



KIT DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA ORIENTACIÓN LABORAL

Un recurso educativo abierto que contiene materiales listos para ser utilizados para innovar y potenciar las prácticas de orientación laboral para la inclusión y la diversidad.

Innovación europea

Orientación Profesional

Asociaciones de cooperación Erasmus+
en Educación y Formación Profesional

LIST OF PARTNERS

KIT DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA ORIENTACIÓN LABORAL

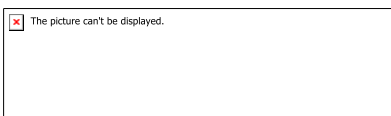
Nombre del proyecto: Recalificación
Nº de Proyecto: 2021-1-IT01-of220-WET-000035649
Financiamientos: Asociación de cooperación Erasmus+ en materia de formación profesional

Desarrollo de contenidos por parte de los Socios: Capítulo 1
Peppino Franco
Asociación Nacional de Consejeros de Orientación - ASNOR

Capítulo 2
Belén Campillo
Carmen Gutiérrez Olondriz
Javier Sánchez
Agencia Para El Empleo De Madrid

Capítulo 3
Rob Versteeg
Santiago Wilson
EVTA

Capítulo 4
David J. Bourne



Hanna Bourne

IDEM Cre'Actions

Capítulo 5

Claire Murphy

Psychmed Analytics España

Anita Hartikainen

Marja Ahola

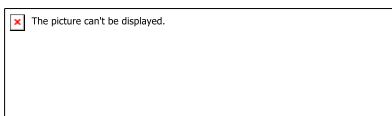
Universidad de Turku

Contáctenos: www.ieucg.eu

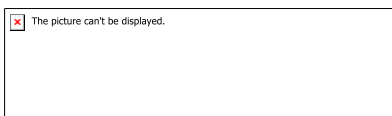
 <p>Co-funded by the European Union</p>	<p>Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.</p>
	<p>El "KIT DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA INCLUSIÓN EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL" se ha desarrollado en el marco del proyecto Erasmus+ KA220-VET "Orientación laboral europea innovadora" (Proyecto n.º 2021-1-IT01-KA220-vet-000035649) y está bajo licencia Creative Commons.</p> <p><u>Licencia Internacional Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0.</u></p>

Índice

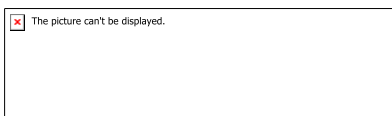
Introducción	6
Acerca del kit de herramientas.....	6
Sobre el proyecto	7
Capítulo 1 - LEGO® para orientación profesional	8



1.1 Resumen	8
1.2 Acerca de la orientación laboral tradicional	9
1.3 Acerca de LEGO® Serious Play®	11
1.4 Un enfoque metodológico: LEGO® para la orientación laboral	12
1.5 Aplicación práctica	15
1.6 Orientación laboral: Pruebas piloto de LSP	17
1.7 Desafíos y consejos	19
1.8 Bibliografía y referencias	20
Capítulo 2 – COMPETENCIAS BLANDAS	23
2.1 Introducción	23
2.2 Competencias blandas vs competencias duras	24
2.3 Resultados de la investigación	26
2.4 Competencias blandas y satisfacción profesional	30
2.5 Enseñanza de competencias blandas	31
2.6 Consejos para desarrollar competencias profesionales	34
2.7 Competencias para el aprendizaje permanente en la Unión Europea	36
2.8 LifeComp - El Marco Europeo para las Competencias Clave "Personales, Sociales y Aprender a Aprender"	39
2.9 Bibliografía y referencias	52
Capítulo 3 - CONSEJOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EXCELENCIA EN LA FP.....	54
3.1 Flexibilidad curricular	54
3.2 Promover el aprendizaje a lo largo de toda la vida	55
3.3 Integración de tecnologías digitales	55
3.4 Fortalecimiento de las competencias sociales	57
3.5 Promoción de la inclusión y la igualdad	57
3.6. Refuerzo de la cooperación europea	58
3.7 Control de calidad y estándares de enseñanza	58
3.8 Imagen de la formación para el empleo	59
3.9 Conclusión	59



3.10 Bibliografía y referencias	59
Capítulo 4 – Autorreflexión y autoconstrucción	62
4.1 Experimentar la implementación de un nuevo método	62
4.2 Enfoque socioconstructivista en la orientación laboral	63
4.4 Bibliografía y referencias	71
Capítulo 5 – Consejos de orientación laboral inclusiva.....	72
5.1 Acerca de la orientación laboral inclusiva	72
5.2 Método 1: Reflector de mapa de vida	73
5.3 Método 2: Mapa de crecimiento	75
5.4 Método 3: Constructor de historias futuras	77



Introducción

Acerca del kit de herramientas

El KIT DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA ORIENTACIÓN LABORAL es un recurso educativo abierto que contiene materiales listos para innovar y potenciar las prácticas de orientación laboral para la inclusión y la diversidad.

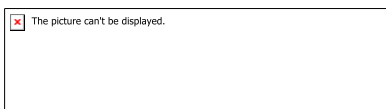
La educación y la formación para el empleo deben innovarse con el desarrollo de enfoques/materiales de enseñanza y aprendizaje nuevos y pertinentes, preferiblemente los que estén listos para ser utilizados de forma mixta, ref. digital.

El kit de herramientas en formato digital y abierto quiere equipar la futura carrera con materiales listos para ser utilizados durante las actividades para satisfacer las necesidades de desempleo, mejora y reciclaje profesional de la futura fuerza laboral.

Estos temas fueron seleccionados debido a los enfoques prácticos y metodologías más relevantes a utilizar para innovar en la orientación profesional.

El kit de herramientas se compone de 5 capítulos:

1. LEGO® para orientación profesional
2. Competencias blandas
3. Consejos de implementación de la excelencia en la formación para el empleo
4. Autorreflexión y autoconstrucción
5. Consejos de orientación laboral inclusiva





Fuente: Canva

Sobre el proyecto

OBJETIVOS

Hay seis organizaciones asociadas de toda Europa: Italia, Finlandia, España, Francia, Bélgica e Irlanda. Los socios colaboraron con muchos grupos de interés, llegando a un público muy amplio y diverso. Los resultados del proyecto se publicarán como Recursos Educativos Abiertos digitales porque nos preocupamos por la accesibilidad y la sostenibilidad.

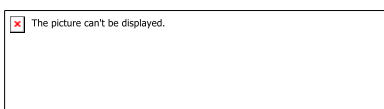
Nuestro objetivo es innovar en la orientación laboral. Al proyecto le gustaría crear una nueva generación de orientadores laborales europeos capaces de ayudar a las personas a mejorar su trayectoria profesional a través del aprendizaje, las habilidades, el reciclaje y la mejora de competencias, el trabajo y las transiciones, una necesidad cada vez más importante, especialmente en tiempos difíciles y en evolución.

IMPLEMENTACIÓN

Una orientación laboral eficaz e innovadora debe ayudar a las personas a actuar sobre la base de 4 elementos.

› REFLEXIONAR: Partiendo de un punto de vista personal, se invita a los individuos al autoconocimiento y a la autoconciencia y al IKIGAI (concepto japonés que se refiere a tener una dirección o propósito en la vida).

›› CRECER: Se estimula a las personas al aprendizaje permanente para el crecimiento personal y profesional gracias a las competencias blandas, las mentalidades, la antifragilidad, la mejora de competencias y el reciclaje profesional, la educación y formación para el empleo continua y la creación de redes.



››› GO OUTSIDE: Para explorar las posibilidades e interactuar con el mercado laboral gracias a la marca personal, la inteligencia de competencias, el networking, la comprensión del mundo y cómo puede afectar a las carreras personales.

›››› GESTIÓN Y EVOLUCIÓN: La gestión de un puesto de trabajo, la evolución de las carreras profesionales, las transiciones, la antifragilidad y los retos.

RESULTADOS

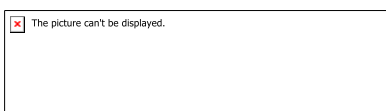
1. Informe: Orientación laboral en Europa: Políticas, sistemas y casos relevantes en toda Europa con recopilación de datos sobre las necesidades locales y regionales.
2. Guía Práctica: Claves para el empleo y la reconversión laboral tras el Covid-19, basado en la necesidad de construir una orientación laboral de calidad en línea con la evolución de la sociedad para ser más adaptable a las necesidades del mercado laboral y fomentar la empleabilidad.
3. Módulos de formación: Pedagogía y psicología para la orientación laboral. Formación de los futuros orientadores laborales, que incluye antifragilidad, formación de mentalidad, Ikigai, consejos de orientación laboral y enfoques pedagógicos para la orientación laboral.
4. Kit de herramientas digitales para la orientación laboral: Un recurso educativo abierto que contiene materiales listos para ser utilizados para innovar y potenciar las prácticas de orientación laboral para la inclusión y la diversidad.
5. Otro
 1. Eventos de difusión (seminarios y webinars)
 2. Un nuevo perfil profesional de "Innovador Europeo en Orientación Laboral"
 3. Sitio web: una base de datos de materiales multimedia
 4. 2 boletines de proyectos
 5. Redes sociales (Facebook, LinkedIn, etc.) y difusión en medios tradicionales
 - Folletos en todos los idiomas nacionales de los socios

Capítulo 1 - LEGO® para orientación profesional

1.1 Resumen

LEGO® Serious Play® (LSP) es una metodología innovadora que aprovecha el poder de las piezas LEGO® para facilitar la comunicación, la colaboración y el autodescubrimiento.

Si bien se utilizan tradicionalmente en entornos empresariales, los principios de LSP se pueden utilizar ampliamente para innovar en la **orientación laboral** y para contextos educativos. Se necesita más investigación para explorar el impacto a largo plazo de las piezas LEGO® en los resultados profesionales y para perfeccionar la metodología para diferentes poblaciones.



Este **enfoque experiencial** se basa en algunas teorías educativas, como el aprendizaje experiencial, el constructivismo y el aprendizaje basado en el juego.

En efecto, LSP anima a los participantes a construir modelos físicos hechos de piezas LEGO®, representando, de una manera metafórica y personal, sus pensamientos, sentimientos, miedos y aspiraciones.

Este proceso puede **ayudar a las personas que necesitan orientación laboral** a:

1. Desarrollar la autoconciencia y explorar trayectorias profesionales personales diferentes y alternativas.
2. Desarrollar y reflexionar sobre competencias esenciales para el éxito futuro, como la resolución de problemas críticos y el trabajo en equipo.
3. Participar de manera más creativa e interactiva en comparación con los enfoques tradicionales de orientación laboral.

En conclusión, LEGO® Serious Play® ofrece un **enfoque único y atractivo para la orientación profesional**, que se alinea con las teorías educativas clave y proporciona una experiencia práctica e interactiva para las personas que exploran sus trayectorias profesionales. A medida que la fuerza laboral continúa evolucionando y cambiando continuamente, la incorporación de piezas LEGO® en la orientación laboral puede ayudar a desarrollar competencias esenciales y fomentar la creatividad en la próxima generación de profesionales.



LSP anima a los participantes a construir modelos físicos hechos de piezas LEGO®, representando, de una manera metafórica y personal, sus pensamientos, sentimientos, miedos y aspiraciones.

Fuente: www.ideogram.ai

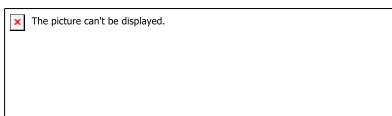
1.2 Acerca de la orientación laboral tradicional

La orientación laboral tradicional se centra en alinear la personalidad, las habilidades y competencias de un individuo con ocupaciones o industrias específicas, por lo general siguiendo una secuencia establecida de etapas en su trayectoria profesional detectadas con algunas herramientas específicas, por ejemplo, las pruebas de evaluación de competencias, Bilan de compétences de Francia.

Este enfoque convencional se basa en:

1. Suposiciones

1. Las carreras se consideran lineales, previsibles y estables.



2. Existe la creencia de que hay una "persona adecuada" para cada trabajo, lo que requiere el uso de evaluaciones vocacionales.
3. El potencial humano se suele entender como algo fijo, sin variaciones, y su desarrollo a menudo está condicionado por los intereses empresariales.

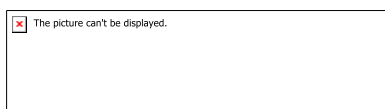
2. Métodos y enfoques tradicionales

1. Teorías del desarrollo: la carrera profesional se considera una serie de pasos progresivos que contribuyen a la formación de la identidad, el desarrollo de competencias y el establecimiento de relaciones.
2. Gestión de Recursos Humanos: la orientación laboral consiste en aprovechar los talentos individuales dentro de sistemas de carrera estructurados que suelen contar con múltiples niveles jerárquicos, que a menudo se encuentran en grupos y empresas paternalistas.
3. Orientación laboral: Modelos como el modelo de anclas profesionales de Schein identifican los principios rectores en la vida profesional de un individuo simplemente basados en sus experiencias y aprendizajes previos.

3. Limitaciones

1. La orientación laboral tradicional puede restringir las opciones, la creatividad y el crecimiento personal al proporcionar caminos rígidos que no pueden considerar la naturaleza cambiante del trabajo, las variadas trayectorias profesionales y las influencias externas en constante cambio.
2. A menudo se basa en teorías factoriales en las que los individuos se clasifican en función de características fijas, que pueden no reflejar la naturaleza dinámica y evolutiva del desarrollo personal y el mundo laboral.

En resumen, la orientación laboral tradicional se basa en un modelo estable y lineal que hace hincapié en la coincidencia de las personas con trabajos específicos. Por el contrario, los enfoques contemporáneos y alternativos priorizan la adaptabilidad y la antifragilidad, empoderando a las personas para que tomen el control de su desarrollo profesional en un entorno laboral en constante evolución.



La orientación laboral tradicional se basa en un modelo estable y lineal que hace hincapié en la adaptación de las personas a trabajos específicos.



Fuente: www.ideogram.ai

1.3 Acerca de LEGO® Serious Play®


El método

LEGO® Serious Play® (LSP) es una metodología innovadora diseñada para mejorar la innovación y el rendimiento empresarial. Se basa en la ciencia, la investigación y las pruebas intensivas y fomenta la resolución creativa de problemas mediante el uso de piezas LEGO. Desarrollado a finales de la década de 1990 por el grupo LEGO® y en 2010, decidieron ofrecer la metodología LEGO® SERIOUS PLAY® como un modelo basado en la comunidad bajo la Licencia Creative Commons Deed disponible en:

https://www.lego.com/cdn/cs/set/assets/blt8ec1d6ff766ddfd4/LEGO_SERIOUS_PLAY_OpenSource_14mb.pdf

Características fundamentales de LEGO Serious Play

4. **Aprendizaje experiencial:** LSP fomenta el aprendizaje a través de un enfoque práctico y la participación táctil, donde los participantes construyen modelos físicos en 3D para representar conceptos y conocimientos abstractos. Este enfoque experiencial estimula una profunda reflexión interior y un diálogo abierto por parte de los participantes.
5. **Creación de equipos y desarrollo de estrategias:** LSP es un método poderoso para alinear equipos, construir una visión compartida y desarrollar una dirección estratégica. Al construir modelos metafóricos tangibles, los participantes visualizan colectivamente algunos pensamientos complejos y fomentan una comprensión compartida entre sus pares.
6. **Resolución de problemas:** LSP fomenta la resolución creativa de problemas gracias a un enfoque de "juego serio". Los participantes colaboran para construir resoluciones, aprovechando la flexibilidad de los ladrillos LEGO para explorar diversas posibilidades.
7. **Versatilidad en todos los grupos de edad:** aunque inicialmente se diseñó para adultos, LSP ha demostrado ser eficaz en el desarrollo de algunas competencias como el pensamiento crítico y la resolución de problemas para todos, incluidos los niños.

 The picture can't be displayed.

Beneficios de LEGO Serious Play

8. **Mejora de la comunicación:** El LSP facilita la comunicación abierta y eficaz al proporcionar un medio tangible para expresar ideas de forma más clara.
9. **Creatividad amplificada:** La característica lúdica de la metodología LSP estimula el pensamiento innovador y fomenta la resolución creativa de problemas y, por lo tanto, la innovación brillante
10. **Construcción de confianza y compromiso activo:** LSP crea una atmósfera colaborativa con conexiones más fuertes basadas en la confianza, el aumento del compromiso y el compromiso entre los compañeros del equipo.




LEGO® Serious Play® (LSP) es una metodología innovadora diseñada para mejorar la innovación y el rendimiento empresarial.

Fuente: www.ideogram.ai

1.4 Un enfoque metodológico: piezas LEGO® para la orientación profesional

Las piezas LEGO® aumentan significativamente la autoconciencia y la planificación profesional de los participantes. Al realizar algunas construcciones creativas, las personas pueden desarrollar una imagen más positiva de sí mismas y aclarar aspiraciones profesionales personales. Superar los desafíos durante el proceso de construcción podría ayudar a los participantes a superar las dudas personales, fomentando un enfoque proactivo de sus posibles trayectorias profesionales. Los participantes podrían obtener información valiosa sobre sus competencias y objetivos, lo que les permitiría establecer objetivos profesionales claros y aprovechar eficazmente las oportunidades disponibles.

Las conclusiones después de varias prácticas sugieren que las piezas LEGO® ofrecen un enfoque dinámico para la explorar carreras profesionales. Al proporcionar una plataforma tangible para la autorreflexión y el establecimiento de objetivos, métodos como LEGO® Serious Play® permiten a las personas comprender profundamente sus fortalezas, debilidades y ambiciones profesionales. Al construir representaciones físicas de los desafíos y oportunidades profesionales, es posible fomentar el pensamiento innovador y crítico, lo que permite a los participantes explorar con confianza nuevas trayectorias profesionales.

 The picture can't be displayed.

Características principales de LEGO® Serious Play® (LSP) aplicadas a la orientación profesional

1. Tangible

Al construir modelos LEGO®, los participantes pueden visualizar sus fortalezas, debilidades y objetivos profesionales. Este proceso práctico fomenta una comprensión profunda de su mundo interior y sus aspiraciones.

2. Narración y metáforas

A través de las narrativas detrás de sus creaciones de LEGO®, los participantes descubren significados y simbolismos ocultos relacionados con sus aspiraciones profesionales. Este proceso de narración fomenta la introspección y el crecimiento personal.

3. Superar las limitaciones

Las actividades de construcción LEGO® pueden ayudar a los participantes a identificar y superar sus miedos y limitaciones autoimpuestas. Enfrentar estos desafíos a través del proceso creativo conduce a una mayor autoconciencia y un sentido de empoderamiento.

4. Amplificar el pensamiento

El formato abierto de la construcción LEGO® inspira a los participantes a explorar una gama más amplia de posibilidades profesionales. Esta perspectiva ampliada genera nuevas ideas y puede conducir a cambios significativos en la carrera, lo que en última instancia fomenta el crecimiento personal y profesional.

5. Psicología positiva

LSP fomenta una mentalidad positiva y orientada al crecimiento al enfatizar las fortalezas, el compromiso y el optimismo.

Los ladrillos LEGO® aumentan significativamente la autoconciencia y la planificación profesional de los participantes.

Al construir representaciones físicas de los desafíos y oportunidades profesionales, es posible fomentar el pensamiento innovador y crítico, lo que permite a los participantes explorar con confianza nuevas trayectorias profesionales

LEGO® Serious Play® e IKIGAI: un enfoque holístico de la orientación profesional

La metodología de aprendizaje experiencial de LSP, que emplea piezas LEGO® para abordar cuestiones complejas, ofrece una plataforma tangible para el autodescubrimiento. Ikigai, que engloba el propósito y la pasión de cada uno, proporciona un marco para un trabajo significativo. Mediante la integración de estos conceptos, pretendemos desarrollar una herramienta sólida para que las personas puedan alinear sus trayectorias profesionales con sus valores y puntos fuertes.

Ikigai es un concepto japonés que identifica la intersección de pasión, habilidad, vocación y recompensa económica como la clave para una vida plena. Alineando estos cuatro elementos, las personas pueden descubrir su «razón de ser» y alcanzar un sentido de propósito y satisfacción.

Los 4 elementos son:

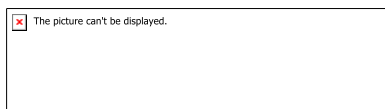
1. Lo que amas
2. En qué eres bueno
3. Lo que el mundo necesita
4. Por qué te pueden pagar

A través de este marco, las personas pueden descubrir su Ikigai, un sentido de propósito y significado.

