se aborda desde cinco perspectivas:

1. En primer lugar, te familiarizarás con el marco teórico y, a continuación, profundizarás en la orientación laboral basada en la empatía
2. .2. Conocerás los pilares fundamentales de la orientación laboral multicultural.
3. 3. Obtendrás información básica sobre la comunicación intercultural (Lewis, Hofstede)
4. .4. Obtendrás consejos para crear redes de contactos.
5. 5. También reflexionarás sobre cómo se puede utilizar la empatía en las reuniones de orientación digital y cómo es el diseño del aprendizaje digital basado en la empatía. Orientación pedagógica, lingüística y tecnológicamente (económicamente) accesible (idioma, multilingüismo, Mediación Planificación basada en el cliente (UX) Co-creación





Objetivos del desarrollo de competencias

Después de esta formación, los orientadores:

- tendrán un conocimiento básico de las teorías de la orientación laboral,
- sabrán lo que es la orientación multicultural, planes de reuniones multiculturales, teniendo en cuenta los desafíos de la diversidad cultural,
- reconocerán el impacto de las culturas en el comportamiento individual,
- adquirirán los principios de la conciencia lingüística y cultural,
- comprenderán los principios básicos para crear un diseño de cursos en línea accesible y empático.





Duración

2 ECTS

Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos. Sistema estándar utilizado en la educación superior en Europa para asegurar la comparabilidad y reconocimiento de estudios entre diferentes instituciones y países.

Tres reuniones de medio día de 3 horas
Trabajo independiente: 35 horas
Ejercicios en grupo: 10 horas.



Contenido

1. Antecedentes teóricos
2. Orientación laboral multicultural
3. Sensibilización cultural y comunicación intercultural
4. Orientación online accesible y basado en la empatía o diseño de cursos



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024

1. Aplicación de las teorías de la carrera profesional a la práctica de la Orientación Laboral

Aplicación de las teorías de la carrera profesional a la práctica de la Orientación Laboral

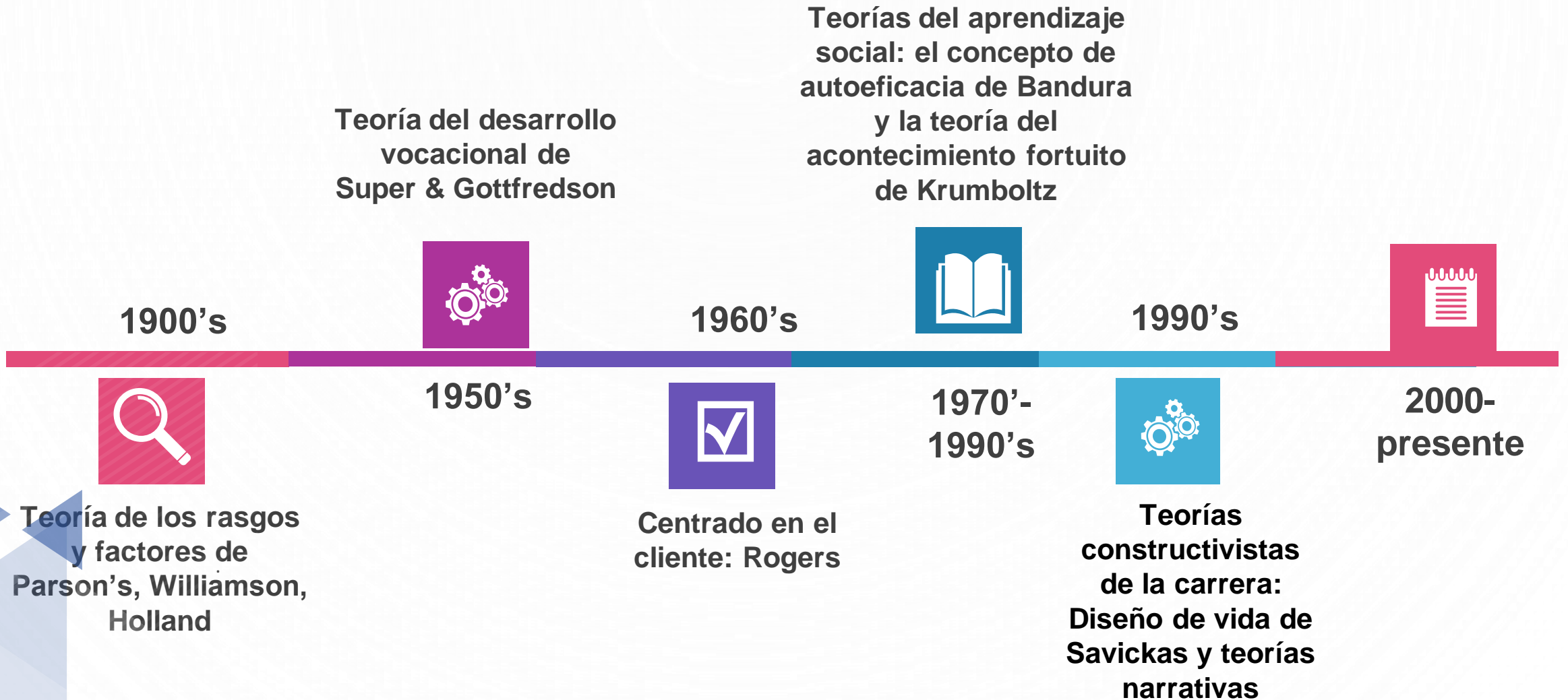


Vídeo: Orientación Laboral



Source: [HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=UOODASMCMOW](https://www.youtube.com/watch?v=UOODASMCMOW)

Cronología de las Teorías de la carrera profesional



¿Por qué son importantes las Teorías de la Carrera Profesional ?

Las Teorías de la Carrera Profesional son importantes porque informan sobre nuestra práctica de orientación laboral.

Como influyen las Teorías de la Carrera Profesional:

- Ayudan a los usuarios/as a recopilar datos tanto generales como personales
- Facilitan a los usuarios/as el autoanálisis
- Analizan al usuario/a
- Ayudan a la perspectiva del usuario/a
- Ayudan al usuario/a a recopilar información sobre el campo vocacional
- Ayudan a inducir y a asesorar al usuario/a en un campo en particular: razonamiento lógico y claro
- Ayudan al usuario/a a reflexionar y encajar en la carrera elegida



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 12.6.2024

Teoría de los rasgos y factores de Parsons/Holland

- Punto de partida para personas de cualquier edad, que no sepan por dónde empezar su proceso.
- Muy relevante para estudiantes que aspiran a cursos con alta nota de entrada, que pueden estar en riesgo de no obtener su primera opción.

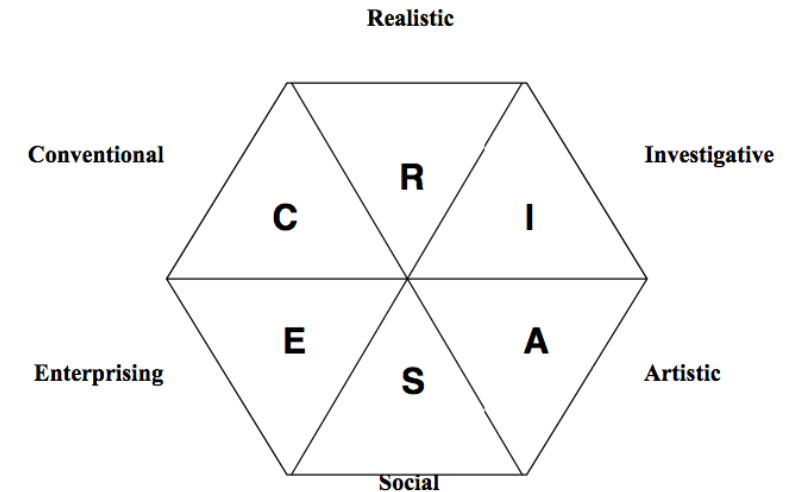
Los estudiantes necesitarían:

