

Módulo 5: Enfoque pedagógico de la Orientación Laboral

Pedagogía y Psicología para la Orientación Laboral

Formación de las futuras guías profesionales, incluyendo antifragilidad, formación de mentalidad, ikigai, consejos de orientación profesional y enfoque pedagógico de la orientación profesional.

Introducción

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

1. Primero te familiarizarás con el marco teórico de la orientación profesional y luego con el asesoramiento profesional basado en la empatía en profundidad.
2. Conoces los pilares fundamentales de la orientación profesional multicultural.
3. Obtendrás información básica sobre comunicación intercultural (Lewis, Hofstede).
4. Obtendrás consejos para crear redes.
5. También reflexionas sobre cómo se puede utilizar la empatía en las reuniones de asesoramiento digital y cómo es el diseño de aprendizaje digital basado en la empatía. Asesoramiento pedagógico, lingüístico y tecnológico (económicamente) accesible (idioma, multilingüismo, mediación, planificación basada en el cliente (UX) Co-creación



Competencias, Objetivos

Después de esta formación, los consejeros:

- tendrán un conocimiento básico de las teorías de la orientación laboral,
- sabrán lo que es el asesoramiento multicultural, planes de reuniones multiculturales, teniendo en cuenta los desafíos de la diversidad cultural,
- reconocerán el impacto de las culturas en el comportamiento individual,
- adquirirá los principios de la conciencia lingüística y cultural,
- comprenderá 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 profesional multicultural
3. Sensibilización cultural y comunicación intercultural
4. Asesoramiento en línea accesible y basado en la empatía o diseño de cursos



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

1. Aplicación de las teorías profesionales a la práctica de la orientación Laboral

Aplicación de las teorías profesionales a la práctica de la orientación Laboral

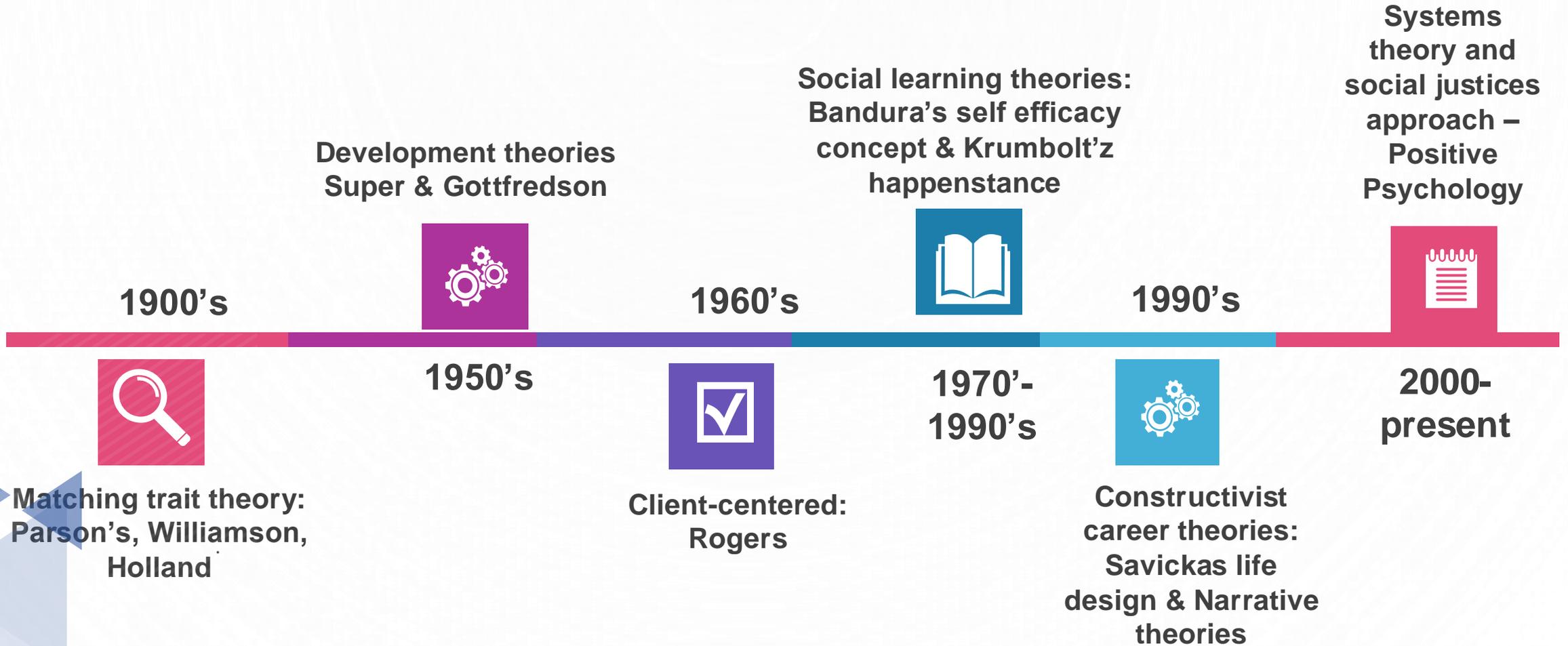


Vídeo: Orientación Laboral



Source: [HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=U00DASMCMOW](https://www.youtube.com/watch?v=U00DASMCMOW)

Cronología de las Teorías de la Carrera



¿Por qué son importantes las Teorías de Carrera?