Integración de LEGO® Serious Play® e Ikigai

Al integrar LSP e Ikigai, los orientadores profesionales pueden ofrecer un enfoque dinámico y eficaz para el desarrollo profesional. Los siguientes pasos detallan un posible proceso:

1. Introducción al Ikigai: Comienza introduciendo el concepto de Ikigai y explicando sus cuatro componentes.
2. Explorando **con LSP**: Realiza ejercicios de LSP para profundizar en cada componente de Ikigai:
 1. Lo que más te gusta: Construye un modelo 3D que represente metafóricamente algunas actividades o pasatiempos que te aporten alegría y pasión.
 2. En qué eres bueno Construye un modelo que sea una representación visual de talentos y habilidades



3. Lo que el mundo necesita: Construye un modelo que represente un problema o desafío por el que sientas pasión o que quieras abordar.
4. Por qué se te puede pagar: Construye un modelo que ilustre las posibles trayectorias profesionales que coincidan con tus habilidades y pasiones



IKIGAI es un concepto japonés que identifica la intersección de 4 elementos:

1. Lo que amas
2. En qué eres bueno
3. Lo que el mundo necesita
4. Por qué te pueden pagar

3. Identificación de la intersección: Guía a los participantes a identificar la superposición de los cuatro modelos para descubrir su Ikigai.

4. Creación de una hoja de ruta: Guía a los participantes en el desarrollo de un plan para lograr su Ikigai, el que han identificado.

Beneficios potenciales del enfoque

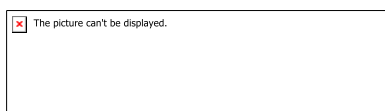
La integración de LSP e Ikigai proporciona múltiples beneficios tales como:

1. Mayor autoconciencia: LSP e Ikigai pueden ayudar a las personas a obtener una comprensión más profunda de sus fortalezas, valores y pasiones.
2. Aumento de la motivación: Descubrir el propio Ikigai puede proporcionar un fuerte sentido de propósito y motivación para la exploración de la carrera.
3. Mejora de la toma de decisiones: Al comprender su Ikigai, las personas pueden tomar decisiones profesionales más informadas.
4. Aumento de la satisfacción laboral: Alinear el trabajo con el propio Ikigai puede conducir a una mayor satisfacción y realización laboral.

1.5 Aplicación práctica

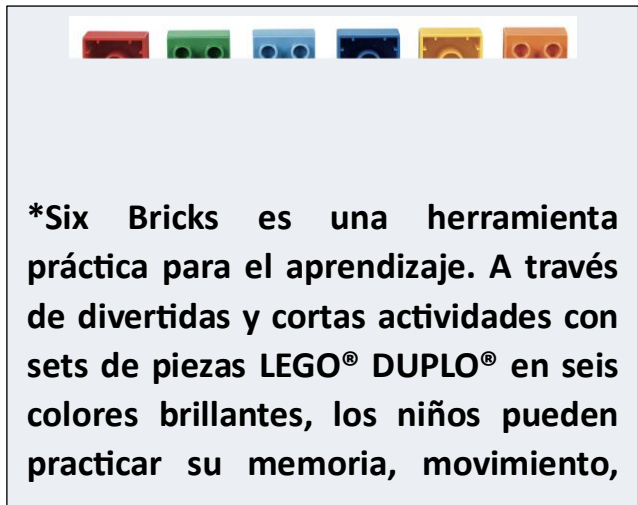
CASOS

Existen diferentes formas prácticas de integrar LEGO® Serious Play® (LSP) en la orientación laboral individual de forma eficaz.



El Modelo de Carrera de Fortalezas 4D

Serious Play Business está utilizando "El Modelo de Carrera de Fortalezas 4D" que integra LSP y Six Bricks* para crear un enfoque personalizado centrado en el autodescubrimiento, la creación de esperanza profesional y el desarrollo profesional. Este modelo permite a los participantes explorar sus fortalezas, desafíos y aspiraciones a través de actividades prácticas de construcción con LEGO®.



Taller Juega Tus Fortalezas

Este taller desarrollado por Brick Management Consulting combina la Evaluación de Fortalezas de Clifton con LSP, lo que permite a los participantes construir representaciones tangibles de sus fortalezas únicas y cómo pueden aplicarlas a sus objetivos profesionales.

Creación de redes y exploración de carreras

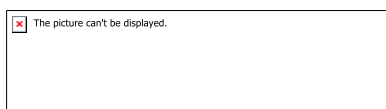
Helical Dynamix EOOD cree que LSP se puede utilizar para transformar las actividades tradicionales de creación de redes en experiencias más atractivas y colaborativas. Al construir modelos LEGO® juntos, los participantes pueden explorar posibilidades profesionales y crear conexiones auténticas.

APLICACIÓN EN GRUPOS DE EDAD Y SECTORES ESPECÍFICOS

El LSP puede utilizarse y adaptarse, también, a diferentes contextos específicos, incluidos grupos de edad concretos y en diferentes sectores, para enfrentar desafíos y oportunidades específicos relacionados con la orientación laboral.

Orientación laboral adecuada a la edad con LEGO® Bricks

1. Adolescencia temprana (12-14 años):
 1. Desarrollar el potencial para la autoexploración en adolescentes
 2. Superación de desafíos, desarrollo de la autoestima y competencias de resolución de problemas
 3. Mejorar la cooperación, la comunicación y las actitudes de trabajo en equipo
 4. Apoyar las opciones educativas en línea con los talentos y ambiciones personales,



2. Adolescencia tardía y adultos jóvenes (15-25 años):
 1. Identificar posibles trayectorias profesionales y visualizar potenciales puestos de trabajo y funciones en el futuro.
 2. Desarrollar competencias como las integradas en el concepto STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y ampliar las posibilidades de carrera profesional.
 3. Potenciar el pensamiento crítico y las competencias de resolución de problemas.

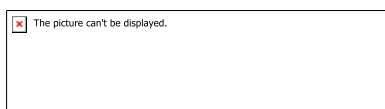
3. Adultos (mayores de 25 años):
 1. Apoyar transiciones que representen cambios de carrera o proyectos empresariales.
 2. Reflexionar y encontrar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal
 3. Facilitar el networking y el establecimiento de relaciones profesionales.

Orientación laboral adecuada para el sector con LEGO® Bricks

1. STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas):
 1. Resolución de problemas en el campo de las TIC, por ejemplo, competencias de ingeniería y programación
 2. Dar rienda suelta a la imaginación, la creatividad y el pensamiento innovador
 3. Potenciar el trabajo en equipo en desafíos de colaboración de STEM del mundo real.
2. Industrias Creativas (Artes, Diseño, Medios de Comunicación):
 1. Comunicación visual gracias a la narración de LEGO® bricks
 2. Uso de modelos LEGO® para visualizar prototipos para diseñadores y artistas
 3. Colaboración en grupos para profesionales creativos.
3. Negocios y Gestión:
 1. Mejorar la planificación estratégica a través de modelos LEGO®.
 2. Desarrollar el liderazgo gracias a proyectos de construcción colaborativa en equipo
 3. Apoyar el cambio en la gestión alineando las visiones, la comprensión y la adaptación.

La LSP también se puede utilizar y adaptar a diferentes contextos específicos, incluidos los grupos de edad y en diversas industrias, para enfrentar desafíos y oportunidades específicos relacionados con el

1.6 Orientación laboral: Pruebas piloto de LSP

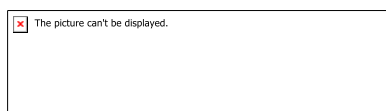
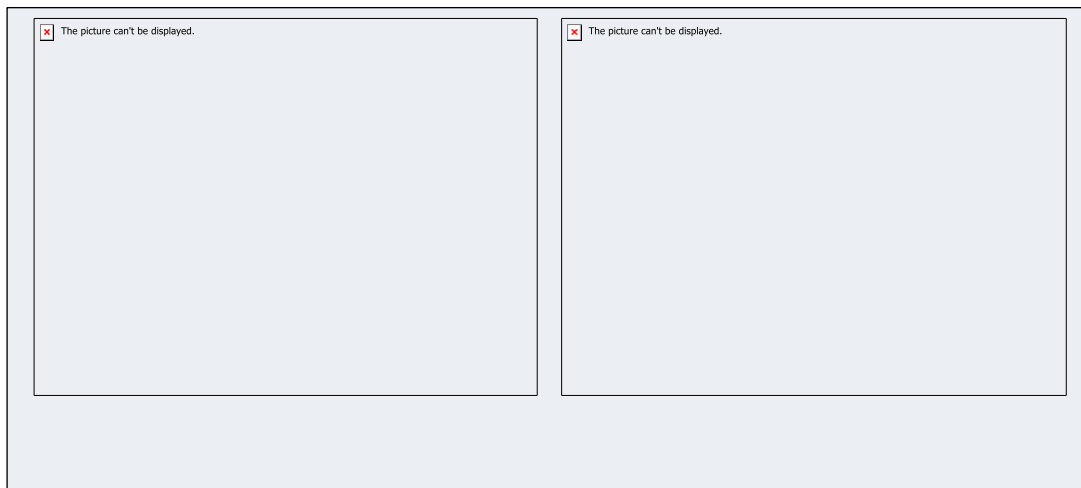


Durante la vida del proyecto IEUCG, el personal de los socios tuvo la oportunidad de probar el método LEGO® Serious Play® aplicado a la orientación profesional.

El taller formó parte del evento de formación intensiva celebrado en la Agencia de Empleo de Madrid (España) en enero de 2023 con la participación de 15 expertos en orientación laboral de la plantilla de 6 socios procedentes de Italia, España, Finlandia, Bélgica, Francia e Irlanda.

PASOS DEL TALLER

1. Presentación y presentación personal de los participantes
2. Desarrollo de habilidades para dar a los participantes habilidades técnicas y confianza para usar los ladrillos
3. Construcción metafórica para que los participantes puedan utilizar los ladrillos como metáforas
4. Construcción de modelos de narración para permitir a los participantes utilizar modelos para contar historias e incorporar las técnicas de comunicación mejoradas:
 1. Narración 1: El modelo 'Lo que amas' de IKIGAI
 2. Storytelling 2: El modelo "En qué eres bueno" de IKIGAI
 3. Storytelling 3: El modelo "Por qué te pueden pagar" de IKIGAI
 4. Storytelling 4: El modelo "Lo que el mundo necesita" de IKIGAI
5. Identificación de las brechas y definición de la posible trayectoria profesional y plan de acción
6. Invitación a compartir reflexiones, opiniones y sentimientos sobre el taller



1.7 Desafíos y consejos

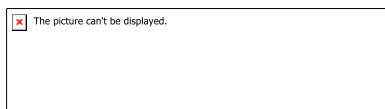
Los ladrillos LEGO® son herramientas que ofrecen considerables oportunidades para la orientación profesional, incluso si es necesario abordar y gestionar algunos desafíos.

Estos **desafíos** incluyen:

7. Facilitadores del proceso de orientación profesional
8. Limitaciones de tiempo
9. Lugar de celebración de las sesiones
10. Diferentes necesidades de los participantes que buscan orientación profesional
11. Limitaciones presupuestarias
12. Empresas, escuelas y necesidades relacionadas con el contexto

Consejos

13. Involucrar a facilitadores capacitados en la metodología LEGO® Serious Play® para ser más efectivos y evitar problemas dentro del proceso de orientación laboral
14. Gestione las posibles limitaciones de tiempo con un diseño preciso de los tiempos
15. Considerar la necesidad de adaptar, ajustar y diseñar el enfoque para diversos grupos de edad, empresas y contextos culturales.
16. Asegúrese de que todos los participantes tengan acceso a varios ladrillos LEGO® y suficiente espacio para construir y mantener los modelos a un lado
17. Involucrar a los actores de las empresas, escuelas y contextos relacionados en el diseño de los talleres detectando sus necesidades, integrando la actividad en las rutinas diarias
18. Incluir un proceso de evaluación analítica para evaluar las habilidades adquiridas, el proceso de orientación laboral y los conocimientos de la participación en las actividades para medir el éxito y obtener señales de cambio en las próximas actividades futuras.

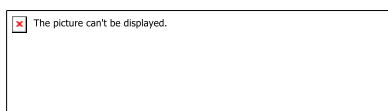


1.8 Bibliografía y referencias

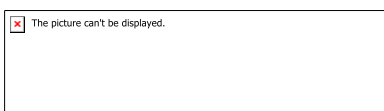
Bibliografía

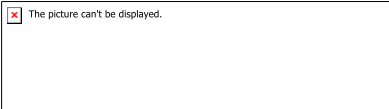
1. Mihaly Csikszentmihalyi, Flow: The Psychology of Optimal Experience, Harper & Row 1990
2. Según Kristiansen y Robert Rasmussen, Construyendo un mejor negocio usando el método LEGO® SERIOUS PLAY®, Wiley 2014
3. Giorgio Beltrami, LEGO® SERIOUS PLAY:® pensar con las manos, FrancoAngeli 2017
4. Sean Blair, Trabajo Serio 2016
5. Seymour Papert, La máquina de los niños, New Yor, NY: Basic Books 1993
6. David Gauntlett, Exploraciones creativas: nuevos enfoques de identidades y audiencias, Routledge 2007
7. George Lakoff y Mark Johnson, Metáforas por las que vivimos, The University of Chicago Press, 1980
8. Donald A. Schön, El Practicante Reflexivo: Cómo Piensan los Profesionales en Acción, Ashgate Publishing 1983
9. Michael Schrage, Juego serio: Cómo las mejores empresas del mundo simulan innovar, Harvard Business School Press, 2000
- 10.Kathryn Henderson, En línea y en papel, representaciones visuales, cultura visual y gráficos por computadora en ingeniería de diseño, MIT Press 1999
- 11.Johan Huizinga, Homo ludens: un estudio del elemento lúdico en la cultura, Routledge y Kegan Paul 1949
- 12.Walther BK. Jugar y jugar: reflexiones y clasificaciones. Estudios de Juegos 2003
- 13.Código abierto/ <Introducción a LEGO® SERIOUS PLAY®>
- 14.Héctor García, Ikigai: El secreto japonés para una vida larga y feliz, Random UK 2016
- 15.Mads Bab e Ilona Boniwell, Explorando la Psicología Positiva con Lego® Serious Play®, Gnist Aarhus ApS 2016

Referencias de la web



1. LEGO® SERIOUS PLAY® en el sitio web de LEGO
2. Fundación LEGO – Folleto de los Seis Ladrillos
3. LEGO® Education - Aprender a través del juego con LEGO® Education
4. Modelo de carrera Strength-4D con LEGO® Serious Play® y seis ladrillos. ResearchGate (en inglés)
5. Modelo de carrera Strength-4D con LEGO® SERIOUS PLAY® y seis ladrillos. IJMAR
6. LEGO para el desarrollo profesional: una revisión sistemática de la literatura. ResearchGate (en inglés)
7. Trabajos de investigación de LEGO. Academia.edu
8. Cómo los ladrillos de Lego dieron forma a mi carrera en el NIST. NIST Blogs
9. PRIMERA® LEGO® League
10. Planificación de la carrera utilizando los materiales y la metodología de LEGO® SERIOUS PLAY®
11. Coaching individual de psicología positiva LEGO® SERIOUS PLAY® para adultos emergentes: un estudio de caso de un solo participante
12. Planificación de la carrera con Lego Serious Play de Nel Mostert
13. Ventajas del concepto Serious Play y el método LEGO® SERIOUS PLAY® de SeriousPlay.hr
14. Comparación de una actividad lúdica seria de LEGO® con una conferencia tradicional en educación en ingeniería de software
15. Patos, elefantes y tiburones: Uso de LEGO® Serious Play® para sacar a la luz el "currículo oculto" de igualdad, diversidad e inclusión
16. Explorando las conexiones en LEGO Serious Play de Guy Stephens
17. Usar LEGO para ayudar a crear una visión o declaración de misión en SeriousPlayPro
18. Definiendo una visión con LSP en SeriousPlayPro
19. Desbloquea tu potencial profesional: la ventaja de LEGO® SERIOUS PLAY® de Helical Dynamix Company
20. Construyendo una visión con Lego Serious Play de Moritz Müller
21. SeriousPlaybBusiness
22. HABLEMOS DE TALENTO
23. Consultoría de Gestión de Ladrillos





Capítulo 2 – HABILIDADES BLANDAS

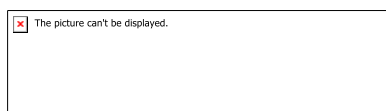
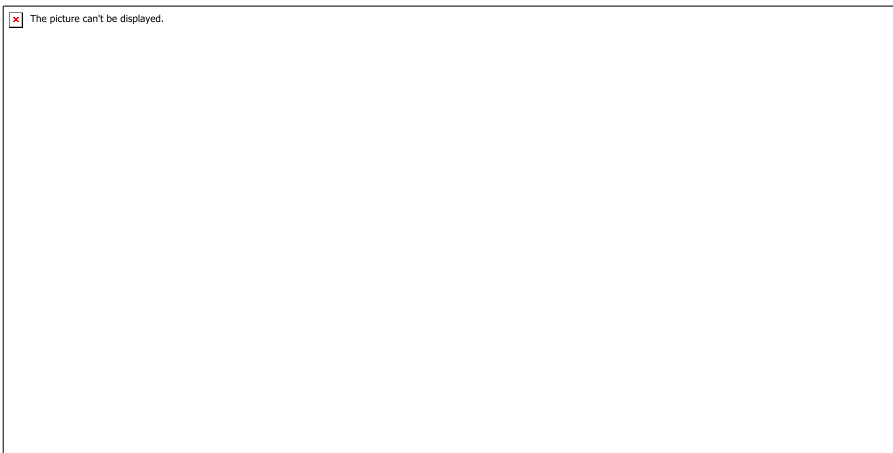
2.1 Introducción

El término habilidades blandas se refiere a un conjunto amplio y diverso de habilidades que comprenden habilidades sociales y de comunicación, rasgos de personalidad, actitudes, atributos profesionales e inteligencia social y emocional, que permiten a las personas moverse a través de su entorno, trabajar bien con otros, desempeñarse de manera eficiente y, complementando las habilidades duras, lograr sus objetivos.

El diccionario Collins English define las habilidades blandas como "cualidades, deseables para ciertas formas de empleo e independientes de los conocimientos adquiridos, como el sentido común, las habilidades interpersonales y una actitud positiva flexible". Sin embargo, si una persona no posee ninguna de estas habilidades blandas, en la mayoría de los casos puede entrenarse específicamente para adquirirlas. También pueden aprenderlos de forma natural interactuando con otras personas.

Las habilidades blandas requieren un conocimiento tácito que es difícil de medir cuantitativamente. Muchos autores que estudian las habilidades blandas afirman que estas "son esencialmente habilidades interpersonales: las habilidades no técnicas, intangibles y específicas de la personalidad que determinan las fortalezas de uno como líder, oyente, negociador y mediador de conflictos"

Actualmente, debido a los cambios económicos, los empleadores están ansiosos por buscar empleados con habilidades aplicadas en lugar de habilidades cognitivas. Los diplomas no se consideran como un indicador definitivo de la inteligencia profesional de los estudiantes como solían ser antes. La Cuarta Revolución Industrial ha cambiado drásticamente el mercado laboral. En la actualidad se reconoce que el conocimiento es una fuerza de la productividad y el crecimiento económico, y la tecnología de la información ha adquirido gran importancia. En tal situación, ya sea que los empleados comiencen sus carreras o cambien de trabajo, pueden demostrar un rendimiento efectivo si pueden adaptarse y actualizarse continuamente, construir relaciones interpersonales positivas con sus compañeros de trabajo y lidiar con éxito con los desafíos impredecibles en el lugar de trabajo. En consecuencia, hoy en día los graduados de la Educación Superior necesitan dominar no solo las habilidades profesionales de su trabajo, sino también diversas habilidades blandas, incluida la capacidad de comunicarse, coordinarse, trabajar bajo presión y resolver problemas.



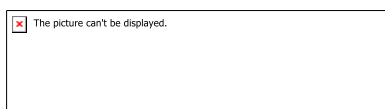
Fuente: www.pixabay.com

2.2 Habilidades blandas vs habilidades duras

Las competencias duras son las únicas necesarias para obtener un empleo después de los estudios y, por lo general, son cuantificables y medibles mediante resultados académicos, experiencia laboral o a través de una entrevista de trabajo. En el siglo XXI, las habilidades blandas marcan la diferencia y se consideran muy necesarias para la empleabilidad y el éxito en la vida. Un estudio de la Universidad de Harvard encontró que el 80% de los logros profesionales están determinados por las habilidades blandas y solo el 20% por las habilidades duras. Otros estudios realizados por el Instituto de Investigación de Stanford y la Fundación Carnegie Mellon entre empresarios de la lista Fortune 500 mostraron que el 75% del éxito profesional a largo plazo se debía a las habilidades blandas y solo el 25% a las habilidades duras (Sinha, 2008).