Buena comprensión de sus propios rasgos y factores

Conocimiento de los puestos de trabajo

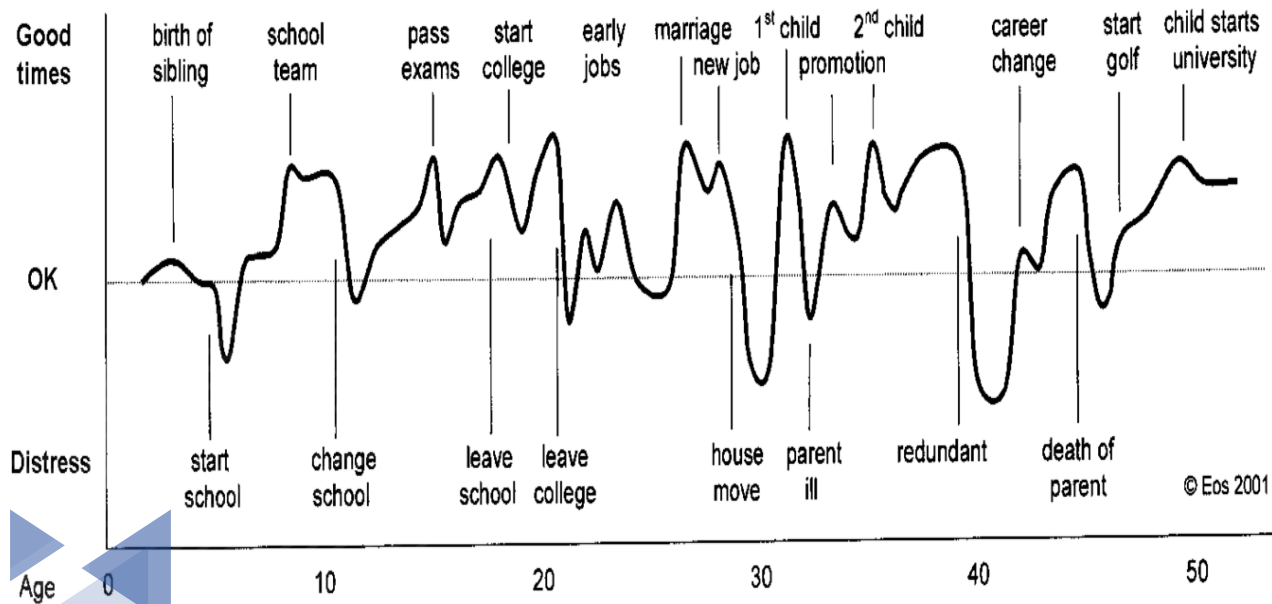
Buen juicio sobre la relación entre los rasgos y el mercado laboral

Holland Types are usually expressed in 3 letters- Ex: RIA



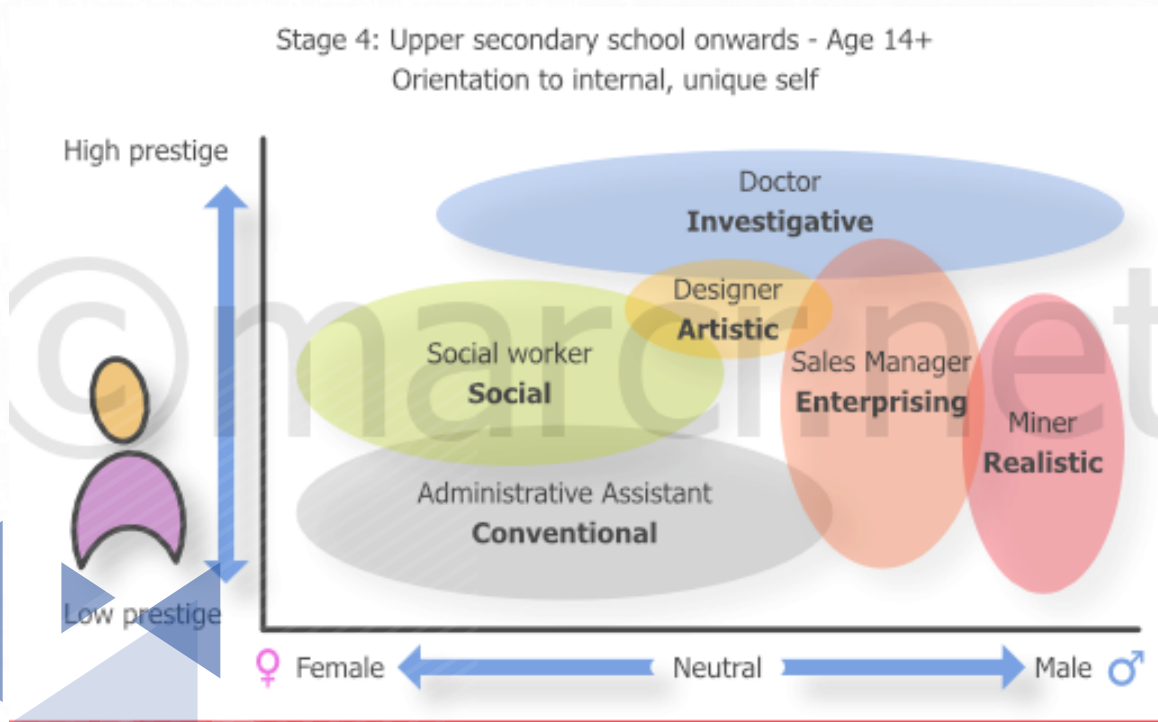
Teoría del Desarrollo Vocacional – Donald Super

Figure 2: Example of a self-report lifeline charting well-being through typical life events



- El autoconcepto cambia con el tiempo y se desarrolla a través de la experiencia.
- El autor argumenta que las preferencias ocupacionales, junto con la vida de un individuo, cambian con el tiempo y la experiencia, por lo tanto, también lo hacen sus deseos/preferencias y deseos profesionales.
- La persona promedio cambia de carrera 5 veces, por lo que ahora hay más énfasis en la adquisición de competencias en lugar de en el conocimiento específico de la materia.
- Importante para cambios de carrera/estudiantes maduros/estudiantes adultos – springboard.ie
- Muy individual para cada persona. Entender a los influencers si son importantes para la persona

Teoría del Desarrollo Vocacional Gottfredson



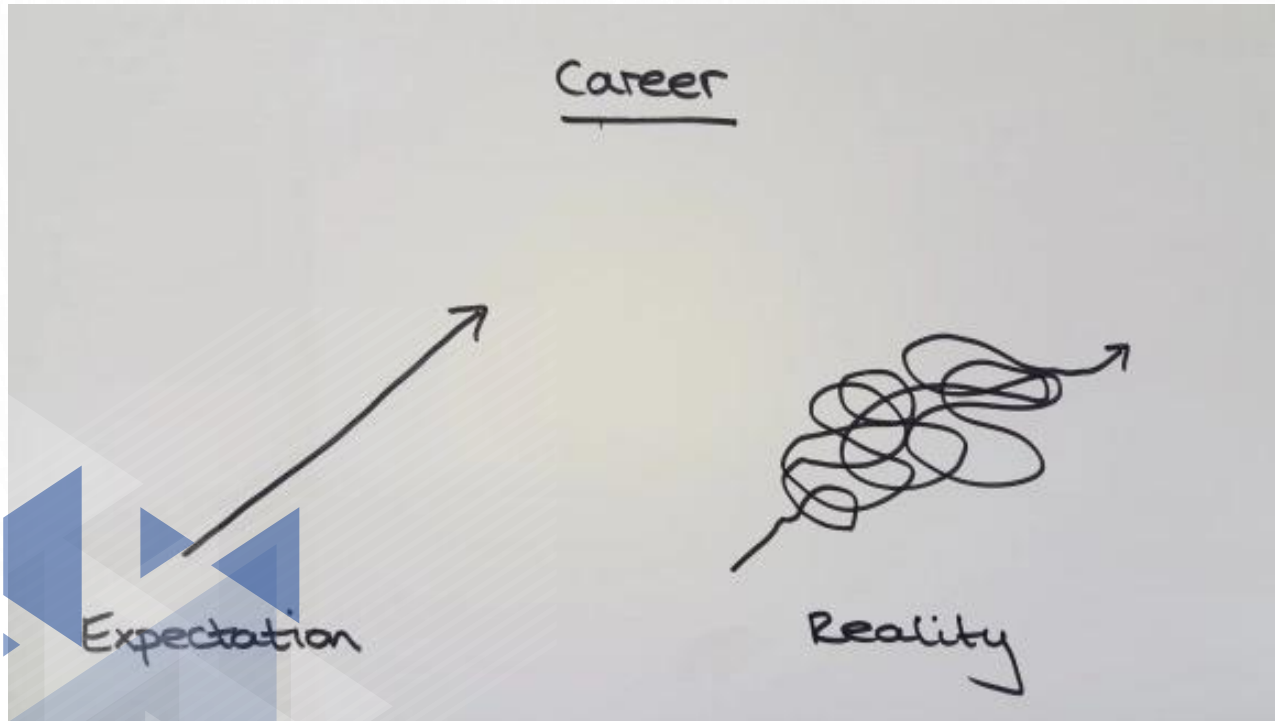
- No pueden poner a prueba sus suposiciones, por lo que las creencias limitantes pueden convertirse en una profecía autocumplida, sobre todo en el caso de los niños de grupos socioeconómicos más desfavorecidos, el primer hijo en ir a la universidad o estudiantes de educación superior.
- Elegir una carrera sin pensar en todas las opciones debido a la presión/ansiedad externa o las restricciones
- La experiencia laboral puede ser útil aquí o la carrera, entrevistando a otros
- Muy útil para personas con baja confianza en sí mismos o una familia sin logros educativos previos. Desafiar sus propias creencias sobre la elección de carrera.