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

Como influyen las Teorías de Carrera:

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



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

Teoría de los factores y Rasgos- 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.

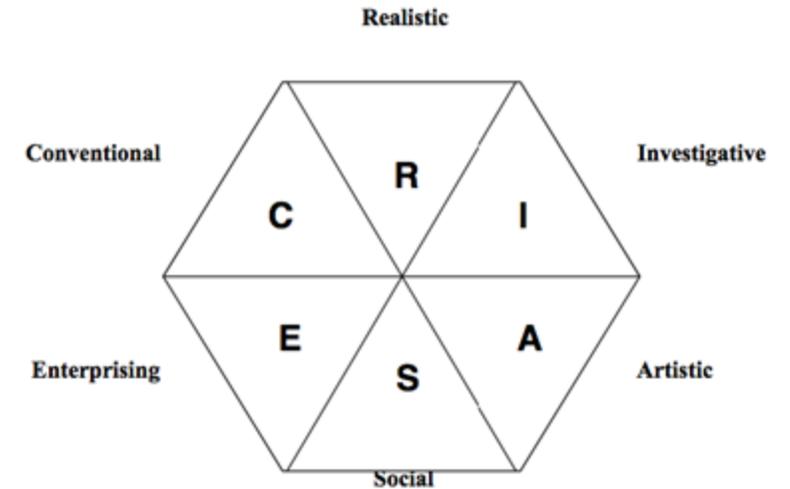
Los estudiantes necesitarían:

Buena comprensión de sus propios factores y rasgos

Conocimiento de los puestos de trabajo

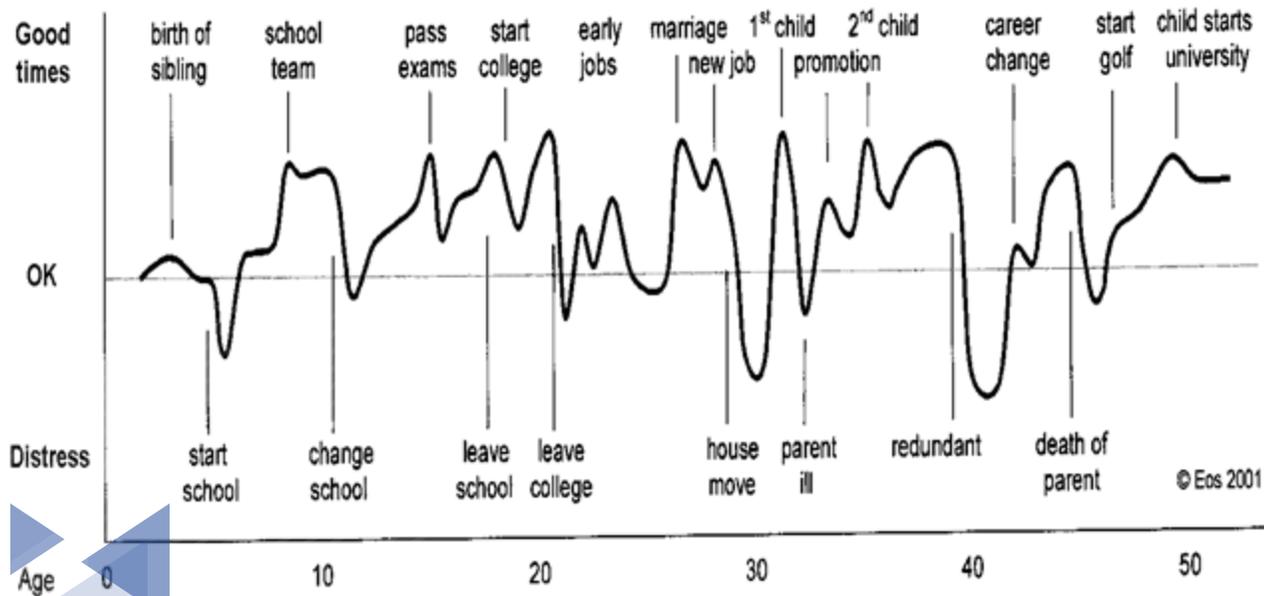
Buen juicio sobre la relación entre los rasgos y el mercado laboral