Según el estudio de Melvin R. Weber, "las habilidades duras generalmente requieren la adquisición de conocimientos, son principalmente de naturaleza cognitiva y están influenciadas por la puntuación del cociente intelectual de un individuo". (Weber, 2013 p:313). Además de estas habilidades, ha surgido otra categoría de habilidades que incluye las habilidades interpersonales, humanas, interpersonales o de comportamiento. Por lo tanto, las habilidades blandas son tan importantes como las habilidades técnicas (John, 2009; Zehr, 1998).

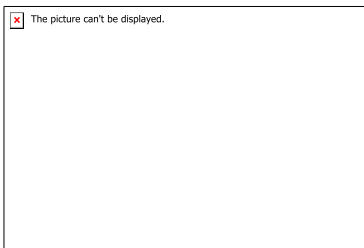
Estas llamadas habilidades blandas son necesarias para aplicar las habilidades y conocimientos técnicos/duros en el lugar de trabajo (Weber, 2013). Por lo tanto, la definición de habilidades solo en lo que respecta a los aspectos técnicos ha cambiado. Ha surgido una nueva categoría de habilidades (Hurrell et al, 2012). Además de los requisitos técnicos de los puestos de trabajo, es necesario combinar las habilidades técnicas/duras con las habilidades blandas que puedan complementar y mejorar las capacidades cognitivas. (Pandey y Pandey, 2015; Brill, Gilfoil y Doll, 2014). Las habilidades blandas son diferentes y distintas de las habilidades duras. Las habilidades blandas son aquellas habilidades que agregan más valor a las habilidades duras que posee un individuo. Martin Carole comenta que las habilidades duras están más "en la línea de lo que podría aparecer en tu currículum", mientras que las habilidades blandas son un "grupo de rasgos de personalidad, gracias sociales, hábitos personales, amabilidad y optimismo". Las habilidades blandas no son un sustituto de las habilidades duras o técnicas, sino que actúan como habilidades armonizadoras que sirven para desbloquear la perspectiva de un desempeño altamente efectivo en personas incluso con buenas habilidades duras. Las habilidades duras corresponden a las habilidades de las categorías técnicas y administrativas, y las habilidades blandas corresponden a las habilidades de las categorías humana, conceptual, de liderazgo e interpersonal (Weber, Crawford, Lee y Dennison, 2013). En este sentido, las habilidades duras podrían ser más fáciles de identificar y, por lo tanto, volverse más tangibles, sin embargo, las habilidades blandas son más ambiguas y más difíciles de identificar o evaluar a través de instrumentos estándar tipo cuestionario (Mullen, 1997). Sin embargo, estos marcos consideran que cada conjunto es un complemento necesario del otro (Parente, Stephan y Brown, 2012). Esta ambigüedad también se manifiesta en la literatura de habilidades blandas, porque los autores etiquetan las diferentes habilidades como



blandas con poco acuerdo sobre ellas. Esto hace que sea difícil encontrar un conjunto universal de habilidades blandas (Miriam, Anderson y Boyden, 2016). El concepto difiere de una disciplina a otra, de un contexto a otro, e incluso tiene diferentes significados en diferentes culturas (R de Villiers, 2010).

El tema del reconocimiento, validación y certificación de las habilidades blandas se está desarrollando como un tema actual para todas las instituciones educativas. Sin embargo, todavía hay muchas debilidades: los programas de estudio en Europa se basan principalmente en el método tradicional de enseñanza-aprendizaje, con un enfoque en los contenidos que se deben aprender. Las habilidades blandas no se valoran lo suficiente en el currículo formal, mientras que tienen un gran valor en el mercado laboral. Uno de los principales retos a los que se enfrentan los educadores a la hora de formar habilidades blandas es que aún no han descubierto cómo enseñarlas adecuadamente, ni cómo evaluarlas y captar el impacto de estos programas en los alumnos. (Holtom y Bowen, 2007; Zehr, 1998). Los resultados de la formación en habilidades blandas suelen ser intangibles y proporcionan rendimientos graduales o diferidos (Onisk, 2011). Existe un interés considerable en la idea de una evaluación estandarizada de las habilidades blandas que evite los problemas de las calificaciones subjetivas.

En resumen, aquí hay un recordatorio de las diferencias entre habilidades blandas y habilidades duras:

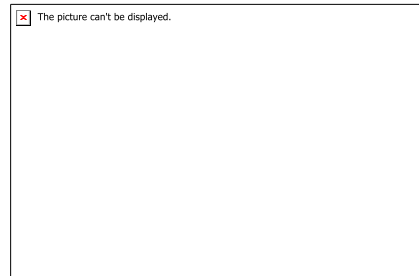


Las habilidades duras

1. Específico del trabajo
2. Especializado
3. Fácil de aprender a

través de la educación o la capacitación

4. Fácil de medir y evaluar

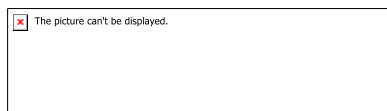


son:

Fuente: www.pixabay.com

Las habilidades blandas son:

1. Transferible
2. Interdisciplinario
3. Difícil de aprender a través de la educación tradicional
4. Desarrollado a través de la interacción social



2.3 Resultados de la investigación

Las habilidades blandas generalmente se reconocen como conectores que tienden puentes entre las personas en el lugar de trabajo, lo que conduce a una mejor productividad y rendimiento. Las habilidades blandas reducen las brechas entre los distintos departamentos de una organización, promoviendo así la comunicación y el rendimiento efectivos. En la literatura relacionada, hay varios esfuerzos para categorizar las habilidades blandas.

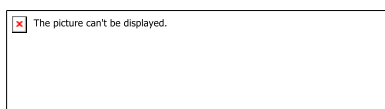
Cada vez hay más guías de negocios sobre competencias. Un ejemplo es Simplicable, que distingue alrededor de 87 habilidades blandas bajo otras subhabilidades como liderazgo, comunicación, habilidades personales, habilidades interpersonales y muchas más, pero el creciente número de estudios sobre este tema da como resultado diversos grados de consenso sobre habilidades blandas seleccionadas que son críticas y esenciales para que los empleados en los lugares de trabajo desarrollen su carrera.

Una definición basada en una revisión de artículos sobre este tema considera que las "habilidades blandas" son un término paraguas para las habilidades con tres elementos funcionales clave: personal, social y profesional.

El Centro de Oportunidades Profesionales de la Universidad de Purdue define las habilidades blandas como "el conjunto de rasgos de personalidad, gracias sociales, facilidad con el lenguaje, hábitos personales, amabilidad y optimismo que nos marcan a cada uno de nosotros en diversos grados". Su lista de habilidades blandas incluye la ética de trabajo, la cortesía, el trabajo en equipo, la autodisciplina, la confianza en sí mismo, la conformidad con las normas vigentes y el dominio del idioma.

Los estudios realizados por la "Encuesta Nacional de Negocios" del Instituto Canadiense de Educación e Investigación para el Asesoramiento (CERIC) sobre 500 empleadores sobre la base del requisito de habilidades blandas en los lugares de trabajo sugieren varias habilidades blandas basadas en la ocupación y la profesión y concluyen que la actitud positiva, las habilidades de comunicación, las habilidades de trabajo en equipo, las habilidades de gestión del tiempo y una sólida ética laboral son algunas de las muchas habilidades que los empleadores consideran importantes.

(Fuente: Valdez N. ¿Qué tan difícil es encontrar empleados con habilidades blandas? 2015. Disponible en: <https://ceric.ca/fr/2015/01/how-hard-is-it-to-find-employees-with-soft-skills/>)



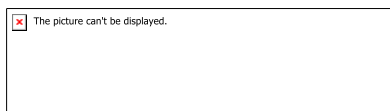


Entre las clasificaciones realizadas en la literatura, las habilidades más discutidas incluyen habilidades de comunicación, habilidades de trabajo en equipo, creatividad, resolución de problemas, automotivación, toma de decisiones y otras habilidades relacionales debatidas principalmente bajo el constructo de inteligencia emocional.

Fuente: www.pixabay.com

Un estudio exhaustivo realizado por Marcel M. Robles, de la Universidad del Este de Kentucky, identificó las 10 principales habilidades blandas percibidas como las más importantes por los ejecutivos de negocios.

1. Comunicación: habilidades orales, capacidad de hablar, escrito, presentar, escuchar
2. Cortesía: modales, etiqueta, etiqueta de negocios, cortés, decir por favor y gracias, respetuoso
3. Flexibilidad: adaptabilidad, dispuesto a cambiar, aprendiz de por vida, acepta cosas nuevas, se adapta.
4. Integridad: honesto, ético, de alta moral, tiene valores personales, hace lo correcto.
5. Habilidades interpersonales: agradable, agradable, con sentido del humor, amigable, cariñoso, empático, tiene autocontrol, paciencia, sociabilidad, calidez, habilidades sociales
6. Actitud positiva: optimista, entusiasta, alentador, feliz, seguro de sí mismo
7. Profesionalismo: profesional, bien vestido, apariencia, equilibrado
8. Responsabilidad: responsable, confiable, hace el trabajo, ingenioso, autodisciplinado, quiere hacerlo bien, concienzudo, sentido común
9. Trabajo en equipo: cooperativo, se lleva bien con los demás, agradable, solidario, servicial, colaborativo
10. Ética de trabajo: trabajador, dispuesto a trabajar, leal, iniciativa, automotivado, puntual, buena asistencia

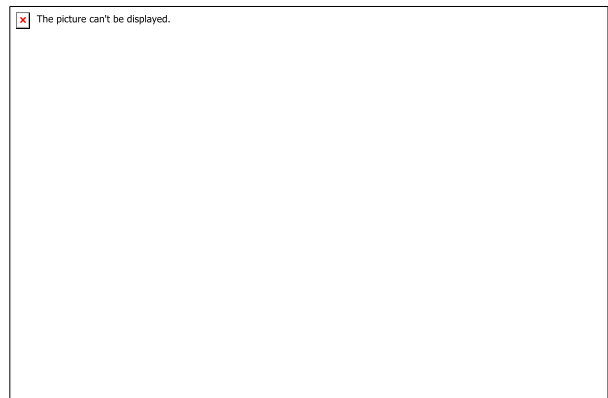


(Fuente: Percepciones de los ejecutivos sobre las 10 principales habilidades blandas necesarias en el lugar de trabajo actual (Robles, 2012) - Business Communication Quarterly 75 (4) 453-465 © 2012)

En el estudio anterior, los ejecutivos indicaron abrumadoramente que la integridad y la comunicación eran las dos principales habilidades blandas que necesitan los empleados en el lugar de trabajo actual. Los 57 (100%) de los ejecutivos indicaron que la integridad y la comunicación eran muy importantes o extremadamente importantes. Más de tres cuartas partes de los encuestados (84,2%) indicaron que la cortesía era una habilidad extremadamente importante, y más de la mitad (71,9% y 61,4%, respectivamente) informaron que la responsabilidad y las habilidades interpersonales eran extremadamente importantes.

Las habilidades blandas también pueden entenderse como rasgos de carácter que mejoran las interacciones, el rendimiento laboral y las perspectivas profesionales de una persona (Parsons, 2008). La mayor característica de las habilidades blandas es que la aplicación de estas habilidades no se limita a la profesión de cada uno. Las habilidades blandas se desarrollan continuamente a través de la aplicación práctica en el curso de su enfoque de la vida cotidiana y el lugar de trabajo (Departamento de Educación de Arkansas, 2007; Revista, 2003). A diferencia de las habilidades duras, que se refieren al conjunto de habilidades y la capacidad de una persona para realizar un determinado tipo de tarea o actividad, las habilidades blandas son interpersonales y ampliamente aplicables (Parsons, 2008).

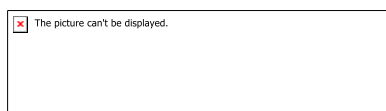
Las empresas quieren empleados ingeniosos con habilidades blandas en todos los niveles ("Los empleadores valoran la comunicación", 2004; John, 2009) con cualidades interpersonales (Rodas, 2007) que pueden colaborar, motivar y empatizar con sus colegas (Klaus, 2010).



Fuente: www.pixabay.com

Las empresas modernas buscan específicamente a aquellos candidatos que puedan agregar valor a su organización con sus habilidades blandas y la capacidad de desarrollar y utilizar habilidades blandas que pueden marcar la diferencia entre una oferta de trabajo y el disfrute de un nuevo empleo. Este requisito de habilidades blandas en un trabajo ha hecho que la competencia por la adquisición de empleo y la sostenibilidad del empleo sea más dura.

Se espera que todos aquellos candidatos que deseen obtener una ventaja sobre sus competidores refinen sus habilidades blandas. Los empleadores valoran estas habilidades como un indicador del desempeño laboral tan bueno como las calificaciones profesionales tradicionales. Es probable que la mayoría de los empleadores contraten, retengan y promuevan a personas que sean confiables, ingeniosas, éticas, comunicadoras efectivas, autodirigidas, dispuestas a trabajar y aprender, y que tengan una actitud positiva.



Los empleadores suelen preferir ver una buena combinación de competencias en su personal y, además de los conocimientos y habilidades basados en la disciplina, se consideran deseables niveles adecuados de habilidades blandas para avanzar en la carrera.

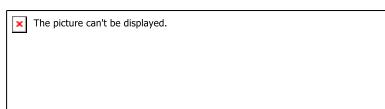
Las habilidades blandas de una persona son, por lo tanto, una parte importante de su contribución al éxito de una organización. Las organizaciones que tratan cara a cara con los clientes suelen tener más éxito si promueven actividades para que su personal desarrolle estas habilidades a través de iniciativas de bienestar en el lugar de trabajo. La formación específica o las recompensas por hábitos o rasgos personales, como la asistencia regular al trabajo (sin bajas por enfermedad, tardanzas o enfermedades) o la diligencia, pueden proporcionar un importante retorno de la inversión para una organización. Por esta razón, los empleadores buscan cada vez más estas habilidades en sus futuros empleados, además de las calificaciones habituales. La Asociación Nacional para la Educación Empresarial considera que las habilidades blandas son críticas en el lugar de trabajo actual, ya que complementan las habilidades duras, para un rendimiento laboral óptimo y las competencias de la vida diaria (Arkansas Counsellor of Education, 2007).

Sin embargo, otros investigadores equiparan las habilidades blandas con las habilidades de empleabilidad que son transferibles a muchos trabajos. Cleary, Flynn y Thomasson (2006) definen las habilidades generales de empleabilidad de la siguiente manera:

11. Habilidades básicas/fundamentales: técnicas, conocimiento de la tarea, capacidad práctica
12. Habilidades conceptuales/de pensamiento: planificación, recopilación y organización de información, resolución de problemas
13. Competencias empresariales: innovación y emprendimiento
14. Competencias comunitarias: conocimientos cívicos y ciudadanos
15. Habilidades relacionadas con las personas: cualidades interpersonales, como la comunicación y el trabajo en equipo.
16. Habilidades personales: atributos como ser responsable, ingenioso y seguro de sí mismo

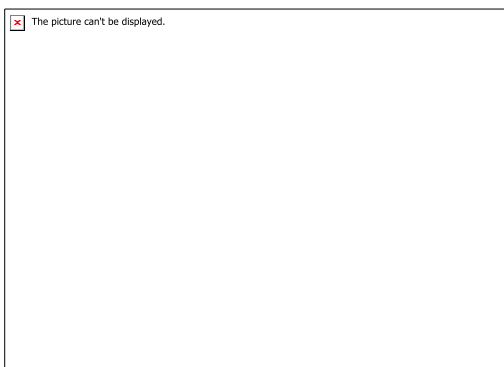
(Fuente: Cleary, M., Flynn, R., & Thomasson, S. (2006). Habilidades de empleabilidad desde el marco hasta la práctica: una guía introductoria para formadores y evaluadores. Canberra, Australia: Departamento de Educación, Ciencia y Formación)

Tenga en cuenta que las "habilidades relacionadas con las personas" y las "habilidades personales" (atributos) anteriores se ajustan a la definición de habilidades blandas. Las habilidades "blandas" también pueden llamarse habilidades "aplicadas" o "habilidades del siglo XXI" (Gewertz, 2007). Como regla general, las habilidades blandas tienen más que ver con lo que somos que con lo que sabemos.



Los expertos dicen que las personas deben comenzar su formación en habilidades blandas cuando aún son estudiantes para lograr buenos resultados académicos y, posteriormente, un mejor rendimiento laboral. Un estudio de interés público patrocinado por McDonald's en el Reino Unido predijo que más de medio millón de personas no podrán ingresar a la fuerza laboral debido a la falta de habilidades blandas.

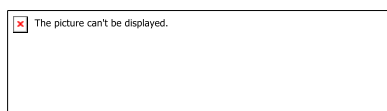
2.4 Habilidades blandas y satisfacción profesional



La satisfacción profesional refleja los sentimientos subjetivos de éxito de un individuo que están relacionados con muchos aspectos del comportamiento laboral y el bienestar. Se refiere al progreso de un individuo en el cumplimiento de diferentes objetivos relacionados con la carrera en términos de ingresos, desarrollo de logros, etc. (Spurk, Abele y Volmer, 2011). En otras palabras, la evaluación subjetiva de la carrera se hace eco del sentido que un individuo tiene de su carrera y de lo que se está convirtiendo (Arthur, Khapova y Wilderom, 2005).

Fuente: www.freepik.com

Además de los criterios objetivos (salario, promociones, estatus ocupacional), en la última década se han adoptado cada vez más criterios subjetivos dentro de la investigación sobre el éxito profesional (Heslin, 2005),



siendo el argumento principal que si una persona está dotada de habilidades blandas, estará satisfecha con su carrera, y esto podría ser una importante evaluación subjetiva del éxito.

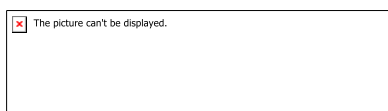
Además, las personas satisfechas, en este caso, el personal académico, tendrían más éxito en transferir esas habilidades a los estudiantes y prepararlos para la vida empresarial. Por lo tanto, se supone que existe un vínculo directo entre las habilidades blandas y las evaluaciones subjetivas de carrera basadas específicamente en la satisfacción profesional y un vínculo indirecto con la educación como forma de transferir esas habilidades.

Los resultados de la investigación deben interpretarse con cautela debido al débil poder explicativo de cada modelo. Esto podría deberse a que otras variables influyen en la satisfacción con estas habilidades. También es posible que exista una jerarquía entre estas habilidades. En el futuro, podría ser posible probar constructos de habilidades blandas con diferentes dimensiones en diferentes contextos. Además, se podría desarrollar y validar una escala compuesta para las habilidades blandas, por lo que se podrían obtener resultados más potentes en diferentes grupos ocupacionales.

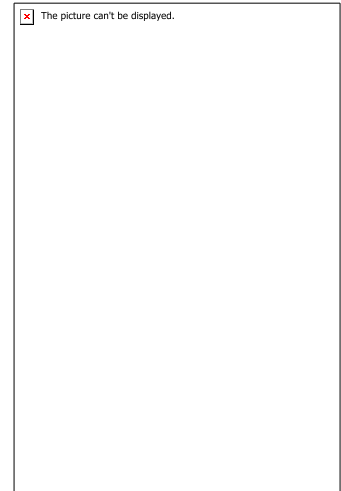
Mientras que las habilidades duras se pueden aprender y perfeccionar con el tiempo, las habilidades blandas se consideran más difíciles de adquirir y cambiar a través de la educación formal.

Lo que hace que las habilidades blandas sean tan valiosas es que son altamente transferibles. Esto significa que el mismo conjunto de habilidades blandas puede ser útil para una amplia gama de profesiones. Por ejemplo, los maestros, médicos y gerentes necesitan habilidades de resolución de problemas para realizar bien su trabajo. La transferibilidad es la principal diferencia: una habilidad blanda es más transferible que una habilidad dura. Las habilidades blandas son perfectamente transferibles, por lo que apoyan la empleabilidad. Las actividades extracurriculares, que van desde el voluntariado, la cultura y las artes hasta los deportes y las actividades de ocio, ayudan a desarrollar habilidades blandas y nutrir los talentos.

2.5 Enseñanza de habilidades blandas



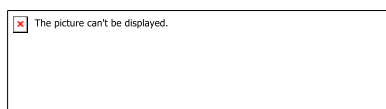
Debido a su relevancia, la necesidad de enseñar habilidades blandas se ha convertido en una preocupación importante para educadores y empleadores de todo el mundo. La adquisición y el dominio de las habilidades blandas requieren práctica, aprendizaje, observación, formación y experiencia continuas. Las siguientes iniciativas pueden proporcionar apoyo adicional a los solicitantes de empleo para abordar estas necesidades.