Teoría de la Autoeficacia - Bandura



- Bandura definió la Autoeficacia como las creencias de las personas en sus capacidades para ejercer control sobre su propio funcionamiento y sobre los acontecimientos que afectan sus vidas.
- El sentido de Autoeficacia puede proporcionar la base para la motivación, el bienestar y la realización personal.
- Las creencias de las personas en su eficacia se desarrollan a partir de cuatro fuentes principales de influencia: experiencias de dominio, experiencias vicarias, persuasión social y estados emocionales.
- La alta Autoeficacia se ha relacionado con numerosos beneficios para la vida diaria: resistencia a la adversidad y el estrés, hábitos de vida saludables, mejor rendimiento de los empleados y logros educativos.
- Puede ser importante para identificar a estudiantes con desajustes en su autoeficacia. Es fundamental plantear un desafío.
- Si existe un desajuste, es necesario planificar cómo abordarlo a través de la orientación profesional.

Acontecimiento fortuito - Krumboltz



- Tener la mente abierta a las opciones de carrera:
- Cambiar las expectativas: sucederá
 - Tomar decisiones para explorar la curiosidad
 - Aplicación en el mundo real:
entrevistas/observación laboral
 - Casualidad: seguir la corriente / mentalidad de crecimiento: superar desafíos / obstáculos, por ejemplo, cursos de alto puntaje / exámenes reprobados / expectativas de módulos / cursos.
 - Debe tomar medidas para explorar, por ejemplo, experiencia laboral, charlas profesionales, orientación, prácticas laborales.
 - Muy importante para personas sin objetivos profesionales fijos o con títulos generales: Artes / Ciencias / Comercio.

Teorías narrativas: El diseño de la vida - Savickas

- Explica cómo el mundo de las carreras se lleva a cabo a través del construccionismo social y el constructivismo personal. La teoría de la construcción de la carrera afirma que “construimos representaciones de la realidad, pero no construimos la realidad en sí misma”. (Brown y Lent, 2005, p. 43).
- El pasado, el presente y el futuro influyen en lo que significan las carreras para las personas.
- Muestran la Historia personal del usuario/a: yo como actor, yo como agente.
- Es importante construir o deconstruir una teoría de carrera para luego construir de nuevo el siguiente capítulo.

Psicología Positiva



- La Psicología Positiva se puede incorporar a todos los aspectos de la Orientación Laboral para centrarse en los aspectos positivos y en lo que se puede controlar.
- Hay 4 enfoques de orientación laboral que se correlacionan con la enseñanza de la psicología positiva:
- 1) Orientación Laboral basada en las fortalezas: examinar las fortalezas o cualidades de una persona utilizando la encuesta de Fortalezas de los Valores en Acción (VIA)
- 2) Orientación Laboral basada en Valores: esto puede ayudar a un usuario/a a alinear sus valores de vida a través del inventario de Valores de Vida en acción. Un usuario/a puede explorar sus valores y luego compararlos con los diferentes valores de un trabajo/organización o empresa.

Psicología Positiva



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved
12.6.2024

3) Orientación Laboral basada en Intereses: este es un excelente punto de partida para cualquier Orientador/a. Los estudiantes pueden identificar su interés a través del inventario de Holland

4) Orientación Laboral basada en Objetivos: Debe constituir la base de cualquier asesoramiento de orientación laboral. Este enfoque ayuda a un estudiante a identificar sus metas y objetivos a través del marco SMART (Específico, Medible, Alcanzable, Relevante y Limitado en el Tiempo).

Las Teorías de la Carrera Profesional nos ayudan a comprender las suposiciones y creencias de nuestros usuarios/as

¿Cómo cambiamos estas creencias o suposiciones?



Fuente de información – careereducationnews.ie
Qualifax/blogs de empleo/Portal de empleo
Proporcionar información sobre apoyos – Susi/

Aprendizaje7-12.es

Cuestionamiento: desafiar creencias y suposiciones

Proporcionar experiencia
laboral/prácticas/visitas/experiencia

Proporcionar Orientación Laboral

Escucha siempre

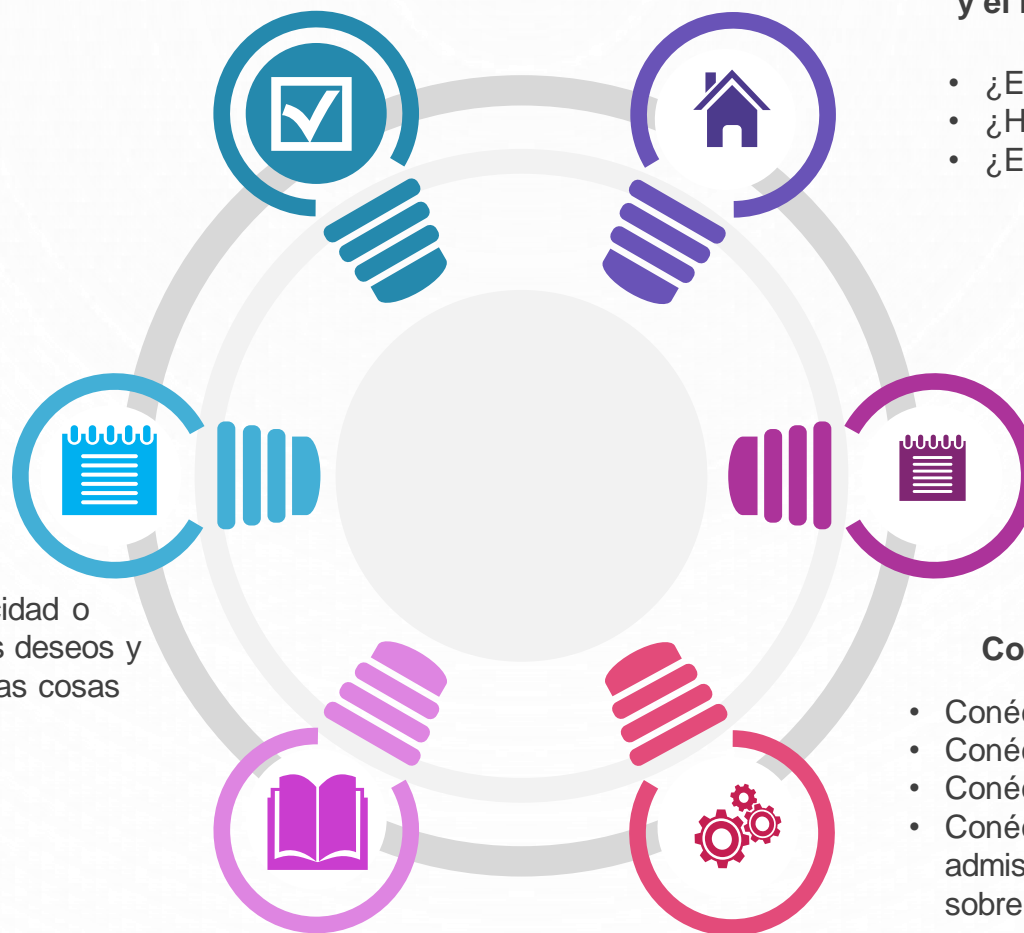
- Escuchar las necesidades/deseos/expectativas

Proporcionar información

- Proporcionar información sobre cursos/ocupaciones/aprendizajes

Analizar la percepción /conocimiento de las carreras

- Trata de evaluar si tu capacidad o expectativa coincide con los deseos y necesidades y planifica si las cosas no salen según lo planeado



Evaluar el conocimiento de los cursos educativos y el mercado laboral

- ¿Está disponible el mismo curso en muchos lugares?
- ¿Hay una opción más barata en España?
- ¿Está disponible en el extranjero?

Conéctate con empresas/Alumni

- -Averigüa si las empresas ofrecen prácticas o días de prueba.
- Averigüa si las empresas ofrecen conferenciantes-
- Averigüa si las empresas ofrecen días de prueba de TY

Conéctate con unos y otros

- Conéctate con otros orientadores laborales
- Conéctate con los COIEs de las universidades
- Conéctate con tus compañeros de tu organización
- Conéctese con los colegas de los departamentos de admisión de estudiantes para conocer más información sobre los requisitos de acceso.

Vídeo: Orientación Laboral



Source: [HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=9X2_XD6F4DQ](https://www.youtube.com/watch?v=9X2_XD6F4DQ)

Tarea 1.

A medida que exploras estas teorías de orientación laboral

1. ¿Cómo las identificas en tu propia actividad de orientación?
2. ¿Cómo podrías usar las Teorías de la Carrera Profesional en tu propia orientación?
3. ¿Qué habría que añadir a las Teorías de la Carrera Profesional para satisfacer las necesidades de una comunidad en cambio?



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024



Tarea 2.

Lectura de estudios/ investigaciones sobre procesos de carreras y desarrollo profesional y debatir los hallazgos.