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



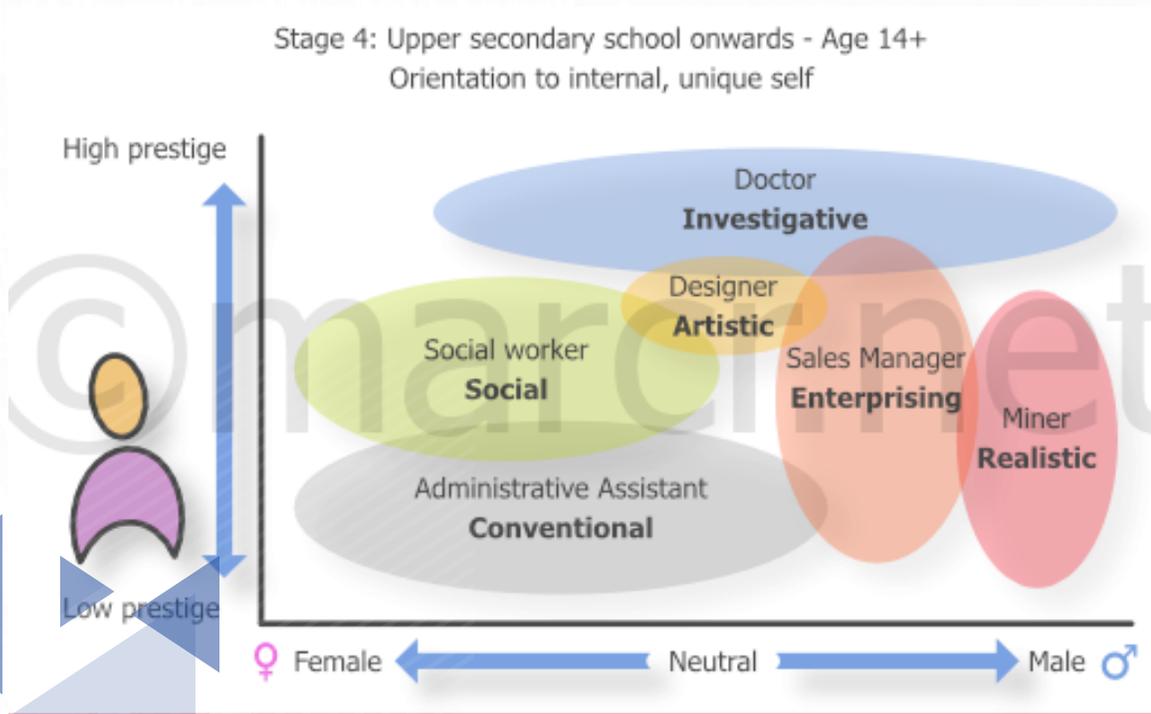
Teorías del Desarrollo – Donald Super

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 habilidades 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

Teorías del Desarrollo – Gottfredson



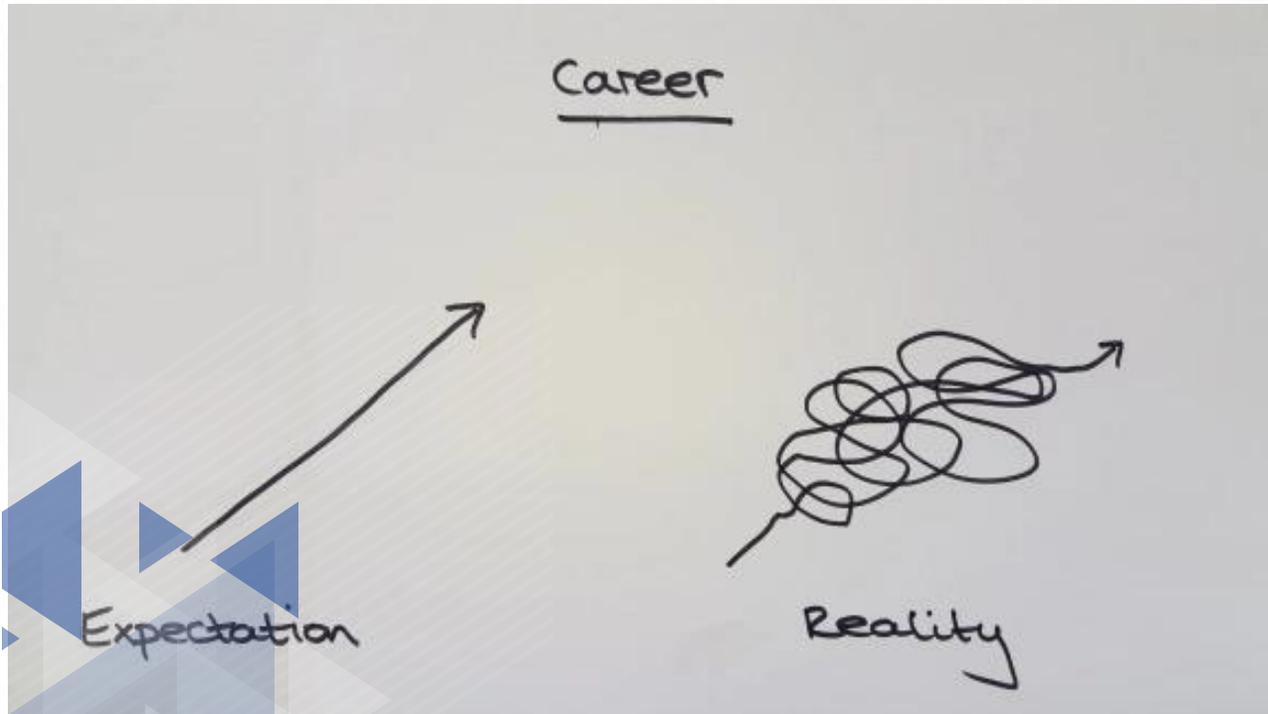
- No pueden probar su suposición, por lo que las creencias limitantes pueden convertirse en una profecía autocumplida, particularmente los niños de grupos socioeconómicos bajos / 1er hijo para asistir a la universidad o acceder a estudiantes de 3er nivel.
- Elegir una carrera sin pensar en todas las 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 eventos 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 los estudiantes con desajustes de Autoeficacia. Es importante desafiar.
- Si hay un desajuste, hay que replantear la planificación de la carrera.