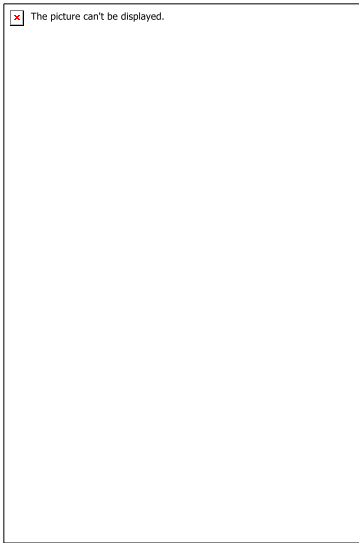
1. **Programas en el campus:** La mayoría de los estudiantes universitarios pasan la mitad de su vida estudiantil viviendo en albergues. Como tal, las instituciones de educación superior deben aprovechar esta oportunidad de oro para desarrollar sus habilidades blandas a través de programas cuidadosamente diseñados, como la preparación para exámenes, entrevistas, etc., y llevarlos a cabo en el campus.

Fuente: www.freepik.com

2. **Terminar las escuelas:** A pesar de que la idea de terminar las escuelas no ha alcanzado a las masas, es un valor agregado brillante para los estudiantes. Estas escuelas tienen un enfoque especializado en habilidades relacionadas con el empleo y matricularse en una de estas escuelas podría resultar beneficioso para los estudiantes mientras están en la universidad.
3. **Célula de colocación:** Una célula de colocación que funciona bien y que actualiza a los estudiantes y contribuye con conferencias, ofrece talleres sobre habilidades de estudio, lleva a cabo una capacitación efectiva y ofrece apoyo individual. La comunicación y conexión regular con las empresas también son esenciales para establecer una relación con ellas. Esto asegurará que las empresas regresen año tras año para la contratación.
4. **Entrar en Internet:** La navegación habitual de Facebook, Twitter, etc. también es importante, pero un uso más constructivo es en términos de escribir blogs, establecer contactos con personas de la industria de ideas afines, etc. Las posibilidades de desarrollar habilidades blandas son infinitas, sin olvidar la red de contactos que puede conseguirte un trabajo sin depender de las prácticas en el campus.
5. **Establecer contactos:** Tener un equipo de amigos, compañeros de aprendizaje o compañeros de trabajo que trabajen juntos para desarrollar habilidades interpersonales vitales, para saber de las próximas visitas a la empresa y para compartir información y recursos aumenta la moral. Unirse a un par de asociaciones o clubes en la universidad enseña trabajo en equipo, liderazgo, administración del tiempo, etc.



6. **Pasantías:** Muchas personas no entienden el valor de las pasantías mientras están en la universidad.



Muchos estudiantes tienden a considerar las prácticas como meras formalidades. Para alguien, haber trabajado y ensuciarse las manos mientras hacía una pasantía en una empresa habría sido muy bueno para al menos experimentar cómo se siente un entorno laboral. Impresionar a los superiores con habilidades mientras se es pasante es una forma segura de afianzarse en la empresa.

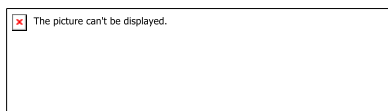
7. **Trabajo a tiempo parcial/autónomo:** Ahora bien, se podría decir que un estudiante debería preferir centrarse en los estudios que preocuparse por trabajar y ganar dinero mientras está en la universidad. Trabajar con una empresa de gestión de eventos, por ejemplo, durante la universidad, enseña tanto sobre el manejo de clientes y el cumplimiento de los requisitos del cliente que ninguna cantidad de conferencias en la universidad lo habría hecho.

Fuente: www.freepik.com

8. **Vínculos con la empresa:** Las principales empresas de TI se han dado cuenta del reto y han introducido cursos puente para los estudiantes. La conexión del campus de Infosys, el Centro de Excelencia de IBM y el programa Mission 10X de Wipro con varias universidades son ejemplos de vínculos entre la industria y la academia. Por lo tanto, colaborar de manera estructurada con la academia resulta en un beneficio mutuo para ambos.

9. **Formadores de consultores:** Algunos institutos autónomos también han introducido habilidades blandas en el plan de estudios con créditos que han contribuido en gran medida a cerrar la brecha entre los requisitos de la industria y los estudiantes. Han surgido varios institutos de formación que asumen la responsabilidad de formar a los estudiantes, ya sea durante todo el año o durante las vacaciones de verano / semestre. Esta metodología de capacitación puede ayudar a los estudiantes a desarrollarse y cumplir con los requisitos de nivel de la industria durante su reclutamiento en el campus.

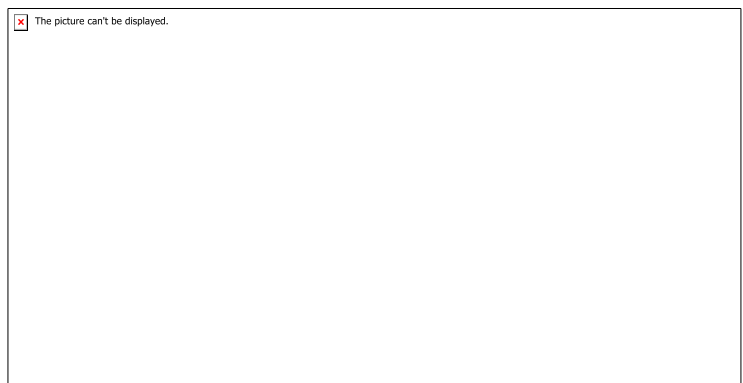
10. **Modificación del currículo:** El presente currículo no incluye el conocimiento práctico de las cuatro habilidades lingüísticas, a saber, lectura, escritura, comprensión auditiva y expresión oral. Estas habilidades deben aprenderse junto con las habilidades blandas. Se requiere un cambio en el diseño del currículo, que debe estar más orientado a equipar al estudiante para administrar y sobresalir en el lugar de trabajo. Algunos de estos aspectos podrían reincorporarse al currículo para darle un mayor impulso.



2.6 Consejos para desarrollar habilidades profesionales

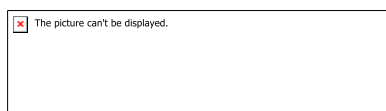
A nivel más personal, las siguientes actividades pueden ser de gran ayuda para desarrollar y mejorar las habilidades profesionales:

1. **Observa a otros profesionales:** Observa cómo se comportan los miembros del equipo, supervisores, distribuidores y otras personas en su entorno laboral. Observa cómo los profesionales que te rodean interactúan entre sí, realizan sus tareas y navegan por los procesos del lugar de trabajo. Si encuentras a un compañero de trabajo que posee una habilidad blanda que quieres desarrollar, trata de emular algunos de sus comportamientos o actitudes.
2. **Asistir a conferencias y talleres:** Las convenciones, talleres y eventos relacionados te permiten practicar tus habilidades profesionales fuera del lugar de trabajo. Concéntrate en comunicarse de manera efectiva, escuchar activamente y otras habilidades blandas mientras se relaciona con otros profesionales. Charlas, talleres, conferencias y otros eventos profesionales a veces eligen las habilidades blandas como sus temas. Por ejemplo, puede descubrir un seminario web que discuta el papel de la autoconfianza en el lugar de trabajo. Buscar eventos como estos puede ayudarte a desarrollar aún más tus habilidades profesionales.



Fuente: www.pexels.com

3. **Resuelva conflictos en el lugar de trabajo:** Aunque a veces puede tener conflictos con sus compañeros de trabajo, esfuércese por resolver estos conflictos de manera colaborativa.



Tanto los gerentes como los miembros del equipo suelen preferir cooperar con un empleado que saben que puede seguir trabajando, elaborando estrategias y comunicándose de forma educada pero clara durante situaciones difíciles. Trate de ver los conflictos como oportunidades para aprender más sobre cómo usted y sus compañeros de trabajo pueden colaborar, resolver problemas y funcionar en equipo de manera efectiva.

4. **Haz preguntas:** Haz más preguntas a las personas durante las interacciones. Las personas que hacen preguntas con más frecuencia que argumentar o afirmar sus propias opiniones pueden sobresalir en muchas habilidades blandas, como la comunicación, la apertura mental o la voluntad de aprender. Puedes hacerle preguntas a alguien sobre el tema incluso si sabes mucho sobre él o tienes una opinión diferente. Concentrarse en hacer preguntas puede ayudarlo a obtener información sobre nuevas perspectivas o áreas dentro del tema. Si en una fecha posterior decides debatir u ofrecer tu propia opinión sobre el tema, entonces podrás proporcionar una perspectiva más compleja o completa.

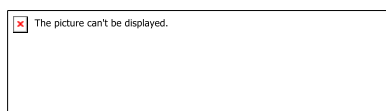
5. **Sé receptivo a la retroalimentación:** Esfuérzate por estar abierto a la retroalimentación constructiva. Muchas habilidades profesionales deseables se relacionan con la capacidad de una persona para escuchar, evaluar e implementar la evaluación de otra persona sobre



su trabajo o desempeño. Incluso si no estás de acuerdo con la retroalimentación, considera lo que dijo la otra persona antes de descartarla o discutir. Evaluar la retroalimentación que otras personas te dan de la manera más objetiva posible puede ayudarte a descubrir cómo discutir racionalmente la retroalimentación y determinar qué partes de ella incorporar a tus hábitos.

Fuente: www.pexels.com

6. **Crea relaciones positivas:** Cultiva relaciones positivas con tus compañeros de trabajo, clientes, gerentes y otros profesionales con los que trabajas. Muchas habilidades profesionales describen sus comportamientos, hábitos y métodos de comunicación al interactuar con los demás. Es posible que le resulte más fácil tener interacciones cooperativas y amistosas si ya tiene relaciones positivas en el lugar de trabajo. Por ejemplo, puedes tratar de tener conversaciones genuinas con tus compañeros de trabajo y clientes. Pregúntale sobre sus planes de fin de semana, pasatiempos, mascotas y otros temas apropiados para el lugar de trabajo que puedan darte más información sobre sus vidas personales. También puedes hablar sobre tus intereses y planes, ya que esto puede ayudar a las personas a sentirse más cómodas hablando de sí mismas.



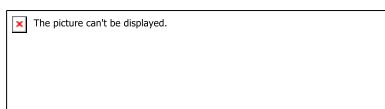
7. **Practique el cuidado personal:** Desarrollar nuevas habilidades generalmente se vuelve más fácil cuando ya está satisfaciendo sus necesidades básicas. Cuídese, por ejemplo, comiendo alimentos nutritivos, pasando tiempo con sus seres queridos, durmiendo lo suficiente y haciendo tiempo para actividades que disfrute. Una mente y un cuerpo sanos pueden ayudarte a aprender y adaptarte a nuevos hábitos.

2.7 Competencias para el aprendizaje permanente en la Unión Europea

La existencia de numerosos marcos de educación y aprendizaje socioemocional por parte de organizaciones líderes en todo el mundo indica la creciente importancia que se le da al desarrollo personal y social a través de la educación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, sin embargo, existen disparidades significativas en las habilidades y características identificadas por esas redes.

Ya en 2006, la Unión Europea elaboró una encuesta con recomendaciones del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea sobre las competencias clave para el aprendizaje a lo largo de toda la vida a fin de hacer frente a los retos que plantea la globalización y garantizar la igualdad y el acceso a los grupos que, debido a desventajas educativas causadas por circunstancias personales, sociales, culturales o económicas, necesitan un apoyo especial para desarrollar su potencial educativo. Algunos ejemplos de estos grupos son las personas con escasas competencias básicas, en particular las que tienen un bajo nivel de alfabetización, los que abandonan prematuramente la escuela, los desempleados de larga duración y los que vuelven al trabajo después de un período prolongado de licencia, las personas mayores, los migrantes y las personas con discapacidad.

Esta investigación ha continuado durante las últimas dos décadas impulsada por la necesidad de abordar los profundos cambios en el mercado laboral como consecuencia de las transiciones digital y verde, así como para alcanzar la Meta 4.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas



En mayo de 2018, el Consejo Europeo adoptó una «**Recomendación sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente**» actualizada con el fin de seguir promoviendo el desarrollo de las competencias clave en la Unión Europea como medio para:

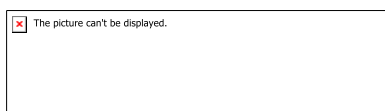
1. Impulsar la capacidad de innovación, la productividad y la competitividad de la UE.
2. Abordar los desafíos derivados de la globalización, los cambios estructurales en el mercado laboral y el rápido desarrollo de las nuevas tecnologías.
3. Prestar más apoyo a los docentes, formadores y personal educativo, permitir el aprendizaje interdisciplinario y seguir promoviendo la creación de redes y la cooperación con las partes interesadas.
4. Ayudar a las personas a hacer frente a situaciones vitales complejas, a desarrollar competencias que les permitan gestionar con éxito los retos que plantean las numerosas transiciones que tienen lugar en su trabajo, en sus ámbitos y en la sociedad, a hacer frente a la incertidumbre, a nutrir su resiliencia, a desarrollarse a nivel personal, a construir relaciones interpersonales exitosas y a aprender a aprender.
5. Servir como una herramienta útil para los responsables de la formulación de políticas, los proveedores de educación y formación y los estudiantes, ayudándonos a garantizar que todos los niños y jóvenes tengan las oportunidades y la educación que merecen.
6. Alentar a los Estados Miembros a que proporcionen educación y cuidados de calidad en la primera infancia, mejoren la educación escolar y garanticen una enseñanza excelente, sigan desarrollando la educación y la formación profesional inicial y continua y modernicen la educación superior.

2.7.1 Competencias clave

La Recomendación identifica ocho competencias clave esenciales para los ciudadanos para la realización personal, un estilo de vida saludable y sostenible, la empleabilidad, la ciudadanía activa y la inclusión social.

Las competencias clave se desarrollan a lo largo de toda la vida, a través del aprendizaje formal, no formal e informal en diferentes entornos, como la familia, la escuela, el lugar de trabajo, el vecindario y otras comunidades. Estas son las 8 principales competencias clave:

1. Competencia multilingüe (capacidad de utilizar diferentes idiomas)
1. Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería (capacidad para desarrollar y aplicar el pensamiento matemático, científico y tecnológico para resolver



problemas)

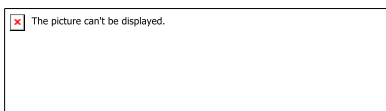
2. Competencia digital (tecnologías digitales para el aprendizaje en el trabajo y la participación en la sociedad)
3. Competencia personal, social y de aprender a aprender (capacidad para gestionar el tiempo y la información)
4. Competencia ciudadana (capacidad de actuar como ciudadanos responsables)
5. Competencia empresarial (capacidad para actuar sobre las oportunidades)
6. Conciencia cultural y competencia de expresión (respeto por cómo se expresan creativamente las ideas y el significado)

La competencia personal, social y de aprender a aprender es la capacidad de reflexionar sobre uno mismo, gestionar eficazmente el tiempo y la información, trabajar de forma constructiva con los demás, seguir siendo resiliente y gestionar el aprendizaje y la carrera profesional. Incluye la capacidad de hacer frente a la incertidumbre y la complejidad, aprender a aprender, apoyar el bienestar físico y emocional, mantener la salud física y mental, y ser capaz de llevar una vida consciente de la salud y orientada al futuro, empatizar y gestionar los conflictos en un contexto inclusivo y de apoyo.

Estas competencias clave son una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes.

Conocimientos: Para el éxito de las relaciones interpersonales y la participación social, es fundamental comprender los códigos de conducta y las normas de comunicación generalmente aceptadas en las diferentes sociedades y entornos. La competencia personal, social y de aprender a aprender requiere también el conocimiento de los componentes de una mente, un cuerpo y un estilo de vida sanos. Implica conocer las estrategias de aprendizaje preferidas, conocer las necesidades de desarrollo de competencias y las diversas formas de desarrollar competencias, y buscar las oportunidades de educación, formación y carrera, así como la orientación o el apoyo profesional disponibles.

Habilidades: Las habilidades incluyen la capacidad de identificar las propias capacidades, enfocarse, lidiar con la complejidad, reflexionar críticamente y tomar decisiones. Esto incluye la capacidad de aprender y trabajar tanto de forma colaborativa como autónoma y de organizar y perseverar en el propio aprendizaje, evaluarlo y compartirlo, buscar apoyo cuando sea apropiado y gestionar eficazmente la propia carrera y las interacciones sociales. Las personas deben ser resilientes y capaces de hacer frente a la incertidumbre y el estrés. Deben ser capaces de comunicarse de forma constructiva en diferentes entornos, colaborar en equipos y negociar. Esto incluye mostrar tolerancia, expresar y comprender diferentes puntos de vista, así como la capacidad de crear confianza y sentir empatía.



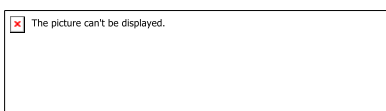
Actitudes: La competencia se basa en una actitud positiva hacia el bienestar personal, social y físico y el aprendizaje a lo largo de la vida. Se basa en una actitud de colaboración, asertividad e integridad. Esto incluye respetar la diversidad de los demás y sus necesidades y estar preparados tanto para superar los prejuicios como para llegar a un acuerdo. Las personas deben ser capaces de identificar y establecer metas, motivarse a sí mismas y desarrollar resiliencia y confianza para perseguir y tener éxito en el aprendizaje a lo largo de sus vidas. Una actitud de resolución de problemas apoya tanto el proceso de aprendizaje como la capacidad del individuo para manejar los obstáculos y el cambio. Incluye el deseo de aplicar el aprendizaje previo y las experiencias de vida y la curiosidad de buscar oportunidades para aprender y desarrollarse en una variedad de contextos de vida.

2.8 LifeComp - El Marco Europeo para las Competencias Clave "Personales, Sociales y Aprender a Aprender"

El marco LifeComp, derivado de la extensa investigación sobre Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente realizada por el Centro Común de Investigación, es una herramienta flexible que se puede adaptar a diferentes entornos de aprendizaje y grupos objetivo para apoyar la adquisición de las competencias "Personal, Social y Aprender a Aprender" en contexto. Este conjunto de competencias se considera fundamental para el desarrollo y la consolidación de muchas habilidades blandas valiosas para la vida.

2.8.1 ¿Qué es LifeComp?

1. LifeComp ofrece un marco conceptual que comprende las competencias clave "Personales, Sociales y Aprender a Aprender" para los sistemas educativos, los estudiantes y los aprendices en general. LifeComp pretende sistematizar la necesidad de mejorar las competencias personales y sociales.
2. Se trata de las habilidades para la vida, es decir, las habilidades y competencias que todo el mundo debería desarrollar continuamente a lo largo de la vida.
3. Apoya el desarrollo de una enseñanza y un aprendizaje orientados a las competencias y la necesidad de reformar los planes de estudios en la Unión Europea.
4. Las competencias clave y las habilidades básicas son necesarias para todos para la realización y el desarrollo personal, la empleabilidad, la inclusión social, la participación cívica y la democracia.
5. Su elemento central es la identificación de competencias enseñables, de modo que los ciudadanos puedan convertirse en agentes activos en la determinación de sus trayectorias profesionales y de aprendizaje.



2.8.2 Metodología

La metodología fue desarrollada por el JRC (Centro Común de Investigación), el servicio de ciencia y conocimiento de la Comisión Europea, en nombre y en colaboración con la DG EAC (Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura) para implementar las **competencias clave "Personal, Social y Aprender a Aprender"** para el aprendizaje permanente.

El enfoque de desarrollo del marco se validó a través de varias etapas y se discutió la lista inicial de competencias y descriptores para llegar a un consenso inicial y recibir retroalimentación para la revisión del marco con el fin de evaluar diferentes estrategias para su implementación.

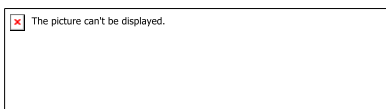
Una revisión de la literatura y el análisis de los marcos produjeron **el Marco Consolidado de LifeComp**, que **consta de 3 Áreas de Competencia, 9 Competencias y 27 Descriptores. Cada área se compone de 3 competencias. Cada competencia se describe mediante 3 descriptores.**

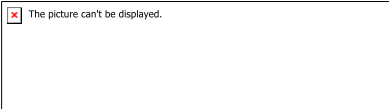
Cada competencia tiene tres descriptores que se describen utilizando el modelo de "conciencia, comprensión, acción", sugerido por los expertos para describir las diferentes facetas del despliegue.