2. Orientación Laboral Multicultural

Orientación Laboral Multicultural

La orientación laboral multicultural consiste en proporcionar asesoramiento a personas de diversas edades (solicitantes de empleo y solicitantes de formación) procedentes de diversos orígenes culturales.

Implica el reconocimiento, la comprensión y la consideración de los contextos culturales únicos de cada individuo.

En esta sección, aprenderás sobre las especificidades de la orientación multicultural.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024

Fundamentos de la Orientación Multicultural

- Una sólida relación de orientación laboral con la persona.
- Los propios puntos de partida del orientador: su visión del mundo y sus habilidades de coaching multicultural.
- La adaptación a una nueva cultura.
- Un modelo de roles de orientación.
- Considerar las diferentes perspectivas sociales.
- Integrar y normalizar el concepto de Orientación Laboral en la sociedad.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

¿Qué es la cultura? ¿Cómo nos convertimos en parte de una cultura?

La cultura influye en la forma de vida, en la identidad y las relaciones de una persona, tanto dentro como fuera de su entorno. Las culturas son dinámicas, cambian constantemente como resultado de las acciones de los individuos, y cambian en diversos grados (Papadopoulos 2006).



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

Una tendencia universal

- La multiculturalidad es parte integral de todos los aspectos de la orientación.
- Énfasis en la atención personalizada.
- La orientación específica teniendo en cuenta la cultura es primordial
- Reconocer el origen cultural/étnico es un punto de partida crucial.
- Especial atención requiere el conocimiento y el reconocimiento de las diferencias culturales.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

Desglose de las Tendencias sobre la Orientación

- 1) Teorías psicodinámicas
- 2) Teorías cognitivo-conductuales
- 3) Teorías humanísticas existenciales
- 4) Asesoramiento multicultural
(Hackney y Cormier, 1996)



Fundamentos de las relaciones humanas

- Forma la base para establecer una relación de orientación laboral.
- Implica fundamentalmente el establecimiento de un ambiente seguro, confidencial y abierto.



Impacto de los antecedentes personales

- Las emociones encontradas en antiguas relaciones significativas pueden manifestarse en interacciones posteriores y desencadenarse en encuentros.
- Las experiencias pasadas pueden manifestarse en contextos de orientación laboral.



La relación humana en la Orientación

- La relación de orientación puede entenderse como una alianza.
- La Orientación Multicultural requiere que tanto el orientador como el usuario/a tengan la capacidad y el coraje de cruzar las fronteras culturales.
- En el proceso, ambas partes están llevando a cabo su propio desarrollo cultural.



¿Qué es esencial tener en cuenta en la Orientación Multicultural?

- 1) Relación con los demás y cercanía
- 2) Trabajo y aprendizaje
- 3) Problemas físicos y de salud
- 4) Creencias
(Proceso de Peavy)



¿Cuáles son los factores comunes y diferenciadores en los ciudadanos/as recién llegados/as?

Factores Comunes

- Dejar atrás estilos de vida familiares
- Adaptación a la nueva cultura
- Juzgar un nuevo país basándose en la propia cultura
- Necesidad de aprender un nuevo idioma
- Crisis de identidad y profesional
- Cambios en los roles y el estatus social
- Falta de conocimiento cultural
- Contactos sociales limitados
- Sentimientos de impotencia
- Baja autoestima

Factores diferenciadores

- País de nacimiento y cultura
- Historia personal
- Educación y estatus social
- Motivo de la inmigración
- Valores y costumbres
- Lengua materna y competencias
- Edad y generación
- Personalidad
- Relaciones familiares



Source: <https://www.freepik.com/>
Retrieved 3.1.2024

Competencias para la Orientación Multicultural

- Visión del mundo y valores
- Competencias de asesoramiento multicultural
- Varios análisis
- *Sue, W. S. & Sue, D.* ofrecen un desglose versátil de la competencia, en base al cual uno puede delinearla y establecer la dirección para su desarrollo
- El modelo de Bennett



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

Adaptación a una nueva cultura (Sue y Sue, 1990)

- Se han identificado diferentes etapas en la adaptación
- Las diferencias individuales en el proceso de adaptación a una nueva cultura pueden ser notables



Adaptación a una nueva cultura (Sue y Sue, 1990)

Fase1:
Conformidad
Actitud positiva
hacia la nueva
cultura.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

Adaptación a una nueva cultura (Sue y Sue, 1990)

2. Fase: Disonancia

Adaptarse al nuevo entorno provoca frustración y estrés.

El entorno desconocido exige una cantidad significativa de esfuerzo consciente.

3. Fase: Resistencia e inmersión en la cultura previa

Una fuerte reversión a la cultura original. Las culturas anteriores y nuevas son vistas como opuestas.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

Adaptación a una nueva cultura (Sue y Sue, 1990)

4. Fase: Introspección/Reorientación

Entender que los problemas que se experimentan en la nueva cultura son causados por diferencias culturales, como valores, hábitos...

Realismo creciente: los lados buenos y malos se ven en todas las culturas.

5. Fase: Conciencia Integradora

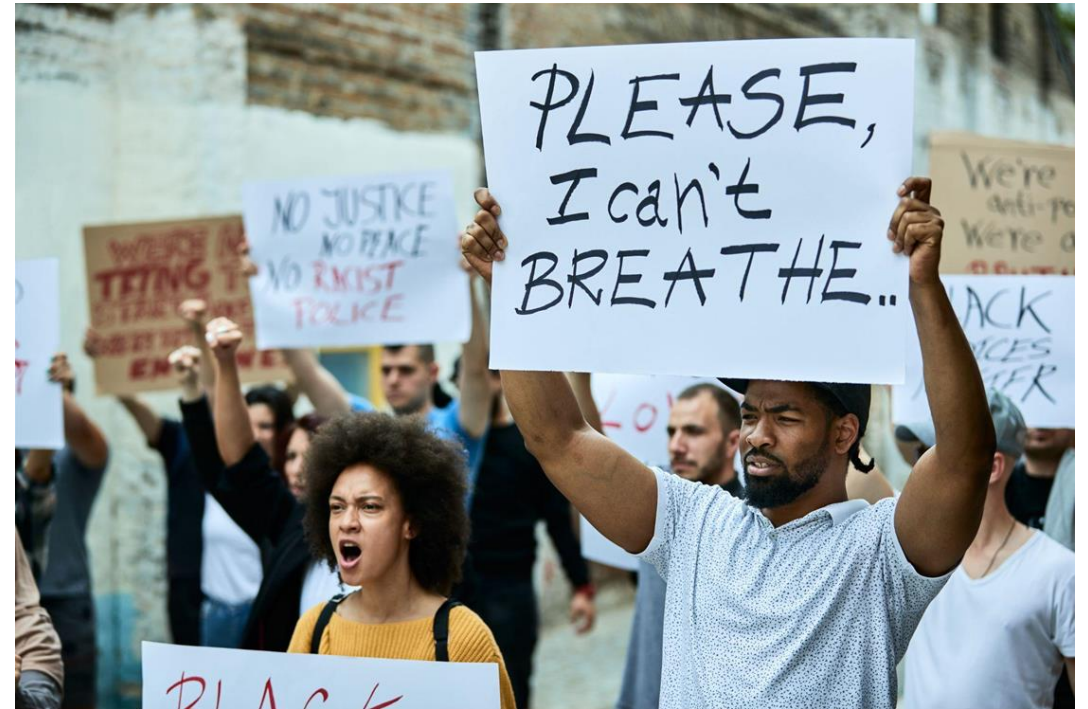
El individuo se involucra activamente con la nueva cultura y aborda los problemas de manera efectiva, facilitando la integración de ambas culturas.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

Redes y perspectiva social

Al desarrollar la orientación multicultural, es esencial ver sus conexiones con las comunidades, las organizaciones y la sociedad.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

Redes y perspectiva social

- Cuando se trabaja con inmigrantes de forma individual, es vital tener en cuenta la naturaleza comunitaria de sus culturas.
- A menudo es esencial incluir a la familia o a los miembros clave de la comunidad en las discusiones.
- También es necesario desarrollar la cultura operativa de las organizaciones en su región/país.



3. Conciencia Cultural y Comunicación Intercultural

Sensibilización cultural y comunicación intercultural

Conciencia cultural es el reconocimiento y la apreciación de los valores, creencias y comportamientos de las diferentes culturas. Permite interacciones respetuosas y efectivas con diversos grupos, reduciendo malentendidos y promoviendo relaciones positivas. Esta habilidad es crucial para navegar por las complejidades de nuestra sociedad globalizada, mejorando la comunicación y la comprensión a través de las fronteras culturales.

Comunicación intercultural es el intercambio de información, ideas y sentimientos entre personas de diferentes orígenes culturales, enfatizando la comprensión y el respeto por la diversidad. La comunicación intercultural es un proceso simbólico, interpretativo, transaccional, contextual, en el que personas de diferentes culturas crean significados compartidos.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024

Sensibilización cultural y comunicación intercultural

En la década de 1980, el psicólogo Geert Hofstede estudió las diferencias culturales y de valores en más de 50 países.