Casualidad planeada-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

- Abarcan 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 carreras "afirma que construimos representaciones de la realidad, pero no construimos la realidad 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 cliente: yo como actor, yo como agente.
- Es importante construir o deconstruir una teoría de carrera para luego co-construir 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 VIA
- 2) Orientación Laboral basada en Valores: esto puede ayudar a un estudiante a alinear sus valores de vida a través del inventario de Valores de Vida en acción. Un cliente puede explorar sus valores y luego compararlos con los diferentes valores de un trabajo/organización o empresa.

Psicología Positiva



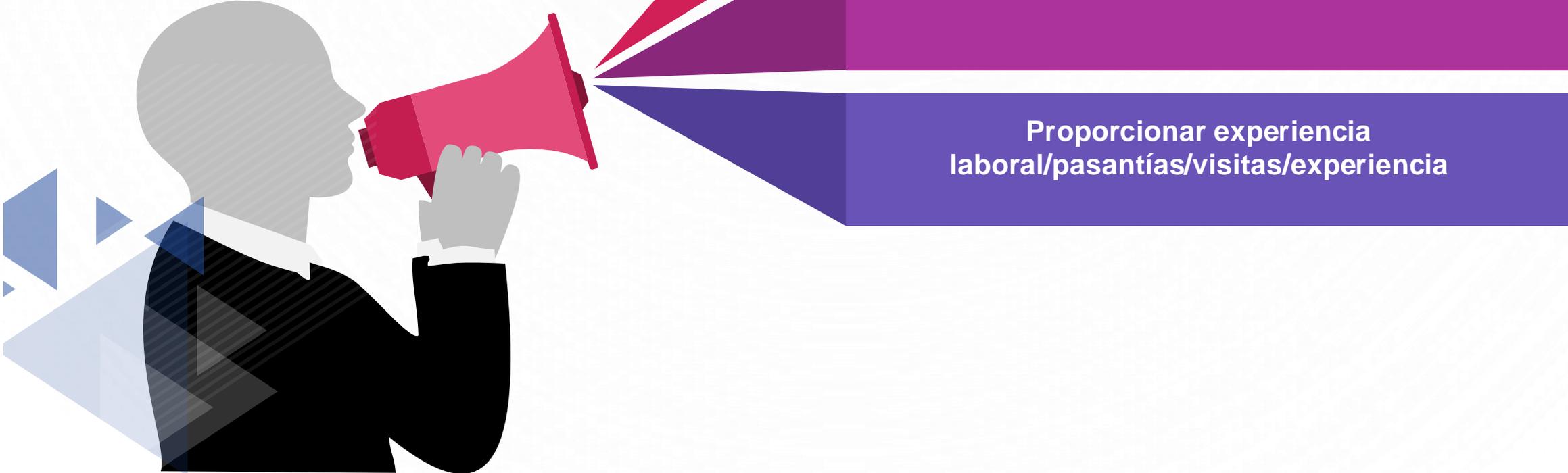
Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved
12.6.2024

3) Orientación Laboral basada en Intereses: este es un excelente punto de partida para cualquier Orientador. 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 profesional. 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 Carrera nos ayudan a comprender las suposiciones y creencias de nuestros clientes/estudiantes

¿Cómo cambiamos estas creencias o suposiciones?