2.8.3 El árbol de LifeComp

Describe 9 competencias, estructuradas en tres áreas:

1. El área "Personal" (P1, P2, P3)
2. El área "Social" (S1, S2, S3)
3. El área "Aprender a aprender" (L1, L2, L3)

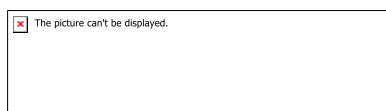


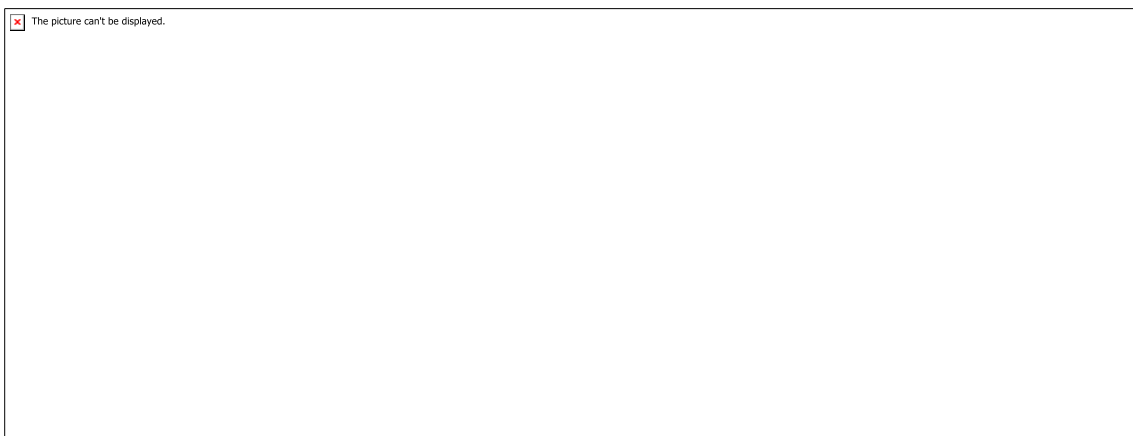


2.8.4 Competencias del área personal

Esta área se refiere al desarrollo personal, a prosperar y a darse cuenta del potencial de cada uno.

Ser personalmente competente está estrechamente relacionado con "aprender a ser". "Aprender a ser" implica tener conocimientos sobre una mente, un cuerpo y un estilo de vida saludables; Ser hábil en cómo lidiar con la complejidad, la incertidumbre y el estrés, buscar apoyo cuando sea necesario y mantenerse resiliente, así como desarrollar la capacidad de trabajar de manera autónoma y administrar la propia carrera. También implica tener actitudes de asertividad, integridad, automotivación, resolución de problemas para hacer frente a los cambios y, en general, una disposición positiva hacia la promoción del bienestar personal, social y físico.





Descriptorios de las competencias del área personal

DESCRIPTORIOS DE AUTORREGULACIÓN (P1)

P1.1 Conciencia y expresión de emociones, pensamientos, valores y comportamientos personales.

P1.2 Comprender y regular las emociones, los pensamientos y el comportamiento personal, incluidas las respuestas al estrés.

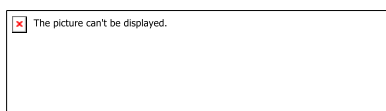
P1.3 Fomentar el optimismo, la esperanza, la resiliencia, la autoeficacia y un sentido de propósito para apoyar el aprendizaje y la acción.

DESCRIPTORIOS DE FLEXIBILIDAD (P2)

P2.1 Disposición para revisar opiniones y cursos de acción frente a nuevas evidencias.

P2.2 Comprender y adoptar nuevas ideas, enfoques, herramientas y acciones en respuesta a contextos cambiantes.

P2.3 Gestionar las transiciones en la vida personal, la participación social, el trabajo y las vías de aprendizaje, mientras se toman decisiones conscientes y se establecen metas.



DESCRIPTORES DE BIENESTAR (P3)

P3.1 Conciencia de que el comportamiento individual, las características personales y los factores sociales y ambientales influyen en la salud y el bienestar.

P3.2 Comprender los riesgos potenciales para el bienestar y utilizar información y servicios fiables para la salud y la protección social.

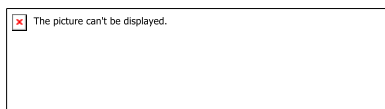
P3.3 Adopción de un estilo de vida sostenible que respete el medio ambiente y el bienestar físico y mental de uno mismo y de los demás, al tiempo que se busca y ofrece apoyo social.

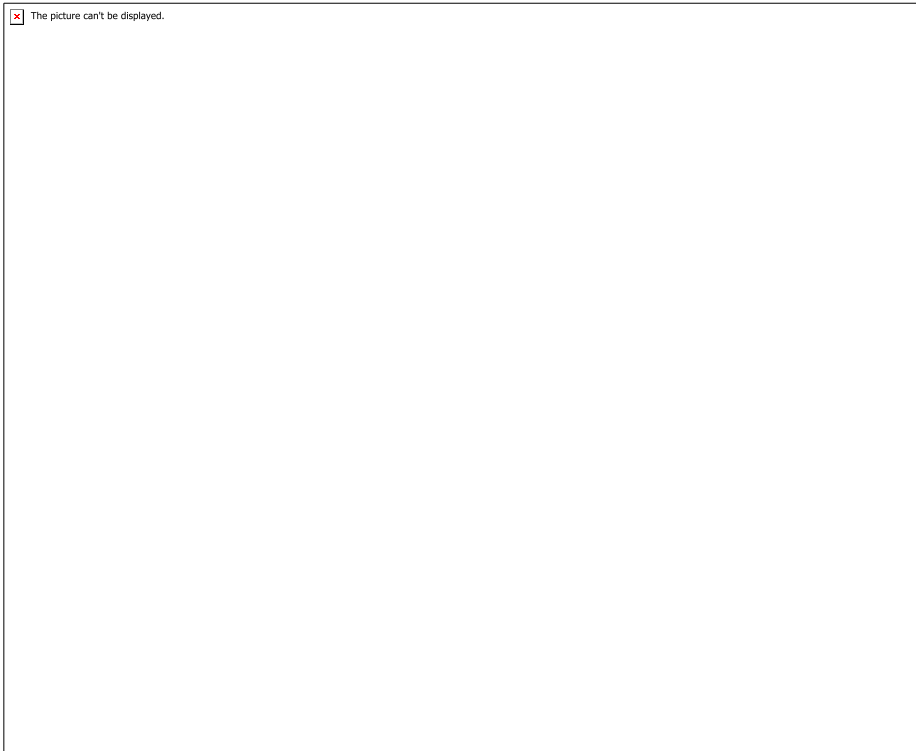
2.8.5 Competencias del área social

El área social está relacionada con el aprendizaje de la convivencia y con la toma de conciencia de la naturaleza social del ser humano. Implica la capacidad y la voluntad de interactuar, comunicarse y colaborar con los demás de manera constructiva.

La competencia social se refiere al conocimiento sobre los códigos de conducta y las reglas de comunicación aceptados en nuestras sociedades y entornos, y las habilidades que permiten al individuo:

1. Comunicarse de forma constructiva en diferentes entornos
2. Trabajar de forma colaborativa
3. Negociar
4. Mostrar tolerancia
5. Expresar y comprender diferentes puntos de vista
6. Siente empatía

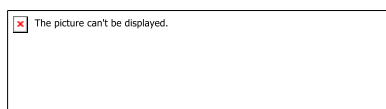




Descriptorios de Competencias de Área Social

DESCRIPTORIOS DE EMPATÍA (S1)

S1.1 Conciencia de las emociones, experiencias y valores de otra persona.



S1.2 Comprender las emociones y experiencias de otra persona, y la capacidad de adoptar su perspectiva de manera proactiva.

S1.3 Capacidad de respuesta a las emociones y experiencias de otra persona, siendo consciente de que la pertenencia al grupo influye en la actitud de uno.

DESCRIPTORES DE COMUNICACIÓN (S2)

S2.1 Conciencia de la necesidad de una variedad de estrategias de comunicación, registros lingüísticos y herramientas que se adapten al contexto y al contenido.

S2.2 Comprender y gestionar las interacciones y conversaciones en diferentes contextos socioculturales y situaciones específicas del dominio.

S2.3 Escuchar a los demás y entablar conversaciones con confianza, asertividad, claridad y reciprocidad, tanto en el contexto personal como en el social.

DESCRIPTORES DE COLABORACIÓN (S3)

S3.1 Intención de contribuir al bien común y conciencia de que otros pueden tener diferentes afiliaciones culturales, orígenes, creencias, valores, opiniones o circunstancias personales.

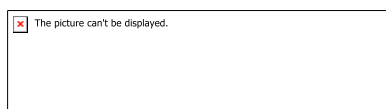
S3.2 Comprender la importancia de la confianza, el respeto a la dignidad humana y la igualdad, hacer frente a los conflictos y negociar los desacuerdos para construir y mantener relaciones justas y respetuosas.

S3.3 Distribución equitativa de tareas, recursos y responsabilidades dentro de un grupo teniendo en cuenta su objetivo específico; suscitando la expresión de diferentes puntos de vista y adoptando un enfoque sistémico.

2.8.6 Aprender a aprender competencias del área

Aprender a Aprender implica asumir la responsabilidad de su desarrollo. Esta es probablemente la "habilidad más importante de todas" que involucra:

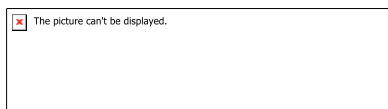
1. Perseguir y persistir en el aprendizaje.



2. Organizar el propio aprendizaje, incluyendo la gestión eficaz del tiempo y la información, tanto individual como socialmente.
3. Conocimiento de las estrategias de aprendizaje preferidas, las áreas de competencia que deben desarrollarse, cómo hacerlo y el apoyo disponible para abordar la educación y la formación.
4. Habilidades para identificar la propia capacidad, reflexionar críticamente y tomar decisiones, para organizarse, perseverar y evaluar el propio aprendizaje.
5. Actitudes de confianza en la capacidad de tener éxito en el aprendizaje, deseo de aplicar el aprendizaje previo, curiosidad y una actitud positiva hacia el aprendizaje a lo largo de la vida.



TIPOLOGÍAS DE DESCRIPTORES DE LIFECOMP



Descriptores para aprender a aprender competencias de área

DESCRIPTORES DE LA MENTALIDAD DE CRECIMIENTO (L1)

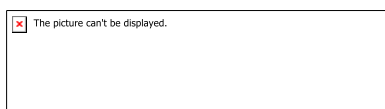
- L1.1** Conciencia y confianza en las capacidades propias y de los demás para aprender, mejorar y lograr con trabajo y dedicación.
- L1.2** Comprender que el aprendizaje es un proceso que dura toda la vida y que requiere apertura, curiosidad y determinación.
- L1.3** Reflexionar sobre los comentarios de otras personas, así como sobre las experiencias exitosas y no exitosas para continuar desarrollando el propio potencial.

DESCRIPTORES DEL PENSAMIENTO CRÍTICO (L2)

- L2.1** Conciencia de los posibles sesgos en los datos y de las limitaciones personales, al recopilar información e ideas válidas y fiables de fuentes diversas y acreditadas.
- L2.2** Comparar, analizar, evaluar y sintetizar datos, información, ideas y mensajes de los medios de comunicación para extraer conclusiones lógicas.
- L2.3** Desarrollar ideas creativas, sintetizar y combinar conceptos e información de diferentes fuentes para la resolución de problemas.

MANEJO DE DESCRIPTORES DE APRENDIZAJE (L3)

- L3.1** Conciencia de los propios intereses, procesos y estrategias de aprendizaje propios, incluidas las necesidades de aprendizaje y el apoyo necesario.
- L3.2** Planificar e implementar metas, estrategias, recursos y procesos de aprendizaje.
- L3.3** Reflexionar y evaluar los propósitos, procesos y resultados del aprendizaje y la construcción del conocimiento, estableciendo relaciones entre dominios.



2.8.7 Objetivos del marco LifeComp

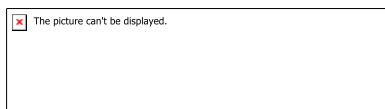
LifeComp se esfuerza por iniciar un conjunto acordado de directrices para la implementación flexible de la formación "personal, social y de aprender a aprender" en los planes de estudio de los Estados miembros, en los planes de estudio específicos de las escuelas y en las actividades de aprendizaje en general.

El marco conceptual de LifeComp proporciona un entendimiento común y un lenguaje compartido a nivel europeo, siguiendo la Recomendación del Consejo de 2018 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. El marco apoya iniciativas que garanticen que estas competencias para la vida sean adquiridas en la medida de lo posible por todas las personas en Europa, no solo a través de los diferentes niveles de educación formal, sino también a través de la educación no formal e informal. Estas incluyen iniciativas desde la escuela primaria hasta la universidad, así como la implementación flexible de planes de estudio específicos basados en la escuela y actividades de aprendizaje en general.

Este marco no pretende ser prescriptivo; más bien, proporciona una descripción validada de los componentes que componen la competencia clave. La definición de "competencia" abarca conocimientos, habilidades y actitudes inspiradas en una perspectiva holística, que comprende la interdependencia entre los elementos del marco como un ecosistema complejo. Por lo tanto, todas las competencias incluidas en el marco son igualmente relevantes, necesarias, interrelacionadas e interconectadas, y deben tratarse como partes de un todo. Los objetivos del marco pueden resumirse de la siguiente manera:

1. Realización personal, estilo de vida saludable y sostenible, empleabilidad, ciudadanía activa e inclusión social.
1. Herramienta para la educación y formación de ciudadanos, educadores, responsables de políticas educativas y organizaciones de la sociedad civil de forma no prescriptiva.
2. Promover el desarrollo de competencias a través de enfoques de aprendizaje innovadores, métodos de evaluación y apoyo al personal educativo.
3. Proporcionar educación y cuidados de calidad en la primera infancia, mejorar la educación escolar y garantizar una enseñanza excelente, seguir desarrollando la educación y la formación profesional inicial y continua y modernizar la educación superior.
4. Hacer explícita la necesidad de competencias específicas, fomentando la reflexión sobre la situación de los alumnos y buscando formas de mejorar continuamente, para que los ciudadanos puedan convertirse en agentes activos en la determinación de sus trayectorias profesionales y de aprendizaje.

2.8.8 Implementación y validación





La principal limitación de este marco es que aún no se ha adaptado ni se ha probado en la práctica. El proceso de implementación debe ser en espiral, no lineal, y cada paso debe informar a todos los demás, ya que la adquisición y el despliegue de las competencias es un proceso dinámico, influenciado por factores personales y contextuales.

La educación de los alumnos seguirá siendo un reto en entornos cada vez más digitalizados y combinados. Aunque el debate sobre los resultados de aprendizaje y los niveles de progresión de LifeComp puede ser prematuro en esta etapa, se puede contemplar la medición cualitativa del desarrollo de las competencias a través de la evaluación formativa y la creación de herramientas de autorreflexión para apoyar a todos los alumnos, incluidos los adultos y los alumnos informales. Dado que se trata de un marco teórico que debe ponerse en práctica, se puede prever la realización de pruebas piloto en las escuelas con docentes voluntarios para desarrollar y mejorar aún más el marco. El marco, si se adopta en entornos de educación formal, se beneficiaría de la movilización de la participación activa de toda la comunidad escolar, incluidos los estudiantes, los maestros, los líderes escolares, las familias y las comunidades locales. Esta recomendación se relaciona con la idoneidad de utilizar un enfoque escolar integral, haciendo hincapié en la centralidad de las voces de los estudiantes, tal como se describe en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, pero también en la relevancia de las competencias descritas para el desarrollo del personal y la comunidad.

Los Estados miembros podrían elaborar normas nacionales a partir de este marco, adaptándolas a sus contextos educativos. LifeComp podría inspirar la inclusión de nuevos temas en los planes de estudio o incluirse en las asignaturas existentes, de modo que comprendamos mejor cómo enseñar las competencias de LifeComp y cómo estas pueden incorporarse en el plan de estudios, ya sea de forma transversal o en materias concretas, pero también en el aprendizaje permanente y la orientación a lo largo de toda la vida.

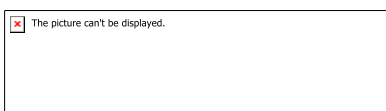
Anexo I – El marco de LifeComp

 The picture can't be displayed.

 The picture can't be displayed.

2.9 Bibliografía y referencias

5. Cleary, M., Flynn, R., & Thomasson, S. (2006). Habilidades de empleabilidad desde el marco hasta la práctica: una guía introductoria para formadores y evaluadores. Canberra, Australia: Departamento de Educación, Ciencia y Formación.
6. Percepciones de los ejecutivos sobre las 10 principales habilidades blandas necesarias en el lugar de trabajo actual (Robles, 2012) - Business Communication Quarterly 75 (4) 453– 465 © 2012
7. Comisión Europea. (2018). Acompañando al documento Propuesta de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. Comisión Europea. Obtenido de <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-5464-2018-ADD-2/EN/pdf>
8. RECOMENDACIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 18 de diciembre de 2006 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>
9. Caena, F. (2019). Marco de Competencias Clave de LifEComp. Personal, social, aprender a aprender. Documento de alcance. Centro Común de Investigación de la Comisión Europea.
10. EPSC. (2019). 10 tendencias que dan forma al futuro del trabajo. Comisión Europea. Obtenido de https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/10-trends_future-of-work.pdf
11. Organización de las Naciones Unidas. (2015). La resolución fue adoptada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. (A/RES/70/1). Obtenido de https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
12. Davies, W. K., & Longworth, N. (2014). Aprendizaje a lo largo de toda la vida. Oxford: Routledge.
13. Caena, F. (2019). Desarrollo de un marco europeo para la competencia clave personal, social y de aprender a aprender (LifeComp). Revisión de la literatura y análisis de marcos (EUR 29855 EN). Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Obtenido de <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/developing-european-framework-personal-social-learning-learn-key-competence-lifecomp>
14. Percepciones de los ejecutivos sobre las 10 principales habilidades blandas necesarias en el lugar de trabajo actual (Robles, 2012) - Business Communication Quarterly 75 (4) 453– 465 © 2012
15. EPSC. (2017). 10 tendencias que transforman la educación tal y como la conocemos. Comisión Europea. Obtenido de https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/epsc_-_10_trends_transforming_education_as_we_know_it.pdf
16. Consejo de Europa. (2016). Competencias para la cultura democrática. Vivir juntos como iguales en sociedades democráticas culturalmente diversas. Editorial del Consejo de Europa. Obtenido de <https://rm.coe.int/16806ccc07>



17. Camara, W., O'Connor, R., Mattern, K., & Hanson, M. A. (2015). Más allá de lo académico: un marco holístico para mejorar la educación y el éxito en el lugar de trabajo. ACT. Obtenido de http://www.act.org/content/dam/act/unsecured/documents/ACT_RR2015-4.pdf
18. Habilidades blandas y sus aplicaciones en el lugar de trabajo - World Journal of Advanced Research and Reviews. S. Vasanthakumari <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
19. Agenda europea de capacidades para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia – Comisión Europea. https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/european-skills-agenda-sustainable-competitiveness-social-fairness-and-resilience_en
20. Importancia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional. Mitashree Tripathy <https://www.semanticscholar.org/reader/5ec6cc0dbecbfc6b15ad12027cc6ad25ad81a27>
21. Catálogo Europeo de Referencias de Habilidades Blandas. Versión: 3 de agosto de 2021. Unión Europea. <https://epale.ec.europa.eu/system/files/attachments/01%20Catalogue%20EN.pdf>

Capítulo 3 - CONSEJOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EXCELENCIA EN LA FP

La formación profesional desempeña un papel crucial en la sociedad y la economía europeas. Proporciona un puente hacia el empleo y equipa a las industrias con las habilidades que necesitan para crecer y seguir siendo competitivas. Los profesionales que construyen nuestras casas, construyen carreteras y proporcionan nuestra infraestructura digital han recibido en su mayoría su formación en esta formación profesional.

A pesar de los beneficios, la formación profesional en Europa se enfrenta a un número considerable de retos, como las necesidades cambiantes del mercado laboral, los avances tecnológicos y las expectativas de la sociedad.

En esta nota se analizan las diversas formas en que se puede mejorar la formación profesional en Europa para satisfacer mejor las demandas actuales y futuras.

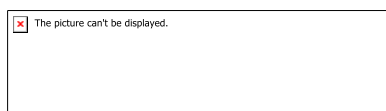
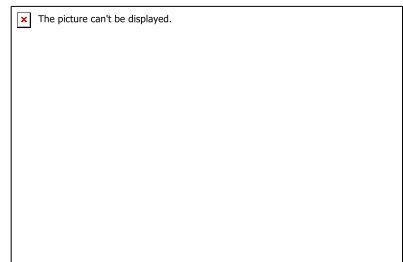
3.1 Flexibilidad curricular

Uno de los mayores desafíos para la formación profesional es la necesidad de responder rápidamente a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Esto requiere un currículo flexible que pueda adaptarse a las nuevas tecnologías y habilidades. **La educación modular** puede proporcionar una solución, ya que los estudiantes tienen la oportunidad de seguir diferentes módulos que coincidan con sus intereses y objetivos profesionales.