Actualizada en la década de 2000, su investigación identificó cinco aspectos clave para describir, explicar y comprender las diferencias y similitudes culturales.



Dimensiones de las diferencias culturales (Hofstede)



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

1. Individualismo - Colectivismo

2. Democracia - Autoritarismo
(Distancia de poder)

3. Masculinidad - Femenidad

4. Tolerancia a la incertidumbre -
Evitación de la incertidumbre

5. Tiempo cíclico - Tiempo lineal

Individualismo - Colectivismo

Culturas individualistas

Independencia y confianza en sí mismo

No dependencia de los demás

Respeto social y éxito individual

Igualdad basada en el mérito

Creatividad y coraje

Tareas priorizadas sobre las relaciones

Trato igualitario a todos los clientes

La evaluación y la retroalimentación son parte integral del trabajo

- Familias, lugares de trabajo y sociedad
- Independencia vs. interdependencia
- Mentalidad del "yo" vs. mentalidad del "nosotros"



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024

Culturas colectivistas

Dependencia para la cooperación

Reciprocidad y armonía

Deber comunitario, por ejemplo, cuidar a los padres

Honrar y preservar la imagen

Distribución equitativa para todos

Relaciones priorizadas sobre tareas

Mejor servicio para los miembros del grupo

La evaluación y la retroalimentación rompen la armonía

Democracia - Autoritarismo (Distancia de poder): igualdad vs. desigualdad, jerarquía vs. Igualdad. Distancia de poder

Democracia y relaciones de poder equitativas

- Puestos de trabajo obtenidos a través de la educación, la experiencia y las cualidades personales
- Poder demostrado a través de habilidades y requisitos de tareas, no títulos formales
- Igualdad de trato independientemente del cargo
- Las relaciones empleador-empleado son prácticas, sin excesivo respeto o admiración
- Los gerentes ideales son democráticos y justos
- La socialización en todos los puestos de trabajo es aceptable tanto en el trabajo como en el tiempo libre
- Los funcionarios públicos son considerados sirvientes de sus clientes



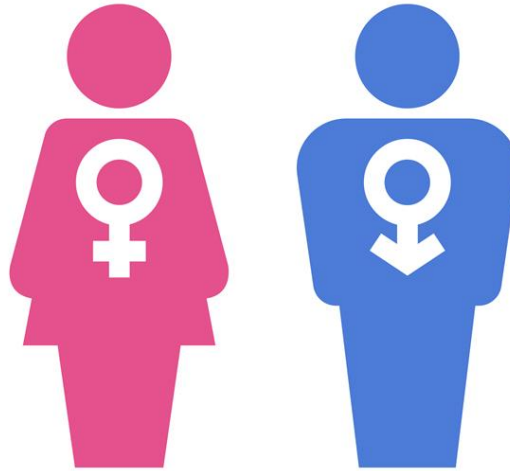
Autoritarismo y relaciones con marcadas diferencias de poder

- El poder a menudo se basa en el origen, la edad o la posición
- Brecha significativa entre los que están en el poder y los demás
- El poder se muestra y se ejerce de manera prominente
- Los cargos superiores tienen derechos especiales; Las posiciones más bajas no deben interferir
- Los gerentes toman decisiones sin discusión; Se espera que sepan y hagan todo
- Los gerentes son responsables de la calidad del trabajo y de los resultados
- Supervisión e instrucción estrictas; Los empleados siguen órdenes sin tomar la iniciativa
- Dificultad para que los empleados sigan instrucciones de sus compañeros o expresen opiniones.
- Los funcionarios públicos actúan como superiores que ejercen poder sobre los clientes

Masculinidad – Feminidad, binomio referido a roles emocionales "duros" o "blandos"

Feminidad

- Enfatiza la superación y la competencia con uno mismo.
- Se respeta más la modestia y la solidaridad que el ganar.
- El tener una gran ambición no se considera mejor, ni para los niños ni para las niñas.



Masculinidad

- Enfatiza la competitividad y el rendimiento.
- La ambición es respetada y el éxito es valioso.
- Es aceptable clasificar a las personas de mejor a peor.
- Se anima a las personas a competir entre sí desde una edad temprana. Especialmente la ambición de los niños se impone.

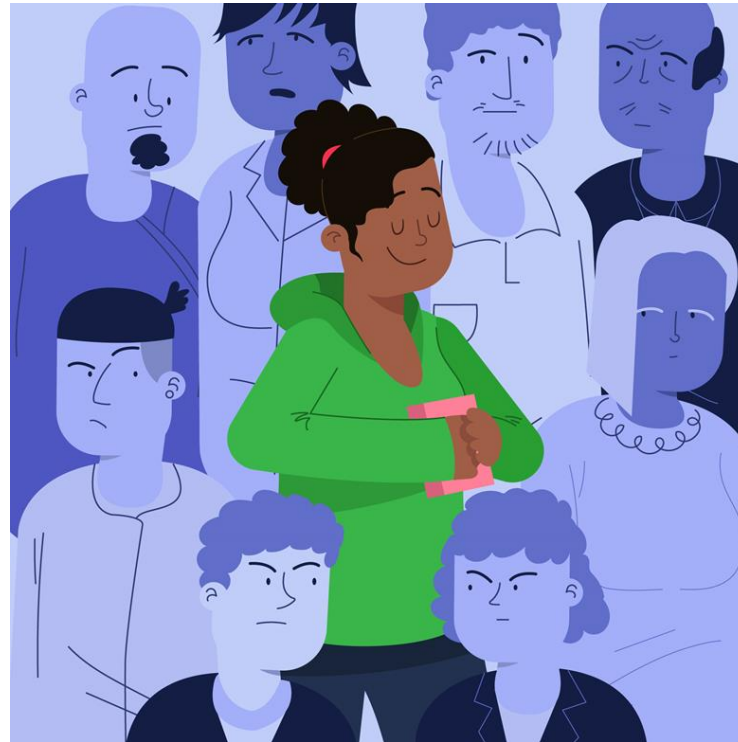
Source: <https://www.freepik.com/>
Retrieved 29.2.2024

Tolerancia – Rechazo a la incertidumbre

Tolerancia a la incertidumbre

La impresión de las personas suele ser tranquila, relajada y serena.

La Diferencia no supone un problema.



Source: <https://www.freepik.com/>
Retrieved 29.2.2024

Rechazo a la incertidumbre

Las personas se ponen ansiosas fácilmente y necesitan instrucciones sobre cómo actuar en situaciones inciertas.

Las personas parecen ocupadas, nerviosas, agresivas y activas.

Deseo de saber lo que está sucediendo y miedo a la Diferencia.

Tiempo lineal - Tiempo cíclico

Tiempo lineal

- Concentración en la materia y el trabajo, una tarea a la vez.
- Planificación, organización y puntualidad previas.
- Sin interrupciones durante las discusiones.
- Cumplimiento de horarios, mentalidad de "el tiempo es dinero"
- Turnos de espera, un cliente a la vez.
- Común en las culturas individualistas.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024

Tiempo cíclico

- Concentración en las relaciones, en múltiples interacciones a la vez.
- Flexibilidad y mínima preparación.
- Multitarea
- Se permiten conversaciones simultáneas.
- Atender a varios usuarios/as a la vez.
- Actitud laxa hacia la puntualidad.
- Común en las culturas colectivistas.

Diferencias en los roles femeninos y masculinos en diferentes culturas

Additional points



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

- En los países con relaciones de gran distancia de poder (por ejemplo, Francia, los países árabes, América Latina, Asia y África), la desigualdad social es aceptada.
- El padre es la autoridad familiar, mientras que la madre cuida de los hijos y del hogar.
- En Europa, las mujeres suelen tener un alto nivel educativo y siguen carreras fuera del hogar.

Diferencias comunicativas en diferentes culturas

- En los países colectivistas, la comunicación valora la armonía y la conformidad, evitando conflictos. Esto requiere paciencia y comprensión de la sociedad.
- En las culturas asiáticas, decir "no" a la autoridad es poco común, y los problemas no se plantean abiertamente, por lo que la pregunta de un maestro a menudo obtiene un "sí" independientemente de la comprensión.
- En una nueva cultura, las barreras lingüísticas pueden causar humildad e impotencia, lo que lleva a la pérdida del yo y al entumecimiento emocional.
- Las normas de contacto visual varían: es cortés en los países occidentales, pero a menudo inapropiado entre diferentes géneros en los países musulmanes.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

Diferencias comunicativas en diferentes culturas



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

- En los países occidentales, una sonrisa expresa felicidad y aceptación, mientras en Asia y África, puede ocultar confusión.
- Los finlandeses son directos a lo importante, mientras que las conversaciones informales son comunes en Estados Unidos, África y Oriente Medio.
- El silencio es aceptable en Occidente y muy valorado en Japón y China, pero en Oriente Medio y África puede implicar negatividad.