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

Aprendizaje en los
Cuestionamiento: desafiar creencias y suposiciones

Proporcionar experiencia
laboral/pasantías/visitas/experiencia

Proporcionar Orientación Laboral

Escucha siempre

- Escuchar las necesidades/deseos/expectativas

Proporcionar información

- Proporcionar información sobre cursos/ocupaciones/aprendizajes

Analizar el autoconcepto/conocimiento de las carreras

- Trate de evaluar si su capacidad o expectativa coincide con los deseos y necesidades y planifique y planifique 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 Holanda?
- ¿Está disponible en el extranjero?

Conéctate con empresas/Alumni

- Vea si las empresas ofrecen pasantías / días de prueba
- Comprueba si las empresas ofrecen altavoces
- Comprueba si las empresas ofrecen días de prueba de TY

Conéctate con unos y otros

- Conéctate con otros Consejeros de Orientación
- Conéctese con los colegios universitarios locales
- Conéctese con ICG
- Conéctese con su oficina de acceso – Refugiados/asilo directo. Universidad del Santuario
- Conéctese con el reclutamiento de estudiantes



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 profesional,

1. ¿Cómo los reconoces en tu propia Orientación?
2. ¿Cómo podrías usar las teorías de la carrera en tu propia Orientación?
3. ¿Qué hace falta añadir a las Teorías de Carrera para satisfacer las necesidades de una comunidad cambiante?



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



Tarea 2.

Estudios de lectura sobre procesos de carrera y discusión



2. Orientación Laboral Multicultural

Orientación Laboral Multicultural

El asesoramiento profesional multicultural consiste en proporcionar orientación a personas de diversas edades (estudiantes, 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, aprenderá 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 profesional 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 asesoramiento.
- 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 profesional.
- Implica fundamentalmente el establecimiento de un ambiente seguro, confidencial y abierto.



Impacto de los antecedentes personales

- Las emociones encontradas en relaciones significativas pasadas 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 relación de alianza.
- La Orientación Multicultural requiere que tanto el orientador como el cliente 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 recién llegados?

Factores Comunes

- Dejar atrás estilos de vida familiares
- Adapting to a new culture
- Juzgar a un nuevo país en función de la propia cultura
- Necesidad de aprender un nuevo idioma
- Crisis identitaria y profesional
- Cambios en los roles sociales y el estatus
- 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 habilidades
- 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
- Varios análisis sintácticos
- *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 individuales, 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 - Feminidad

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

Autoritarismo y relaciones con marcadas diferencias 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



- 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 clientes 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.