El currículo es el currículo de la escuela. Enumera los contenidos y objetivos que se deben aprender. Especifica qué materias se imparten y cuáles son sus objetivos principales. A menudo se determina dentro de un Ministerio de Educación qué requisitos debe cumplir el plan de estudios. En la actualidad, es frecuente que un plan de estudios se base en una encuesta sobre las necesidades del mercado laboral. A las empresas se les pregunta qué debe saber y ser capaz de hacer un profesional en un determinado sector. Digamos que esta encuesta se lleva a cabo en el primer año. En el segundo año, este programa de requisitos se traduce en el plan de estudios. Esto se comunica a las escuelas. Luego comienzan a trabajar con él para implementarlo en su nuevo año escolar. ¡A menudo es el tercer año! Si luego se forman unos cuatro años de acuerdo con este plan de estudios, esto significa que la educación está al menos cuatro años por detrás de los desarrollos dentro del mundo de los negocios. Claramente, esta situación es indeseable. Además, ¡date cuenta de que cada vez estamos formando más a personas que acabarán en profesiones que hoy ni siquiera existen!

Por lo tanto, es vital que las instituciones educativas trabajen más estrechamente con las empresas y las industrias para garantizar que el plan de estudios y, sobre todo, la flexibilidad sigan siendo relevantes. **Los itinerarios de aprendizaje dual**, en los que los estudiantes reciben tanto formación teórica como experiencia práctica en empresas, pueden ser una forma eficaz de fomentar esta colaboración.

Sin embargo, estas vías de aprendizaje dual también requieren la participación y motivación directas de esta comunidad empresarial. Después de todo, los estudiantes en este tipo de camino de aprendizaje a menudo son vistos como mano de obra barata. Una buena formación, en



línea con el plan de estudios, con una buena **orientación laboral** por parte de la empresa que aprende, es esencial.

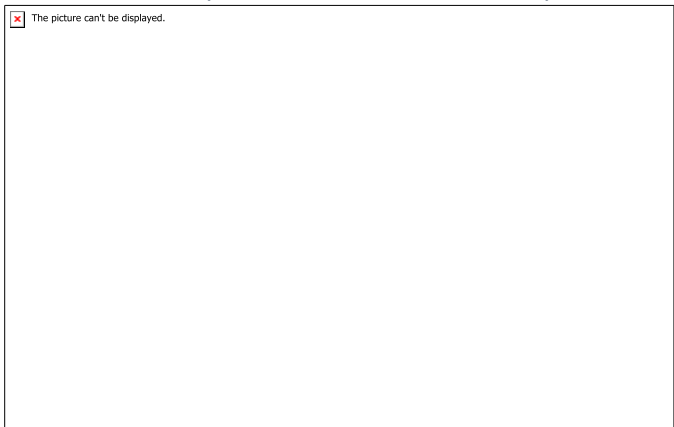
3.2 Promover el aprendizaje a lo largo de toda la vida

Con los rápidos cambios tecnológicos, es cada vez más importante que los empleados continúen desarrollando sus habilidades a lo largo de sus carreras. Esto requiere un cambio del modelo educativo tradicional de una sola vez a uno que promueva el **aprendizaje a lo largo de toda la vida**.

Las instituciones de formación profesional y los proveedores privados de formación sectorial deben ofrecer programas de FPC flexibles y accesibles que permitan a los empleados actualizar sus competencias y adaptarse a los nuevos acontecimientos.

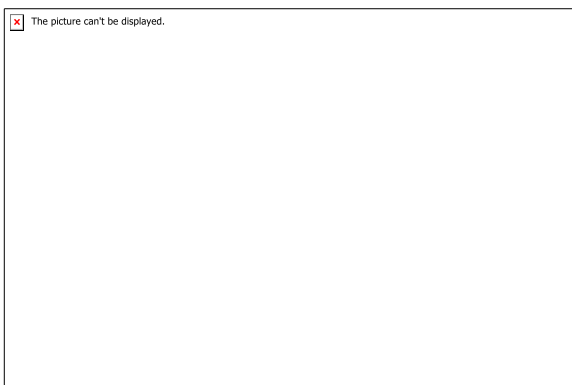
El uso de plataformas de aprendizaje en línea puede jugar un papel importante aquí, ofreciendo cursos que se pueden tomar en cualquier momento y desde cualquier lugar. Esto facilita que los trabajadores continúen aprendiendo sin tener que renunciar a sus trabajos actuales.

Sin embargo, estas plataformas de aprendizaje en línea deben estar calificadas. Es muy importante integrar esta forma de aprendizaje también en un formato semipresencial. El aprendizaje en línea combinado con lecciones en el aula y tareas prácticas en el trabajo ha demostrado ser muy efectivo.

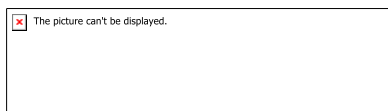


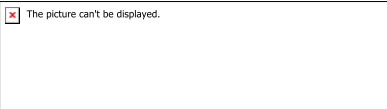
3.3 Integración de tecnologías digitales

La integración de las tecnologías digitales en la educación es esencial para preparar a los estudiantes para el mercado laboral moderno. La formación profesional debe invertir en **tecnologías modernas**, como la realidad virtual (RV) y la realidad aumentada (RA), que pueden proporcionar a los estudiantes una experiencia de aprendizaje realista en un entorno seguro y controlado.



Además, los estudiantes necesitan desarrollar habilidades digitales que son esenciales y cada vez más esenciales en casi todos los campos. La programación, el análisis de datos y la alfabetización digital deben ser partes integrales del plan de estudios para preparar a los estudiantes para el futuro.

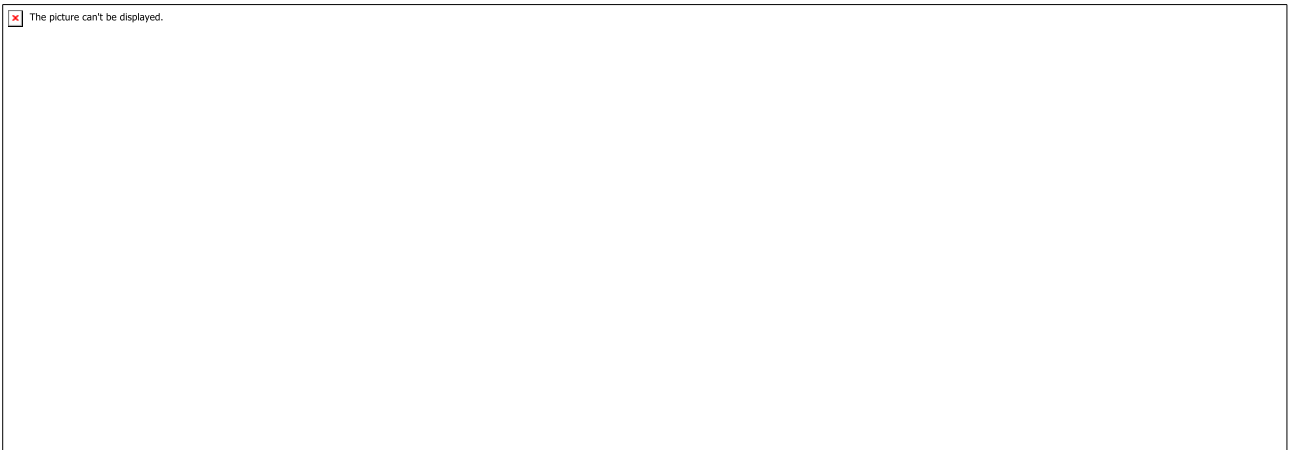




3.4 Fortalecimiento de las habilidades sociales

Si bien las habilidades técnicas son cruciales, las habilidades sociales son cada vez más importantes en el mercado laboral moderno. Los empleadores valoran a los empleados que pueden comunicarse, colaborar y resolver problemas de manera efectiva.

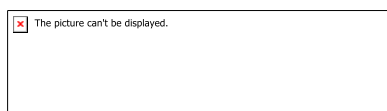
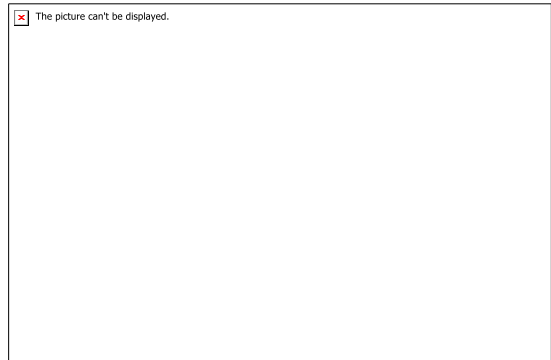
La formación profesional debe centrarse en el desarrollo de estas **habilidades blandas** a través de proyectos en grupo, simulaciones y otros métodos de aprendizaje interactivos.



3.5 Promoción de la inclusión y la igualdad

La inclusión y la igualdad deben ocupar un lugar central en la formación profesional. Esto significa que las instituciones educativas deben garantizar que sus programas sean accesibles para estudiantes de todos los orígenes, incluidas las personas con discapacidad, los migrantes y los pertenecientes a grupos socioeconómicos desfavorecidos.

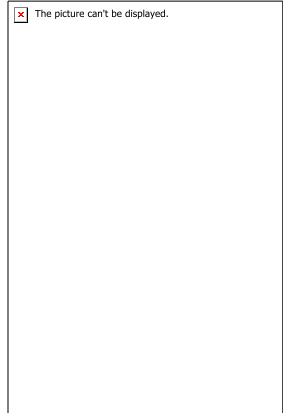
Al ofrecer becas, programas de tutoría y otros servicios de apoyo, las instituciones pueden atraer y apoyar a una población estudiantil más diversa.



3.6. Refuerzo de la cooperación europea

Los retos para la formación profesional son a menudo transfronterizos. Los países europeos pueden beneficiarse del intercambio de conocimientos y mejores prácticas. Iniciativas como el programa Erasmus+ juegan un papel muy importante en la promoción de los intercambios entre estudiantes y profesores, así como en el apoyo a proyectos de cooperación transfronteriza entre instituciones educativas.

Vemos estos intercambios o pasantías en el extranjero principalmente entre estudiantes de educación profesional superior y universidades. Pero incluso en el ámbito de la formación profesional, estos intercambios a una escala mucho mayor que en la actualidad contribuirían en gran medida al desarrollo social y profesional de los estudiantes implicados.



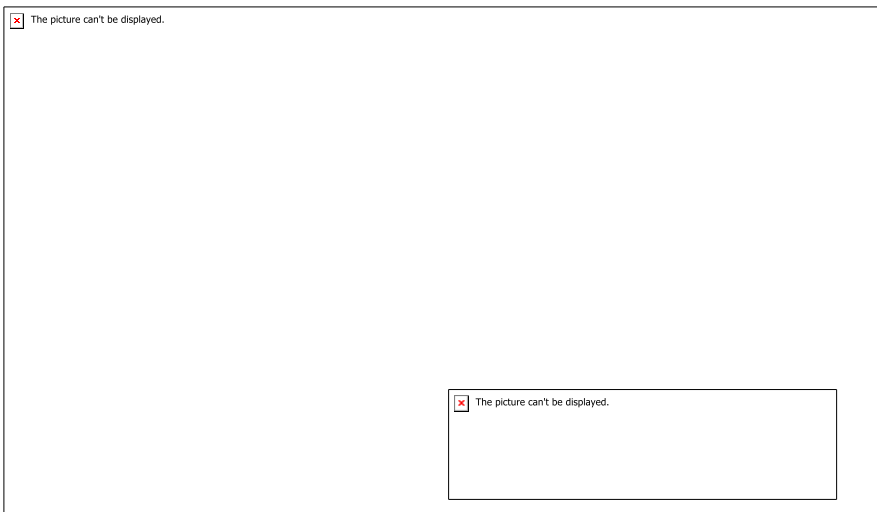
La organización de períodos de prácticas (internacionales) a gran escala o intercambios de profesores también permitirá: dar un impulso inmediato de calidad a la formación profesional. Después de todo, los desarrollos en el mundo de los negocios son tan rápidos que los profesores pronto tienen conocimientos obsoletos. Entonces, ¿cómo se pueden dar clases prácticas o teóricas que sean motivadoras para los estudiantes y estén en línea con el mercado laboral?

Sería mi recomendación personal hacer obligatorias estas prácticas e intercambios de profesores y estudiantes. Contribuirá a mejorar la calidad de la formación profesional en todas las partes.

3.7 Aseguramiento de la calidad y estándares de enseñanza

Para garantizar la calidad de la formación profesional, es necesario establecer normas y directrices claras. Esto se puede hacer a través de sistemas de acreditación que garanticen que los programas cumplan con ciertos estándares de calidad. Además, la creación de un marco europeo común de cualificaciones puede ayudar a mejorar la comparabilidad de las cualificaciones entre países y promover la movilidad de estudiantes y trabajadores.

En este momento, vemos grandes diferencias en el nivel de calidad de la formación profesional entre los diferentes países europeos. Será necesario un trabajo duro y continuo para reducir estas diferencias. Los proyectos de cooperación europea, como los iniciados por organizaciones como EVTA (y muchas otras), contribuyen a ello.



3.8 Imagen de la formación profesional

La imagen de la formación profesional en Europa ha experimentado cambios significativos en los últimos años. Tradicionalmente, la educación vocacional a menudo se consideraba una opción menos prestigiosa en comparación con la educación académica. Sin embargo, esta imagen cambió con el creciente reconocimiento del valor de las habilidades prácticas en un mercado laboral que cambia rápidamente.

Varios países europeos y la Comisión Europea han tomado medidas para mejorar la imagen de la formación profesional haciéndola más sensible a las necesidades de la industria y reforzando las asociaciones con las empresas. Esto ha llevado a una mayor apreciación de la formación profesional, especialmente en los sectores en los que hay escasez de mano de obra cualificada.

En Alemania y Suiza, por ejemplo, la formación profesional goza desde hace mucho tiempo de un gran prestigio, gracias en parte al sistema dual que combina la experiencia práctica con las clases teóricas. Otros países están tratando de adoptar este modelo para aumentar el atractivo de la formación profesional. Además, las políticas e iniciativas de la UE, como Erasmus+ y el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), han contribuido a avanzar hacia la armonización y el fomento de la formación profesional en toda Europa.

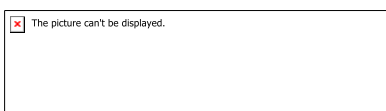
A pesar de estos avances positivos, persisten retos como la superación de los prejuicios persistentes y la mejora de la movilidad y el reconocimiento de las cualificaciones dentro de Europa. En general, existe una creciente conciencia del papel crucial de la educación vocacional en la formación de una fuerza laboral diversa y resiliente. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer, con esfuerzos continuos para promover esta forma de educación y poner en el mapa las excelentes oportunidades que tienen los estudiantes graduados en el mercado laboral. La promoción también tendrá que centrarse en los padres de los futuros estudiantes dentro de la formación profesional. Tendrán que convencerse de que la formación profesional superior o la universidad no siempre es el mejor camino educativo para sus hijos. Si, en el proceso, también se simplifica el flujo entre los diferentes niveles de educación, esto solo contribuirá positivamente al aprendizaje y al desarrollo a lo largo de toda la vida.

3.9 Conclusión

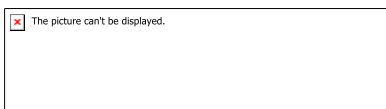
La mejora de la formación profesional en Europa requiere un enfoque polifacético que responda a las necesidades cambiantes del mercado laboral y de la sociedad. Al ofrecer planes de estudios flexibles y modulares, promover el aprendizaje permanente, integrar las tecnologías digitales, desarrollar capacidades sociales, promover la inclusión y la igualdad, reforzar la cooperación europea y garantizar la calidad de la educación, la formación profesional puede ser más eficaz y desempeñar un papel importante en el desarrollo económico y social de Europa. Por último, pero no por ello menos importante, la mejora de la imagen de la formación profesional también requerirá una atención constante.

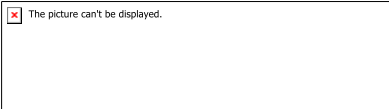
Al invertir en estas mejoras, la formación profesional puede desempeñar un papel de liderazgo en el apoyo a las personas y las empresas para que prosperen en un mundo en constante cambio.

3.10 Bibliografía y referencias



1. Comisión Europea. (2020). *Agenda Europea de Capacidades*. Obtenido de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
2. Cedefop. (2019). *La naturaleza cambiante y el papel de la educación y la formación profesionales en Europa*. Obtenido de <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5560>
3. UNESCO-UNEVOC (2020). *Tendencias en nuevas cualificaciones y competencias para la EFTP*. Recuperado de
4. https://unevoc.unesco.org/pub/bilt_trends_mapping_study.pdf
5. OCDE. (2018). *Siete preguntas sobre el aprendizaje: respuestas desde la experiencia internacional*. Recuperado de <https://www.oecd.org/education/seven-questions-about-apprenticeships-answers-from-international-experience.htm>





Capítulo 4 – Autorreflexión y autoconstrucción

Este capítulo trata sobre el enfoque socioconstructivista: un activo real que permite a los jóvenes optimizar sus períodos de prácticas en las empresas. Incluye una descripción completa del "Patchwork® de Talentos y Transiciones": una herramienta para la autoconstrucción.

4.1 Experimentar la implementación de un nuevo método.

Las "*Misiones Locales*" fueron creadas en 1982 en Francia a raíz del informe de Bertrand Schwartz sobre "la integración profesional y social de los jóvenes". Las 436 sucursales con sede en el país (más de 6.800 sitios) reciben a jóvenes de 16 a 25 años y los apoyan en los siguientes temas: empleo, capacitación, salud y vivienda.

Apoyan a los jóvenes en su búsqueda de empleo y formación, así como en la identificación de sus competencias. Pueden ayudarles con talleres para dominar las herramientas informáticas (creación de un buzón de correo electrónico profesional, maquetación de un CV, redacción de una carta de presentación en línea) y explicarles los procedimientos en los diferentes sitios web de empleo.

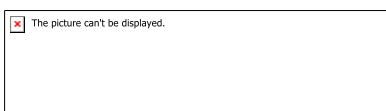
En mayo de 2023, asesores de la Mission Locale "Coeur de Picardie" y asesores de Cap Emploi 60 (una asociación local dedicada a las personas con discapacidad) participaron en un grupo de reflexión organizado por David J. Bourne, psicólogo laboral e investigador en el campo de la orientación profesional.

Este trabajo puso de manifiesto la voluntad de los asesores de apoyarse concretamente en el enfoque socioconstructivista para permitir que los jóvenes a los que apoyan en su trabajo diario desarrollen proyectos profesionales. **La idea era permitir a los jóvenes optimizar sus períodos de prácticas en las empresas denominadas PMSMP (*Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel*).**

Así, en octubre de 2023 se implementó una formación completa en el método socioconstructivista "Talents & Transitions Patchwork®".

Resultados:

La implementación del método constructivista "Talents & Transitions Patchwork®" demostró ser muy valiosa en el contexto de una pasantía práctica en un entorno profesional para jóvenes de Mission Locale y Cap Emploi 60. Este enfoque innovador colocó al joven a la vanguardia de su experiencia de aprendizaje, enfatizando y explorando sus talentos únicos. Al identificar y valorar estas habilidades, el joven ganó una mayor confianza en sí mismo, fomentando una imagen positiva de sí mismo dentro de un entorno profesional a veces intimidante.



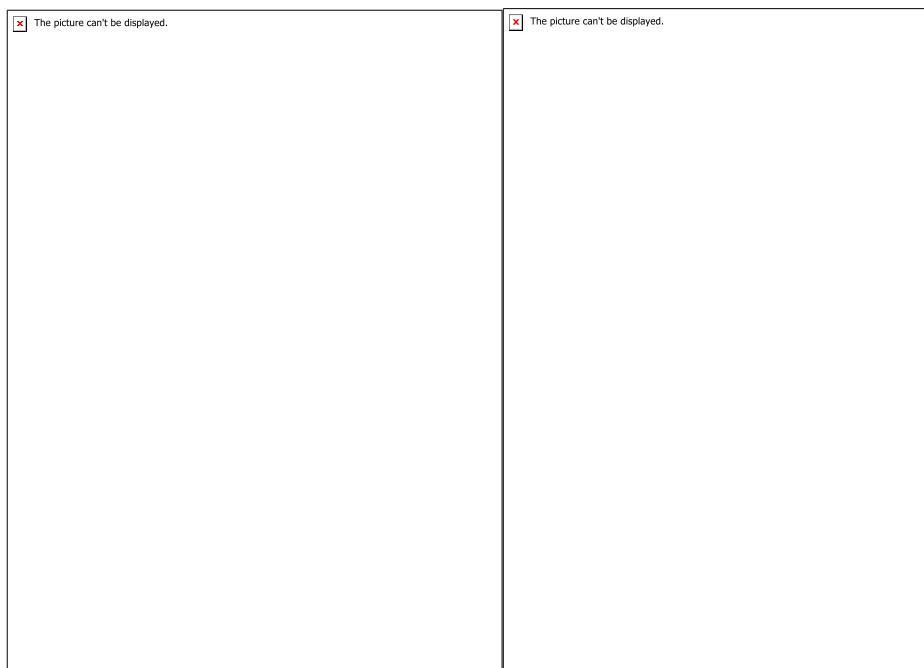


Foto de David J. Bourne

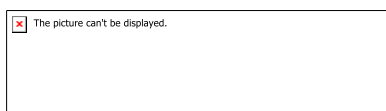
4.2 Enfoque socioconstructivista en la orientación profesional.