Distancia y espacio físico



- Los europeos suelen mantener una distancia física mínima en las conversaciones.
- Los africanos a menudo se toman de la mano, mientras que los asiáticos son más reservados.
- Mostrar los pies es ofensivo en muchas culturas, y tocar la cabeza de alguien es particularmente irrespetuoso en las culturas asiáticas.

¿Por qué es importante la conciencia cultural en la orientación laboral?

- La competencia intercultural requiere dominio del idioma, habilidades sociales y comprensión cultural.
- Reconocer las similitudes y diferencias y estar abierto a la comprensión son cruciales.
- Esforzarse por el respeto mutuo y minimizar los conflictos.
- Conocer sus preferencias mejora la conciencia y ayuda a navegar por diversas situaciones.



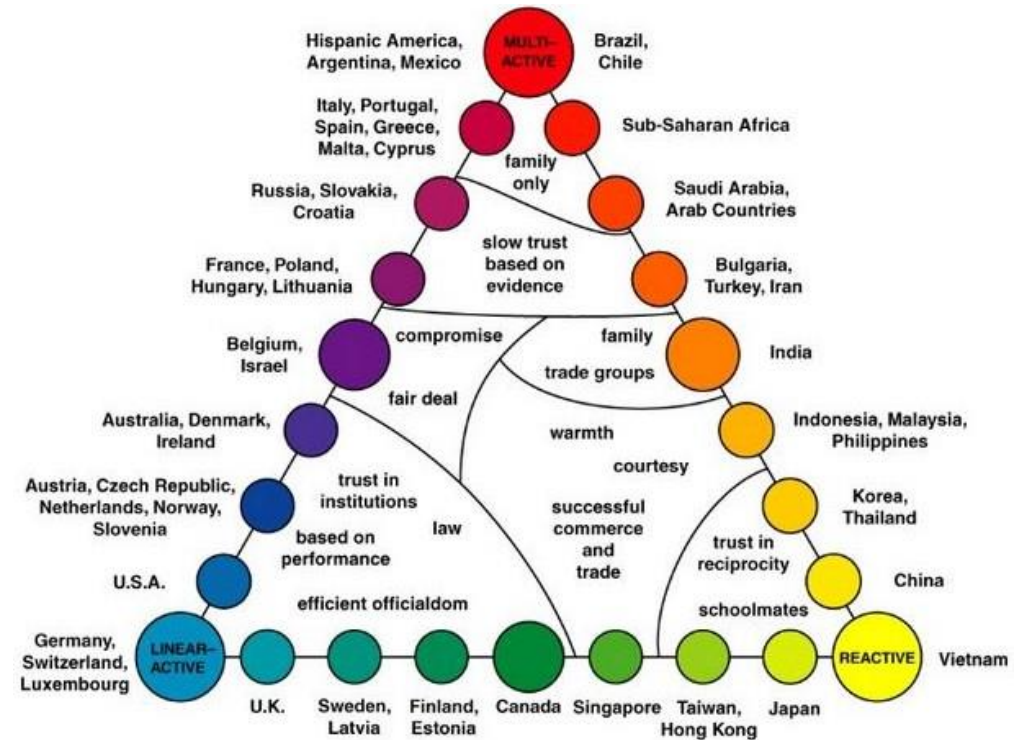
Sobre la teoría de Lewis

La comunicación intercultural se produce cuando las personas interactúan en diversos contextos.

La diversidad se deriva de los variados orígenes de los participantes e incluye formas de comunicación escrita, hablada y no verbal.

Existen pocas verdades universales, ya que la cultura evoluciona continuamente.

Los significados, las definiciones y los mensajes están abiertos a la interpretación.



(Chandarana 2011)

Culturas lineales Activas y Culturas multiactivas

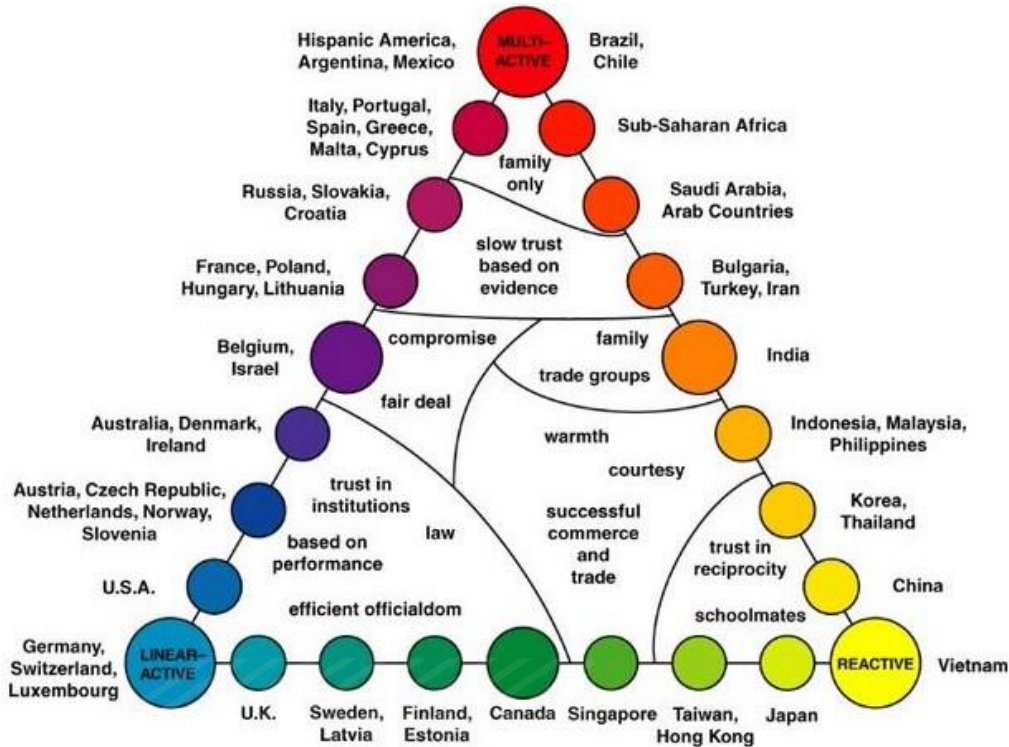


FIGURE 1. Culture categories by Lewis (Chandarana 2011)
 TABLE 1: Lewis, 1996, 1999, 2006, 2018

<i>Linear-Active</i>	<i>Multi-Active</i>	<i>Reactive</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✦ introvert ✦ patient ✦ quiet ✦ minds own business ✦ likes privacy ✦ plans ahead methodically ✦ does one thing at a time ✦ works fixed hours ✦ punctual ✦ dominated by timetables and schedules ✦ compartmentalizes projects ✦ sticks to plans ✦ sticks to facts ✦ gets information from statistics, reference books, database, Internet ✦ job-oriented ✦ unemotional ✦ works within department ✦ follows correct procedures ✦ accepts favors reluctantly ✦ delegates to competent colleagues ✦ completes action chains ✦ likes fixed agendas ✦ brief on telephone ✦ uses memoranda ✦ respects officialdom ✦ dislikes losing face ✦ confronts with logic ✦ limited body language ✦ rarely interrupts ✦ separates social/ professional 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ extrovert ✦ impatient ✦ talkative ✦ inquisitive ✦ gregarious ✦ plans grand outline only ✦ does several things at once ✦ works any hours ✦ not punctual ✦ timetable unpredictable ✦ lets one project influence another ✦ changes plans ✦ juggles facts ✦ gets first-hand (oral) information ✦ people-oriented ✦ emotional ✦ gets around all departments ✦ pulls strings ✦ seeks favors ✦ delegates to relations ✦ completes human transactions ✦ interrelates everything ✦ talks for hours ✦ rarely writes memos ✦ seeks out (top) key person ✦ has ready excuses ✦ confronts emotionally ✦ unrestricted body language ✦ interrupts frequently ✦ interweaves social/ professional 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ introvert ✦ patient ✦ silent ✦ respectful ✦ good listener ✦ looks at general principles ✦ reacts ✦ flexible hours ✦ punctual ✦ reacts to partner's timetable ✦ sees whole picture ✦ makes slight changes ✦ statements are promises ✦ uses both first-hand and researched information ✦ people-oriented ✦ quietly caring ✦ considers all departments ✦ networks ✦ protects face of other ✦ delegates to reliable people ✦ reacts to partner ✦ thoughtful ✦ summarizes well ✦ plans slowly ✦ ultra-honest ✦ must not lose face ✦ avoids confrontation ✦ subtle body language ✦ doesn't interrupt ✦ connects social and professional

Figure 3.2 Common Traits of Linear-Active, Multi-Active, and Reactive Categories

¿Cómo utilizar el modelo de Lewis en la Orientación Laboral?

Reflexiona sobre tu conciencia cultural y evalúa si los modelos de Hofstede o Lewis te beneficiarían como Orientador.