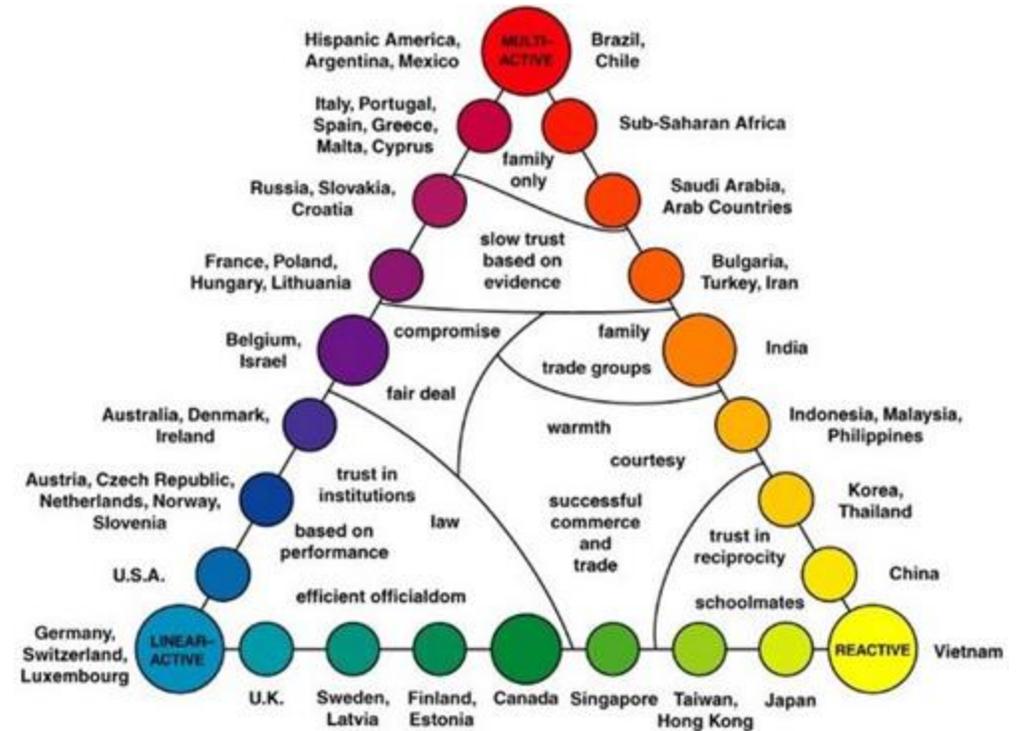
Sobre la teoría de Lewis

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

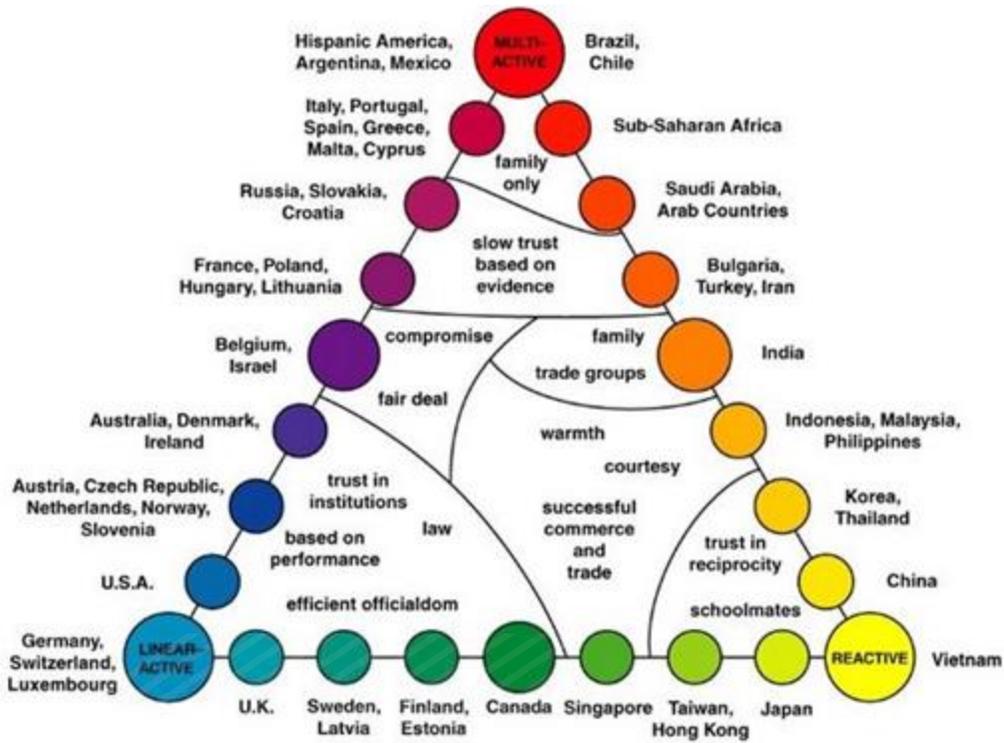


FIGURE 1. Culture categories by Lewis (Chandarana 2011)

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 juggles plans changes 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/>

- Visite el sitio web para comparar las diferencias culturales entre países.
- ¿Algo te sorprendió? Si es así, ¿qué?
- ¿La comparación dio una explicación para 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. Habla de tus antecedentes y de las realizaciones que has tenido en situaciones multiculturales que podrías compartir con los demás. Además, habla sobre tus objetivos en el desarrollo de tus habilidades de diversidad cultural.
2. ¿Cómo afectan las diferencias culturales al proceso de Orientación Laboral? Discute 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

Construir una interacción exitosa de orientación laboral a través de la tecnología requiere las habilidades 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 cliente?
- ¿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, del cliente y de otros usuarios?



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

Herramientas de
mensajería
instantánea

Chats de texto
integrados

Pizarras
blancas

Herramientas
para grupos
pequeños

realidad
virtual

Mensajes de
audio

Vídeos cortos

Espacios para
comentarios

Documentos
compartidos

realidad
aumentada

Diseño basado en la empatía

Building trust

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

La interacción mediada por la tecnología está diseñada de tal manera que promueve la experiencia del cliente 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

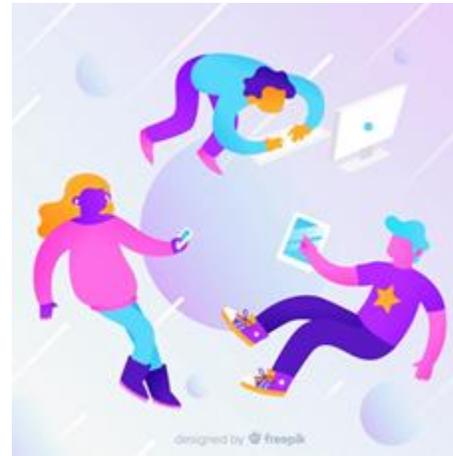
Creación de artefactos de diseño
Evaluación

- Recopilación de datos
- feedback

Re-diseño

Conocimiento

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



Creando diseño tecnológico



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

Factores persistentes:

inciden en 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 (por ejemplo, de la UE), planes de estudio, financiación y continuidad de las operaciones a largo y corto plazo.