Inspirado en ideas socio-constructivistas y socio-cognitivas, el método "Talents & Transitions Patchwork®" contribuye al desarrollo de verdaderas habilidades de gestión de carrera (CMS: Career Management Skills) en las personas, siguiendo el ejemplo de las recomendaciones recientemente formuladas en este ámbito por la Unión Europea.

El "Patchwork of Talents" va más allá de las meras habilidades técnicas, incorporando competencias interpersonales y emocionales. Esto proporciona al joven una comprensión integral de su potencial, ayudándole a comprender cómo se pueden mostrar las diversas habilidades en un contexto profesional. Este proceso fomenta activamente la consideración reflexiva de su trayectoria profesional, ayudando al joven a anticipar y gestionar las transiciones a lo largo de su trayectoria profesional.

Además, el método facilita un enfoque personalizado de las prácticas, permitiendo que el joven adquiera habilidades específicas alineadas con sus propios objetivos y aspiraciones. Al establecer una estrecha conexión entre los talentos individuales y las demandas del entorno profesional, el método promueve una integración perfecta en la fuerza laboral. También forma una base sólida para tomar decisiones informadas con respecto a las direcciones futuras de la carrera.

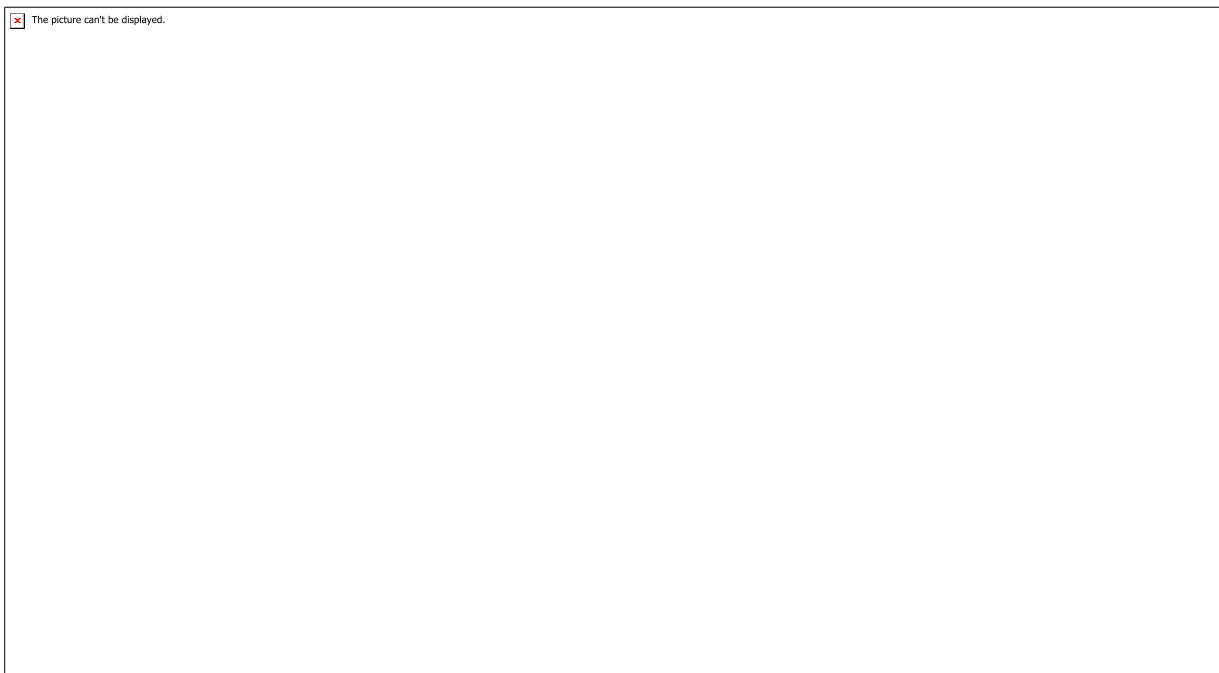
El método "Talents & Transitions Patchwork®" empodera al joven para que se convierta en un participante activo en su desarrollo profesional. Fomenta la autonomía, instándolos a desempeñar un papel central en la definición de objetivos profesionales y en la búsqueda de oportunidades de aprendizaje. Al mejorar el



compromiso, el método contribuye a una experiencia de pasantía más enriquecedora y a una preparación efectiva para futuros desafíos en su carrera.

En el contexto específico de una Localización Misionera, este enfoque constructivista aborda las diversas necesidades de los jóvenes, teniendo en cuenta sus antecedentes únicos y sus variadas aspiraciones.

Al incorporar este método en el proceso de orientación profesional, el orientador puede maximizar su impacto orientando a los jóvenes hacia pasantías que se alineen con sus talentos distintivos, mejorando así su empleabilidad y realización profesional a largo plazo.

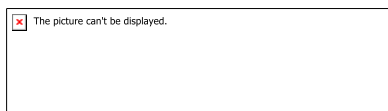


4.3 Propuesta:

La herramienta que se le ofrece a continuación constituye la primera parte del método completo "Patchwork® de Talentos y Transiciones" en el que, en los últimos años, no solo se han formado los asesores de la Misión Local "Cœur de Picardie", sino también numerosos asesores de desarrollo profesional en Francia y en el extranjero.

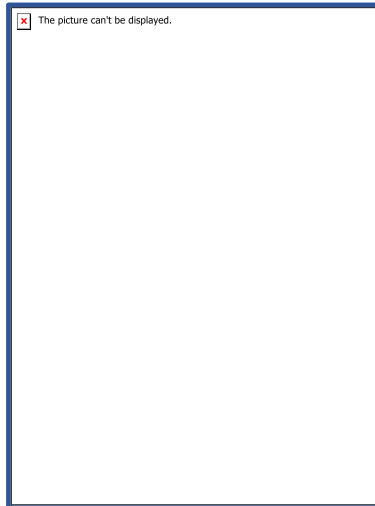
Esta herramienta permite, en particular, optimizar el uso de los períodos de prácticas y, de manera más general, facilitar la reflexión y la expresión de las personas que desean identificar las actividades profesionales que les convienen.

Esta primera parte del método "Talents & Transitions Patchwork®" tiene como objetivo sobre todo facilitar la narración de diversas experiencias profesionales y extraprofesionales. Está destinado a ser utilizado por



profesionales de apoyo al desarrollo profesional que deseen movilizar enfoques innovadores en beneficio de sus clientes.

La segunda parte del método "Talents & Transitions Patchwork[®]", que no se desarrolla aquí, permite apoyar la aparición de proyectos que hayan participado en una certificación pueden utilizar el método, David J. Bourne, organiza para la certificación para los método completo.



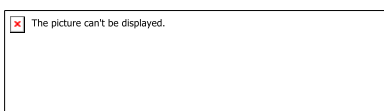
profesionales. Solo los profesionales formación específica de método completo. El autor del regularmente cursos de formación profesionales interesados en el

Foto de David J. Bourne

Cómo dibujar tus Patchworks.

Para representar las actividades significativas de su pasantía o período de inmersión profesional, se le invita a utilizar la cuadrícula vacía de Patchwork que se muestra a continuación.

Notarás que cada patchwork tiene 100 cuadrados en total (10 X 10). Esto te permitirá expresar como un porcentaje (%) el tiempo que dedicaste a cada actividad. Así, por ejemplo, si pasaras 1/4 de tu tiempo

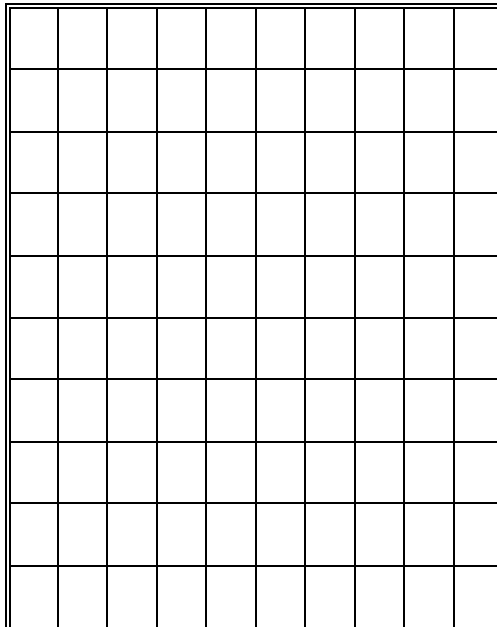


colocando productos en las estanterías, colorearías 1/4 de la cuadrícula de Patchwork (es decir, 25 cuadrados) de un color determinado.

Cómo dibujar tus Patchworks

Rejilla de patchwork:

100 cajas para colorear

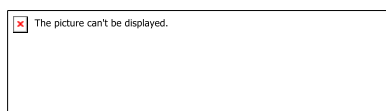


Para componer el Patchwork, correspondiente a una experiencia determinada, utilizarás 4 colores diferentes: azul, rojo, amarillo y verde. Cada uno de estos 4 colores tiene 3 tonalidades diferentes: oscuro, intermedio y claro.

Clasificarás estos 4 colores según tus preferencias personales en orden del menos agradable al más agradable.

Así, por ejemplo, Eva, que actualmente cuenta con el apoyo de su asesor en sus proyectos de desarrollo profesional, prefiere el azul y el amarillo. No le gusta mucho el verde y menos aún el rojo. Por lo tanto, establece la siguiente clasificación:

Así es como Eva clasificó los 4 colores según sus preferencias personales:



Muy desagradable Desagradable Agradable Muy agradable

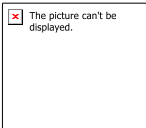
A cada pieza de tu patchwork que represente una actividad, le asociarás un color. Cada color debe corresponder a una actividad específica de la experiencia que representas, es decir a un trozo de tela del Patchwork. Por lo tanto, utilizará un color que no le guste si es para ilustrar una actividad que se suponía que debía realizar pero que no aprecia. Por el contrario, un color agradable ilustrará una actividad que realizaste con placer.

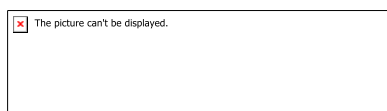
Del mismo modo, si te sentías muy cómodo realizando la actividad en cuestión (sabías cómo realizarla), utilizarías el tono más oscuro del color en cuestión (por ejemplo: azul oscuro). Por el contrario, si no te sientes cómodo realizando esta actividad, utilizarás un tono de color más claro (por ejemplo, azul claro).



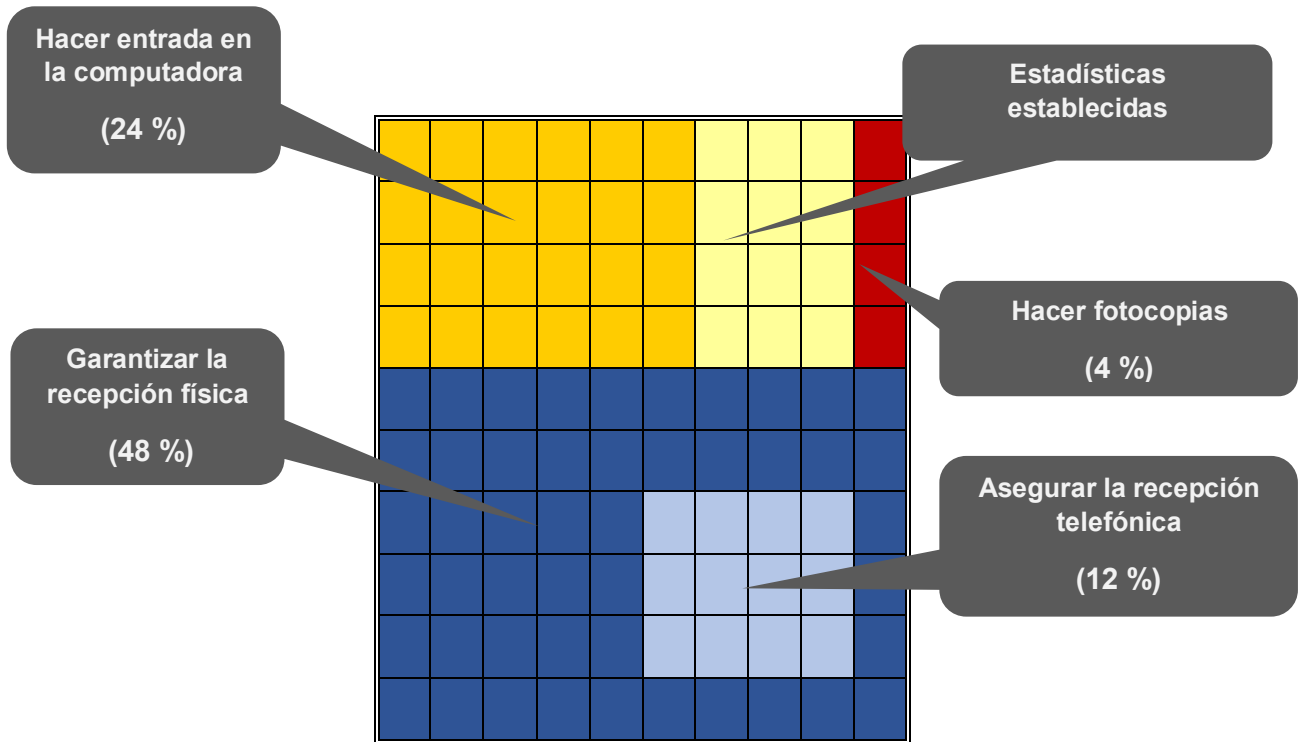
Poco cómodo Moderadamente confortable Muy confortable

Este es el código de colores de Eva:

		Muy desagradable	Desagradable	Agradable	Muy agradable	
		Muy cómodo				
		Cómodo				
		Inconfortable				



Como ejemplo, aquí está el Patchwork hecho por Eva. Corresponde a las prácticas que realizó durante 3 días en el ámbito de la secretariado:



Patchwork de la secretaria de Eva

El patchwork así dibujado por Eva representa las actividades que tuvo la oportunidad de realizar durante su pasantía de unos días. Este soporte gráfico le permitirá comunicarse de forma muy precisa y sencilla con su asesor durante su próxima reunión. Ella podrá explicarle las siguientes cosas a él en particular:

1. La actividad más importante que llevó a cabo fue la recepción física de los clientes (48% del tiempo de prácticas). Realmente disfrutó de esta actividad y se sintió muy cómoda (azul oscuro) mientras la hacía.
2. Eva también atendía la atención telefónica, lo que representaba el 12% de su tiempo de prácticas, una actividad que también agradecía pero con la que se sentía un poco menos cómoda (azul claro). Eva cree que aún puede progresar en esta área...
3. Eva dedicó el 24% de su tiempo a la introducción de datos informáticos, una actividad que también disfrutó (amarillo) y para la que se sintió muy cómoda (amarillo oscuro).
4. Establecer estadísticas es otra actividad agradable (amarillo) a la que Eva dedicó el 12% de su tiempo de prácticas. Siente que todavía puede progresar en esta área (amarillo claro).



5. A Eva no le gustaba nada hacer fotocopias, a pesar de que sabía cómo hacerlo (Rojo oscuro). Esta actividad representaba el 4% de su tiempo.

Eva puede utilizar este documento para identificar con su tutor las actividades que le gustaría encontrar en su próxima pasantía, profesión o trabajo. De este modo, se pueden debatir y explorar nuevas vías.

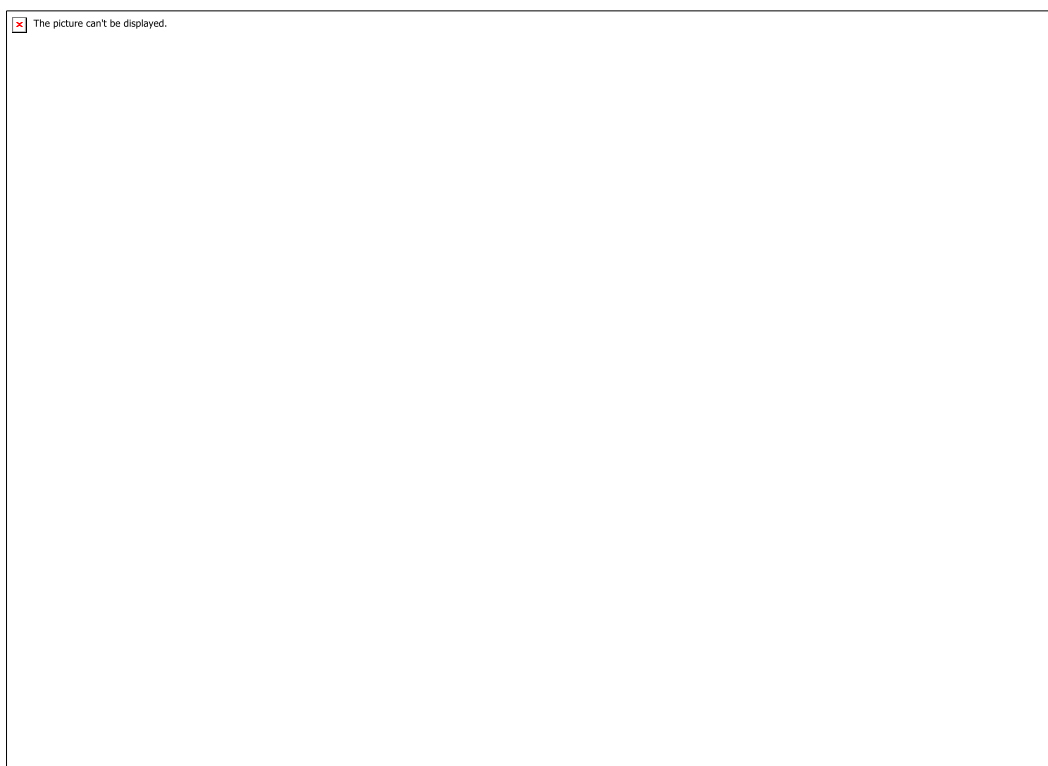
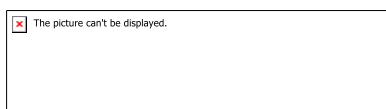


Foto de David J. Bourne



Es tu turno...

Acabas de terminar una pasantía o aceptas un trabajo y pronto te reunirás con tu asesor para discutirlo. Crea el patchwork correspondiente a esta experiencia para poder discutir esta experiencia y tu posible proyecto de desarrollo profesional de una manera efectiva y constructiva.

A continuación te explicamos cómo hacerlo en 6 pasos:

1/ Elaborar una lista de todas las actividades realizadas durante esta experiencia. Utilice siempre un verbo de acción en infinitivo. (p. ej., "Bienvenidos clientes")

2/ Establece tu código de colores: clasifica los 4 colores según tu orden de preferencia (azul, rojo, amarillo y verde).

3/ Asigne a cada actividad el color que le corresponda en función de si esta actividad ha sido muy agradable (color favorito), agradable (segundo color favorito), desagradable (color que no gusta) o muy desagradable (color que no le gusta).

4/ Una vez asignado el color a cada actividad, dale la tonalidad adecuada (oscuro, intermedio o claro) en función de si te sientes muy cómodo, cómodo o no muy cómodo cuando hayas finalizado esta actividad.

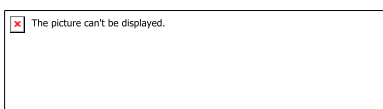
5/ Indica para cada actividad el porcentaje de tiempo que le dedicaste durante esta experiencia (por ejemplo: 4% del tiempo total). Recuerda que un cuadrado de Patchwork representa el 1%. Así, tendrías que colorear 4 casillas si la actividad representara el 4% del tiempo total (ej.: 4 casillas rojas, haciendo fotocopias, en el caso de Eva).

Nota: El total de los porcentajes debe ser igual al 100%, es decir, corresponder a 100 casillas en la cuadrícula de Patchwork.