La mayoría de los individuos son una combinación de varios rasgos. Como Orientador, es útil conocer los diferentes enfoques culturales, pero el aspecto más importante es el compromiso genuino y la apertura para reconocer respetuosamente los factores unificadores y distintivos.

Ten mucho cuidado con las similitudes culturales, ya que todos somos personas individuales.

El objetivo no es reforzar estereotipos.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 12.6.2024



Tarea 3. Diferencias entre culturas



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

El sitio web de Hofstede Insight es bueno para comparar diferentes culturas a nivel general

<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>

- Visita el sitio web para comparar las diferencias culturales entre países.
- ¿Algo te sorprendió? Si es así, ¿qué?
- ¿La comparación es tu propio comportamiento, el de un colega, gerente o cliente?
- ¿Qué tipo de diferencias crean las culturas en las expectativas de los usuarios respecto a la Orientación Laboral? ¿Tienes experiencias de soluciones cuando las expectativas de un usuario y las formas de orientación de su propia cultura han entrado en conflicto?
- ¡Discute y compara tus pensamientos!



Tarea 4.

1. Preséntate brevemente. Háblanos de tu formación y de los que has aprendido en situaciones multiculturales que puedas compartir con los demás. Además, habla de tus objetivos en el desarrollo de tus competencias en diversidad cultural.
2. ¿Cómo afectan las diferencias culturales al proceso de Orientación Laboral? Coméntalo con las personas de tu equipo.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024

4. Diseño accesible y basado en la empatía



Diseño accesible y basado en la empatía



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024

Desarrollar con éxito una interacción de orientación laboral a través de la tecnología requiere las competencias para interactuar en línea, generar confianza y encontrar situaciones para la interacción formal e informal.

Asesoramiento pedagógico, lingüístico y tecnológicamente (económicamente) accesible (idioma, multilingüismo, mediación, planificación basada en el cliente (UX), co-creación



Diseñando la orientación online en pocas palabras

- ¿Qué herramientas tecnológicas están disponibles para el orientador y el usuario/a?
- ¿Se están cumpliendo los requisitos de seguridad de la información?
- ¿Qué funciones interactivas ofrecen las tecnologías?
- ¿Cómo se pueden utilizar eficazmente en la orientación, teniendo en cuenta las perspectivas del orientador/a, del usuario/a de otros usuarios?

Herramientas de mensajería instantánea

Chats de texto integrado

Pizarras blancas

Herramientas para grupos pequeños

Realidad virtual

Mensajes de audio

Vídeos cortos

Espacios para comentarios

Documentos compartidos

realidad aumentada



Source: <https://www.freepik.com/>
Retrieved 29.2.2024

Diseño basado en la empatía

Building trust

- la experiencia online del usuario/a ha generado confianza y liberación
- el orientador/a conoce al orientado/a
- escucha
- respeto
- Dialogo orientado al usuario/a

La interacción mediada por la tecnología está diseñada de tal manera que promueve la experiencia del usuario/a de ser escuchado, visto y comprendido.

El diseño en línea no es frío y sin rostro cuando la interacción de orientación se planifica cuidadosamente.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024

Factores que afectan a la implementación del diseño

Entorno

Personas
Organizaciones
Tecnología
Aspectos prácticos

- condiciones
- igualdad
- falta de servicios

Diseño

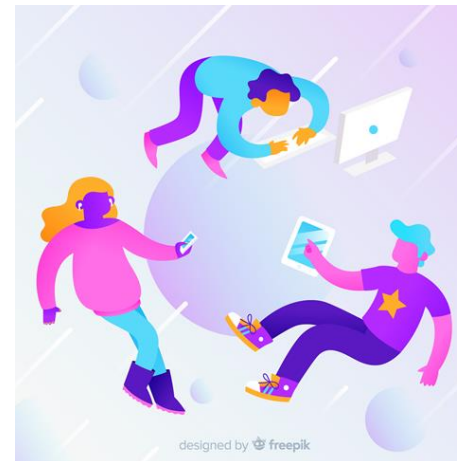
Creación de modelos de diseño
Evaluación

- Recopilación de datos
- feedback

Re-diseño

Conocimiento

Teorías científicas & métodos
Marco educativo & Implementación del marco educativo
Experiencia & Especialización
Fundaciones
Diseño de productos y procesos



Creando diseño tecnológico



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024

Factores persistentes:

Afectan a las actividades del organizador de la educación y la orientación desde la perspectiva de la sociedad. Estos incluyen, por ejemplo, leyes, marcos de referencia nacionales y supranacionales (como la UE), planes de estudio, financiación y continuidad de las operaciones a largo y corto plazo.

Factores variables:

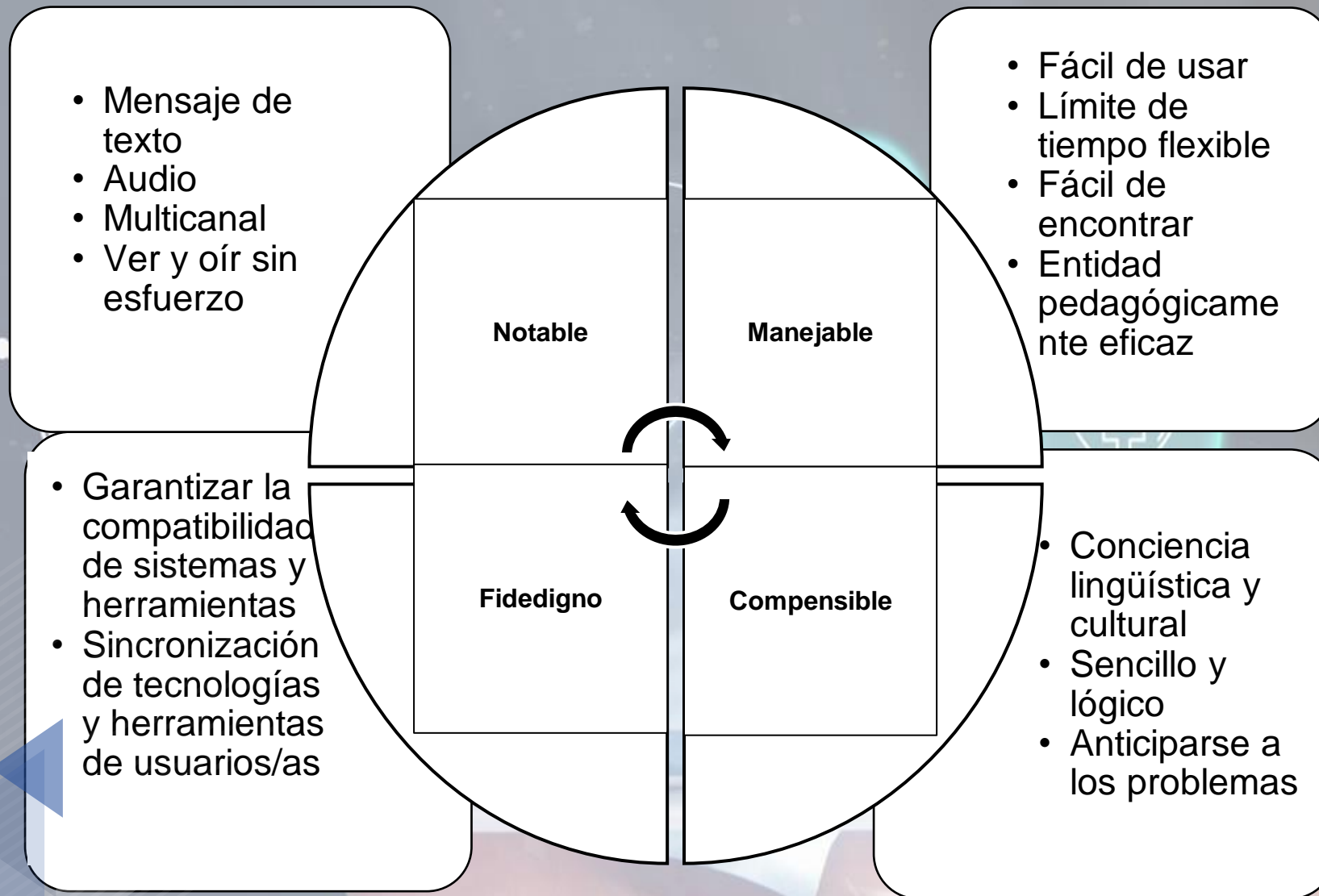
Afectan a la orientación individual. Estos incluyen, por ejemplo, las condiciones en el hogar, que también es un entorno de aprendizaje, la situación familiar, la ubicación, las habilidades y la experiencia del orientador/a y del usuario/a (competencia digital, antecedentes y conciencia lingüística y cultural, cultura de aprendizaje), herramientas, conexiones, deseo, requisitos, factores de motivación, asequibilidad, antecedentes culturales y educativos, cultura regional, profesión.