Factores variables:

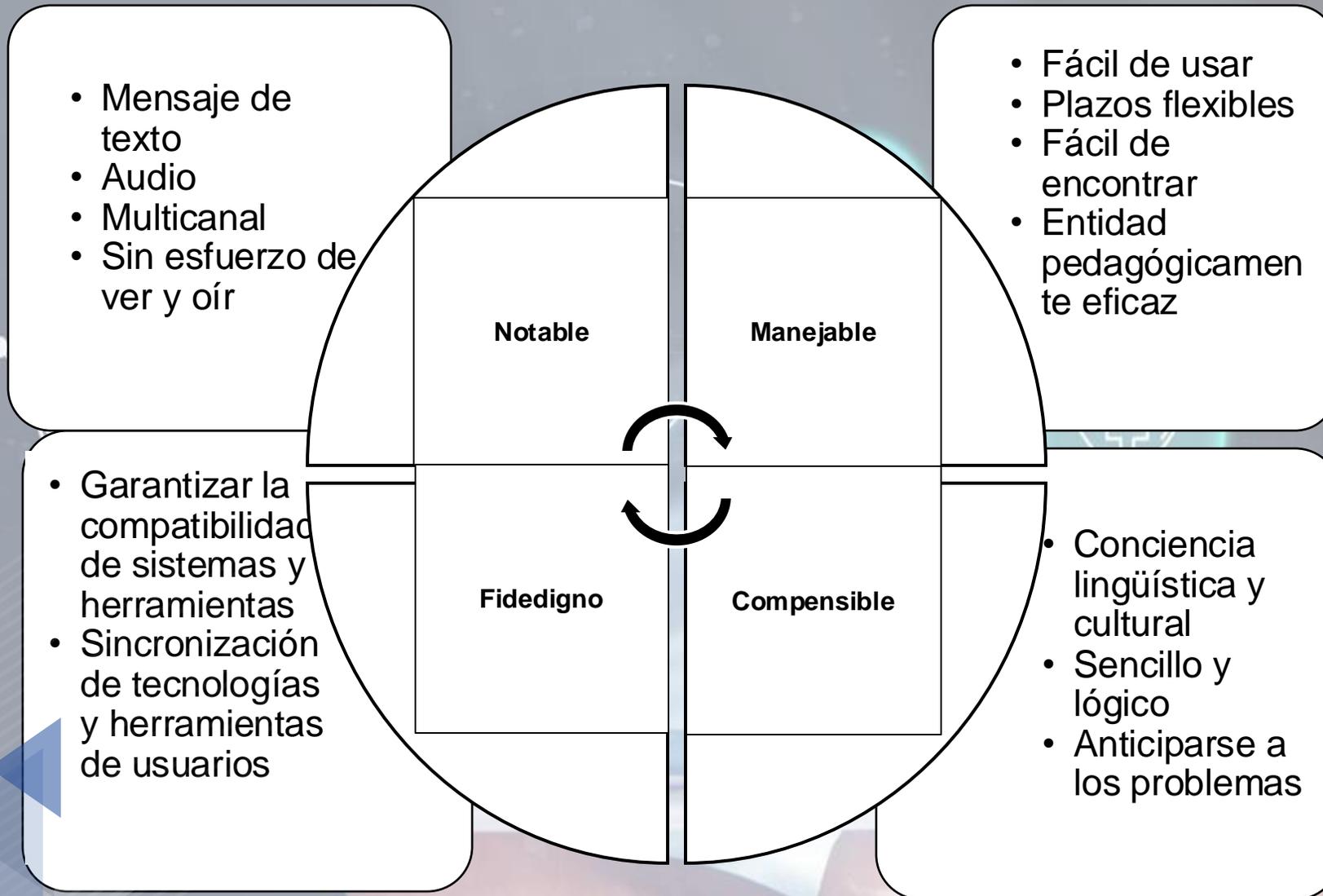
Afectan a la Orientación individual. Estos incluyen, por ejemplo, las condiciones en el hogar, que también es un entorno de aprendizaje, la situación familiar, la ubicación, las habilidades y la experiencia del consejero y del cliente (competencia digital, antecedentes y conciencia lingüística y cultural, 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 solo a la accesibilidad tecnológica, sino también a la participación, es decir, tener en cuenta los factores de fondo y los desafíos del alumno o cliente (por ejemplo, situación familiar, transiciones profesionales, habilidades 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



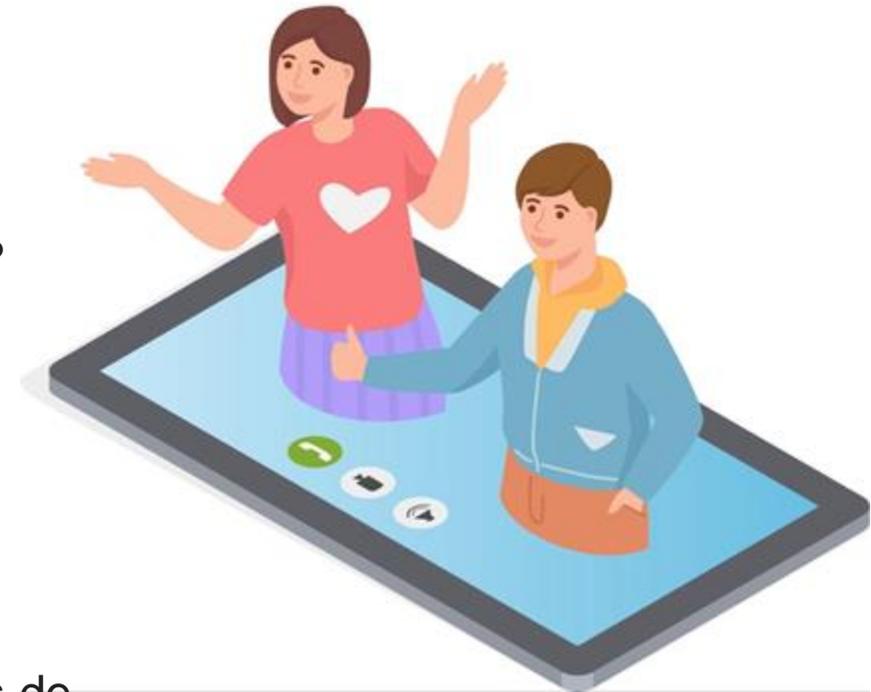
Diseño inclusivo

- Instrucciones fáciles de encontrar en un solo lugar
- Instrucciones en un lenguaje claro y sencillo
- Utilizar todos los sentidos: texto, sonido, imagen
- Definición clara de los intercambios de perspectivas dirigidos por el profesorado y por el alumno.
- Implementación en grupos pequeños
- Dónde el cliente recibe soporte y orientación accesibles para realizar un trabajo independiente



Diseño de Interacciones desde el punto de vista del cliente

- ¿Qué dispositivos y aplicaciones utiliza su 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 fácil de usar en el aprendizaje?
- ¿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?

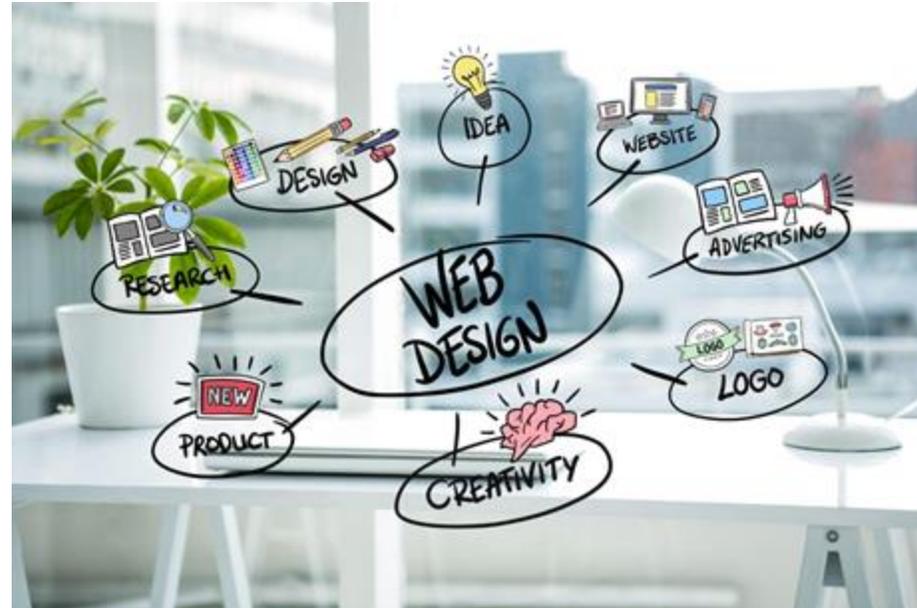


Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 29.2.2024

Tarea 5.

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

Discute 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.





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.