Diseño accesible

- La accesibilidad a menudo se refiere estrictamente a la tecnología. En un sentido amplio, la accesibilidad también se refiere no sólo a la accesibilidad tecnológica, sino también a la participación. Es decir, tener en cuenta los factores de fondo y los desafíos del usuario/a (por ejemplo, situación familiar, transiciones profesionales, competencias lingüísticas, desafíos de aprendizaje)
- Las estrategias y criterios de accesibilidad (Fennelly-Atkinson et al. 2022; Lomellini et al. 2022), la gestión del e-learning, el trabajo centrado en el diseño y la colaboración
- Como regla general, la capacitación y los cursos en línea deben diseñarse de manera que sean accesibles para aquellos que tienen más dificultades para estudiar. La accesibilidad diseñada primero también es funcional para estudiantes rápidos y hábiles.
- Dimensiones de accesibilidad comunes en el diseño del aprendizaje en línea
 - Lingüística
 - Pedagógica
 - Tecnológica
 - Económica
 - Social

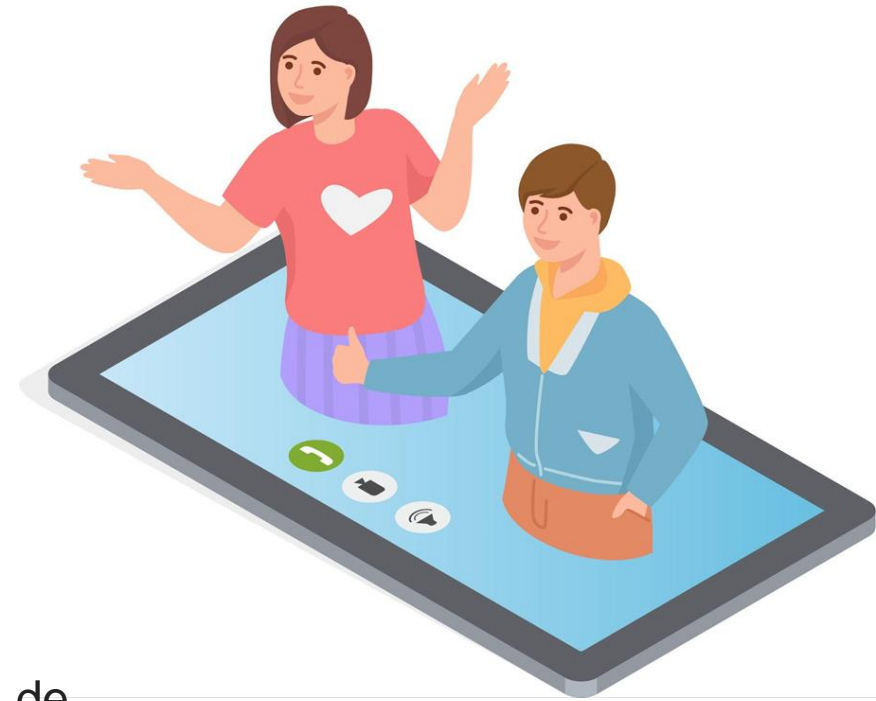


Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024



Diseño de Interacciones desde el punto de vista del usuario/a

- ¿Qué dispositivos y aplicaciones utiliza tu organización?
- ¿Y los clientes?
- ¿Cómo es el grupo objetivo, es decir, qué se puede esperar?
- ¿Cuáles son los requisitos de seguridad?
- ¿Cómo te relacionas con la interacción de aprendizaje fácil de usar??
- ¿Qué situaciones de interacción hay en la Orientación?
- ¿Cuáles son repetitivas?
- ¿Cuáles son las deseadas?
- ¿Cuáles son puntuales?
- ¿Qué tipo de interacción es el objetivo?
- ¿Cuál es el objetivo de la interacción?
- ¿Con qué medios se pueden construir situaciones de interacción?
- ¿Cómo debe actuar el orientador en el diseño para que las situaciones de interacción deseadas sean posibles y cumplan sus objetivos?

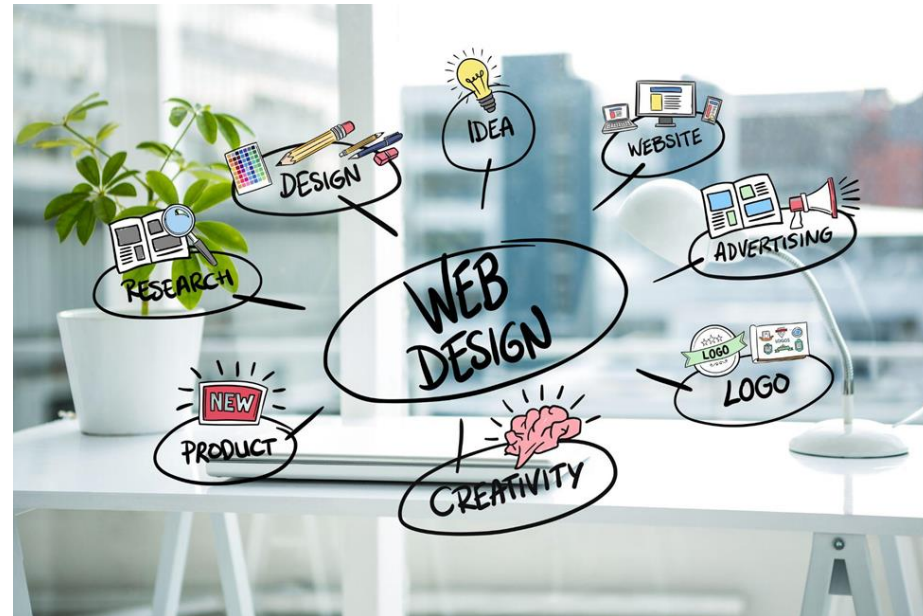


Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024

Tarea 5.

¿Cómo crear situaciones de orientación laboral en línea accesibles y basadas en la empatía?

Coméntalo y comparte ideas.



Tarea 6.

Cómo diseñar un recurso para la orientación: curso, reunión, módulo, utilizando las herramientas tecnológicas disponibles.

Hacer un mapa mental y un borrador de cómo la selección de herramientas web conforma el diseño del aprendizaje.



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 3.1.2024



Más información sobre el asesoramiento multicultural

- Atkinson, D. R., Thompson, C. E. & Grant, S. K.** 1993. A three-dimensional model for counseling racial/ethnic minorities. *Counseling Psychologist* 21 (2), 257-277
- Axelson, J.A.** 1993. *Counselling and development in multicultural society*. 2. ed. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Bennett, J. M., & Bennett, M. J. (2004).** Developing intercultural sensitivity: An integrative approach to global and domestic diversity. In D.
- Landis, J. Bennett & M. Bennett (Eds.),** *Handbook of intercultural training* (3rd ed, pp. 147–165). Thousand Oaks: Sage.
- Hackney, L. H. & Cormier, L. S.** 1996. *The professional counselor. A process guide to helping*. 3. painos. London: Allyn & Bacon.
- Peavy, V. 1999.** *Sociodynamic guidance. Constructivist perspective* 21. To the guidance work of the century. Helsinki: Psykologien Kustannus.
- Vance Peavy
http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/About_Vance.html
- Sue, W. S. & Sue, D. 1990.** *Counseling the culturally different: Theory and practice*. (2nd ed.). New York: Wiley.





Leer más sobre sensibilización cultural y comunicación intercultural

Hofstede, G. 2009. Geert Hofstede cultural dimensions.

Hofstede, G. 2011. Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. Online readings in psychology and culture, 2(1), 2307-0919.

Hofstede, G., & Bond, M. H. 1984. Hofstede's culture dimensions: An independent validation using Rokeach's value survey. Journal of cross-cultural psychology, 15(4), 417-433.

Hofstede insights. COUNTRY COMPARISON <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>

Lewis, R. 2010. When cultures collide (pp. 171-211). London: Nicholas Brealey Publishing.

Lewis, R. D. 2011. Finland, cultural lone wolf. Nicholas Brealey.

CHANDARANA, A. 2011. Crossroads of Culture. Keynote presentation at CESSE AGM 2011 in Vancouver.

Available: <https://www.slideshare.net/prturner/avinash-chandaranacrossroads-of-culture-cesse-2011>

Crossculture 2019. The Lewis model. Available: <https://www.crossculture.com/about-us/the-model/>

Bertelsmann Stiftung: [Competence Cards for Immigrants Counselling](#)



Erasmus+ Cooperation
Partnership in Vocational
Education and Training

PROJECT NO. 2021-1-IT01-KA220-VET-000035649

THIS PROJECT HAS BEEN FUNDED WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN COMMISSION. THIS PUBLICATION (COMMUNICATION) REFLECTS THE VIEWS ONLY OF THE AUTHOR, AND THE COMMISSION CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR ANY USE WHICH MAY BE EN MADE OF THE INFORMATION CONTAINED THEREIN.