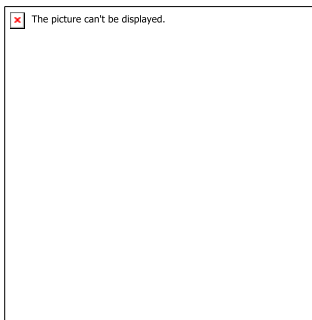
6/ Todo lo que tienes que hacer es informar de todas las actividades en tu cuadrícula de Patchwork. Empieza por colocar las actividades que te llevaron más tiempo (los porcentajes más grandes) y luego las demás.

Recuerda indicar el nombre de la actividad en una burbuja así como su porcentaje % como en el ejemplo del Patchwork de Eva.

No dudes en hacer un nuevo Patchwork para cada nueva experiencia que tenga sentido para ti. Puede ser una pasantía, una actividad asociativa o de ocio. Esto te permitirá identificar con mayor facilidad y precisión las actividades que más te convienen.



4.4 Bibliografía y referencias



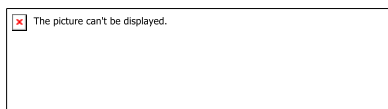
Pouyaud, J. y Bourne, D. J. (2016) **Explorando las experiencias de vida y trabajo para la autoconstrucción**. En M. McMahon, & W. Patton (Eds), *Orientación profesional: enfoques constructivistas* (2ª ed.); Londres: Routledge.

<https://epale.ec.europa.eu/fr/blog/lapproche-constructiviste-talents-transitions-patchworkr-pourrait-beneficier-aux-jeunes>

<http://www.educavox.fr/innovation/recherche/constructivisme-et-conseil-en-orientation>

https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2020/03/IAEVG-Conference-Proceedings-2019_FINAL.pdf (págs. 63-68)

Por favor, no dude en ponerse en contacto con David J. BOURNE, el autor del método "Talents & Transitions Patchwork®": dbourne61@yahoo.co.uk



Capítulo 5 – Consejos de orientación laboral inclusiva

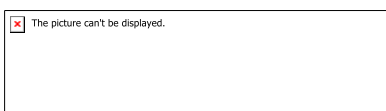
5.1 Acerca de la orientación laboral inclusiva

La orientación laboral inclusiva se refiere a la aplicación de prácticas y métodos que tienen en cuenta la diversidad de las personas y permiten el acceso igualitario a la orientación laboral para todos, independientemente de sus antecedentes, habilidades o desafíos. El objetivo de la orientación laboral inclusiva es apoyar y animar a todas las personas, especialmente a los grupos infrarrepresentados, como las personas con discapacidad, los inmigrantes y los desempleados de larga duración, a encontrar y desarrollar sus trayectorias profesionales. Este enfoque hace hincapié en la inclusión, la diversidad y la igualdad en todos los aspectos de la planificación y el desarrollo profesional.

En este documento se presentan varios métodos diseñados para apoyar la orientación laboral inclusiva y ayudar a los orientadores profesionales en su trabajo. **El Reflector de Mapa de Vida** es una herramienta que ayuda a los orientadores profesionales y a los clientes a reflexionar de forma exhaustiva sobre sus campos de vida y trayectorias profesionales, ofreciendo tareas estructuradas y herramientas visuales para aclarar sus valores y objetivos. **El Mapa de Crecimiento**, a su vez, ayuda a cambiar las mentalidades y a desarrollar una mentalidad de crecimiento y desarrollo profesional, que es esencial para la planificación de la carrera y la toma de decisiones a largo plazo.

El **Constructor de Historias del Futuro** proporciona a los consejeros profesionales un método para utilizar los estudios futuros en la orientación profesional, ayudando a los clientes a visualizar y construir posibles caminos y escenarios futuros. Este método anima a los clientes a anticiparse a los cambios futuros y a desarrollar un pensamiento estratégico. Además, el documento presenta el Mapa de **Accesibilidad**, una herramienta digital que ayuda a los orientadores profesionales y a los estudiantes a crear sesiones de orientación laboral en línea accesibles e interactivas, teniendo en cuenta factores lingüísticos, pedagógicos, tecnológicos, económicos y sociales.

El documento también presenta una nueva herramienta digital de orientación profesional, **FuturePath AI**. Esta herramienta asistida por IA ayuda a los usuarios a establecer objetivos profesionales específicos a corto y largo plazo y a planificar los pasos para alcanzarlos. FuturePath AI ofrece la capacidad de visualizar varias trayectorias profesionales y sus posibles resultados utilizando múltiples formatos, como texto, video, audio y



tareas interactivas. La herramienta se adapta a las necesidades individuales del usuario y lo guía hacia sus objetivos.

Por último, el documento analiza las prácticas inclusivas de orientación laboral específicas para las personas con discapacidad en Irlanda, donde se han desarrollado programas y servicios especiales para apoyar su participación en el mercado laboral. El **Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)** y sus tres principios fundamentales (múltiples medios de participación, múltiples medios de representación y opciones para demostrar el aprendizaje) ayudan a garantizar que la orientación laboral sea accesible e inclusiva para todos.

5.2 Método 1: Reflector de mapa de vida

Una herramienta para la reflexión sobre el mapeo de la vida para los orientadores profesionales

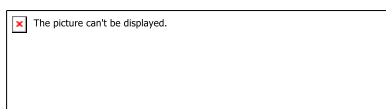
Descripción

El Reflector de Mapa de Vida es una herramienta que ayuda a los orientadores profesionales y a sus clientes a reflexionar de manera integral sobre los campos de la vida y las trayectorias profesionales. Proporciona tareas de reflexión atractivas, visuales y estructuradas que permiten a los clientes trazar sus objetivos pasados, presentes y futuros. A través de la reflexión del mapeo de la vida, los clientes obtienen una comprensión más profunda de sí mismos, sus valores y sus aspiraciones, lo que respalda su planificación de carrera y toma de decisiones.

El proceso de **orientación laboral** incluye varias etapas. Conocer el mapa de vida puede ayudar a ambas partes en la relación de asesoramiento a comprender mejor la situación y abrir nuevas perspectivas.

Tarea 1: Preparación del Consejero

1. Familiarízate con el mapa mental a continuación y reflexiona sobre tu campo de vida.
2. A continuación, considere cómo puede utilizar el mapa de vida con su cliente. ¿Cómo puede el mapa de vida ayudar a identificar posibles trayectorias profesionales y generar alternativas? ¿Cómo puede promover el co-diseño y proporcionar una base común para el



debate?



Tarea 2: Mapa de vida Mapeo visual: El cliente dibuja o crea un mapa de vida a mano o digitalmente, basado en las diferentes áreas de la vida representadas en el mapa mental. El cliente también puede colocar eventos importantes relacionados con la carrera en una línea de tiempo.

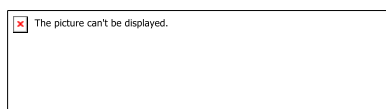
Tarea 3: Análisis de la situación actual Análisis FODA: El cliente evalúa sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en su situación de vida y carrera actuales utilizando una matriz de cuatro campos. El cliente también puede llevar un diario de sus sentimientos, desafíos y éxitos actuales.

Tarea 4: Planificación del futuro

Visión del futuro: El cliente crea una visión para su futuro, incluyendo metas profesionales y personales.

Establecimiento de objetivos: El cliente establece objetivos SMART para sí mismo:

1. **Específico:**
¿Está claro el objetivo? Nombra el objetivo, las herramientas, los recursos, el presupuesto y el plazo necesario.
2. **Medible:**
¿Se puede medir el objetivo? ¿Cómo? Programe las mediciones.



3. **Alcanzable:**
¿Es realista el objetivo? Divide los objetivos más grandes en subobjetivos más pequeños.
4. **Relevante:**
¿Es el objetivo significativo para tu desarrollo? ¿Por qué quieres lograr este objetivo?
5. **Límite de tiempo:**
¿Cuál es la fecha límite para el objetivo? ¿Está claro el horario? Asegúrese de que el cronograma sea realista y evite una tensión excesiva.

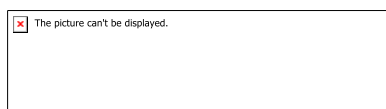
Evaluación El cliente reflexiona sobre los acontecimientos diarios y las experiencias de aprendizaje de forma breve pero diaria. El cliente reflexiona sobre su progreso y hace los ajustes necesarios a sus planes semanal o mensualmente. Si las reuniones grupales son posibles, el cliente se beneficia de participar en las discusiones grupales. El cliente también puede optar por utilizar aplicaciones digitales para realizar un seguimiento del progreso y proporcionar comentarios en tiempo real, como [LifeMap](#) o [LifeMap Solutions](#).

Resultados La herramienta mejora la autoconciencia, ayuda a clarificar los valores y los objetivos, y apoya la planificación profesional a largo plazo. El uso de la herramienta mejora el proceso de asesoramiento y ayuda al cliente a obtener mejores resultados.

5.3 Método 2: Mapa de crecimiento

Según Crum, Salovey y Achor (2013), las mentalidades son "lentes o marcos de ánimo que orientan a los individuos a conjuntos particulares de asociaciones y expectativas". Caroline Dweck (2006) anima a adoptar una "mentalidad de crecimiento", que también puede ayudar a desarrollar una "mentalidad de carrera". Según Nancy Curtis (Advancing Career Development en Canadá), "una mentalidad de carrera es un enfoque estratégico para el desarrollo profesional que es deliberado y se centra en cómo un individuo busca dar forma a su futuro y ver cómo su carrera se desarrolla y se desarrolla".

Cambiar cualquier mentalidad y desarrollar una buena "mentalidad profesional" requiere una profunda reflexión e introspección. Esta herramienta está diseñada para ayudar a adoptar una "mentalidad de crecimiento" y desarrollar una fuerte "mentalidad profesional". La herramienta contiene dos ejercicios principales, y se recomienda que ambos se completen en el mismo diario.



Tarea 1. ¿Dónde estás? (Incluye mapeo de éxito)

Este ejercicio ayuda a evaluar tu situación actual, logros, metas y ambiciones. Escribe tus logros y metas. Empieza por tus éxitos: ¿cómo has llegado hasta aquí y qué te ha ayudado? Este ejercicio se puede realizar de forma individual o en grupo. También es importante tener en cuenta cómo diversas circunstancias, como la ubicación, las finanzas y las oportunidades, afectan a nuestra mentalidad profesional y a nuestros resultados.

Logros	Lo que funcionó bien	Lo que le ayudó a alcanzar el éxito, por ejemplo, los apoyos	Alternativas
Metas	¿Cómo puedo lograr esto?	¿Qué necesito para lograrlo?	¿Existe un método o camino alternativo?

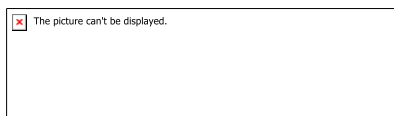
Después de completar esta actividad, reflexione sobre los eventos clave de su carrera escribiendo relatos detallados, centrándose en las decisiones y sus influencias. Considere cómo el estrés o las circunstancias afectaron estas decisiones. Escribe estas reflexiones y discútelas con un mentor, un orientador profesional o un coach.

Tarea 2. Declaraciones de "Afirmación Positiva"

Este ejercicio se basa en el primero al abordar la duda y la negatividad. Escribe frases positivas, como "Puedo ser ingeniero aunque no sea bueno en matemáticas, porque mejoraré a través del trabajo duro o la ayuda". Estas declaraciones ayudan a superar obstáculos, establecer objetivos SMART y aumentar la confianza. Se puede hacer solo o en equipo, fomentando una mentalidad de crecimiento y colaboración.

Instrucciones

Los participantes deben comenzar escribiendo afirmaciones personales sobre sus capacidades, como "Puedo hablar español y francés muy bien". Luego pueden agregar: "Necesito mejorar mis habilidades escritas para alcanzar mis metas", e incluir pasos como "ver películas, leer o tomar clases". Revise estas declaraciones cuando se sienta abrumado o inseguro. Este ejercicio se puede realizar de forma individual o en equipo, dependiendo de los objetivos y la dinámica del equipo.



Puedo	Porque soy bueno en	Pero quiero mejorar	... Me ayudará a mejorar	Necesito esto porque

5.4 Método 3: Constructor de historias futuras

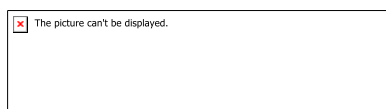
Herramienta para construir historias futuras El Constructor de historias futuras es una herramienta diseñada para orientadores profesionales que utiliza historias futuras como elementos para promover una orientación laboral inclusiva y equitativa. Esta herramienta combina los estudios futuros con un enfoque integral de orientación profesional, ofreciendo métodos y recursos prácticos que ayudan a los orientadores profesionales a ayudar a sus clientes a visualizar y construir su futuro de manera activa y creativa.

Una historia futura, en el contexto de la orientación profesional, es una narrativa creada por el cliente que describe sus posibles caminos, metas y sueños futuros. Integra visiones, aspiraciones y oportunidades personales en un plan integral y concreto, lo que permite al cliente visualizar y planificar su desarrollo profesional a largo plazo. Una historia futura ayuda al cliente a comprender sus opciones, ver caminos alternativos y prepararse para cambios futuros.

El pensamiento futuro es la capacidad de anticipar y construir escenarios futuros posibles, deseables o probables. Es una competencia clave para el futuro. Las historias del futuro ayudan a visualizar varias posibilidades para el futuro. Las señales débiles sirven como base para estas historias, desafiándonos a hacer la pregunta: "¿Qué pasaría si...?" El pensamiento futuro implica anticipar y construir escenarios futuros posibles, deseables o probables. Es una competencia crítica para el futuro.

Tarea: Crear una historia futura utilizando plantillas de historias de IEUCG

Una plantilla de historia ayuda al cliente a organizar su futuro en diferentes escenarios y posibilidades. El objetivo es esbozar sueños, metas y caminos potenciales.

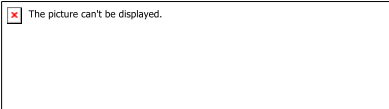


Plantilla de historia 1:



Modificado de: <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/tulevaisuustarinat>

Plantilla de historia 2:





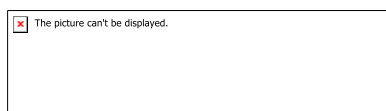
Las historias futuras son más efectivas cuando se crean junto con compañeros o un consejero.

Evaluación

El cliente reflexiona sobre sus elecciones y aprende de ellas. Un plan de acción concreto ayuda al cliente a avanzar hacia sus objetivos futuros. La evaluación entre pares y las sesiones de discusión mejoran la ubicación realista de los escenarios dentro de la situación de vida de uno.

Resultados

Las historias del futuro proporcionan una forma estructurada y creativa de lidiar con la incertidumbre y el cambio. Ayudan al cliente a visualizar varios escenarios futuros posibles, aumentando la adaptabilidad y la preparación para situaciones inesperadas. Desarrollan el pensamiento estratégico y la planificación a largo plazo, lo que permite al cliente establecer objetivos realistas y alcanzables. Además, promueven el autoconocimiento y la capacidad de reflexión, que son esenciales para el crecimiento personal y profesional.



5.5 Orientación laboral digital inclusiva: Mapa de accesibilidad

Descripción

El Mapa de Accesibilidad es una herramienta que ayuda a los orientadores profesionales y a los estudiantes a crear sesiones de orientación laboral en línea inclusivas, accesibles e interactivas , teniendo en cuenta los aspectos lingüísticos, pedagógicos, tecnológicos, económicos y sociales. Esto promueve la igualdad de oportunidades de aprendizaje y la participación activa de todos los estudiantes.

Tarea 1: Orientación

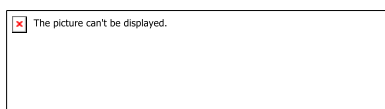
Familiarízate con el diseño accesible para la orientación laboral y las estrategias y criterios de accesibilidad (Fennelly-Atkinson et al., 2022; Lomellini et al., 2022), donde la gestión del aprendizaje en línea, el trabajo centrado en el diseño y la colaboración son claves.

Principios clave:

1. La accesibilidad a menudo se refiere a la tecnología.
2. La capacitación y los cursos en línea deben diseñarse para que sean accesibles para aquellos que enfrentan los mayores desafíos en el aprendizaje. El diseño centrado en la accesibilidad también funciona bien para los estudiantes rápidos y hábiles.
3. Dimensiones de la accesibilidad en la orientación laboral en línea, tales como:
 1. Lingüístico
 2. Pedagógico
 3. Tecnológico
 4. Económico
 5. Social

Diseño inclusivo: Construyendo la interacción en la orientación laboral mediada por la tecnología

1. ¿Qué entorno de aprendizaje utilizas?
2. ¿Qué dispositivos y herramientas tiene disponibles la organización?
3. ¿Qué tienen los alumnos?
4. ¿Cuáles son los requisitos de seguridad de los datos?
5. ¿Qué tan accesibles son las herramientas?



6. ¿Cómo se diseña la interacción?
7. ¿En qué situaciones se produce la interacción?
8. ¿Cuáles son los requisitos para una buena interacción en línea?
9. ¿Cuál es el objetivo de la interacción?
10. ¿Qué métodos se utilizan para construir situaciones interactivas?
11. ¿Cómo debe ser el diseño para garantizar que las situaciones interactivas sean posibles y conduzcan al resultado deseado?

Sesión de orientación laboral en línea

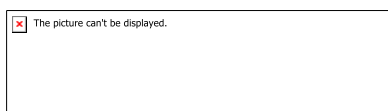
1. Introducción y apertura (cómo avanza la sesión de orientación profesional)
2. Crear contexto (la situación del cliente al inicio de la orientación profesional)
3. Objetivo de la orientación laboral (objetivos del cliente: estudio, aprendizaje, planificación del estudio o de la carrera, empleo)
4. Problemas
5. Preguntas
6. Reflexión
7. Búsqueda de información y construcción
8. Profundización del conocimiento
9. Reflexión sobre los resultados (lo que se hizo y se acordó en la sesión de orientación profesional)
10. Acordar medidas de seguimiento

Tarea 2

Evalúe sus competencias en orientación laboral digital inclusiva, primero por sí mismo y luego con un compañero utilizando el Mapa de Accesibilidad en las siguientes dimensiones:

1. **Accesibilidad lingüística**

Proporcionar materiales en lenguaje sencillo y en diferentes idiomas. Utiliza un lenguaje sencillo y claro. Utiliza herramientas de traducción automática y subtítulos.



2. Accesibilidad pedagógica

Utilice diversos métodos de enseñanza como videos, audio, imágenes y texto. Cree oportunidades para la participación activa y proporcione comentarios regulares.

3. Accesibilidad Tecnológica

Elija herramientas y aplicaciones digitales que sean accesibles para todos los usuarios. Identificar los hábitos de los usuarios. Asegúrese de que las herramientas funcionen en diferentes dispositivos y navegadores.

4. Accesibilidad económica

Ofrezca recursos y materiales gratuitos o asequibles. Proporcionar información sobre el posible apoyo financiero para los estudiantes.

5. Accesibilidad social

Asegúrese de que todos los estudiantes se sientan bienvenidos y valorados. Promover la comunidad y el trabajo en red entre los estudiantes.

Seleccione un entorno de aprendizaje que admita las dimensiones de accesibilidad anteriores.

Evaluación

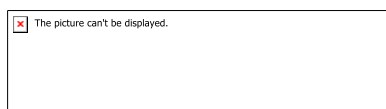
Evalúe sus competencias utilizando la herramienta de autorreflexión DigiComp Edu (especialmente la página 18). https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_en

Resultados

La herramienta ha ayudado a orientadores y estudiantes a diseñar e implementar sesiones de orientación laboral en línea accesibles e inclusivas que tienen en cuenta diferentes necesidades y desafíos de aprendizaje.

5.6 Herramienta digital de orientación profesional: FuturePath AI

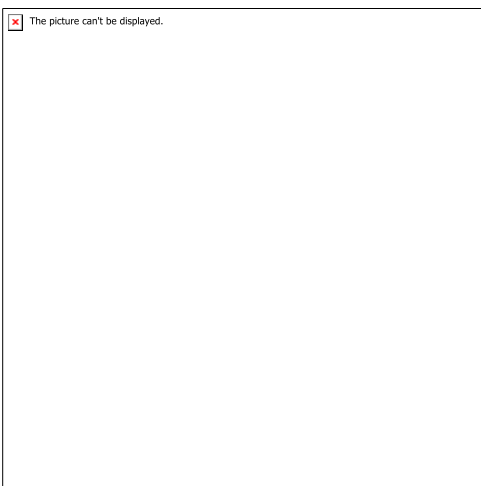
Descripción: Orientación laboral personalizada asistida por IA



Los usuarios establecen objetivos concretos a corto y largo plazo y planifican los pasos para alcanzarlos. El plan se visualiza mediante IA. Los usuarios pueden crear y visualizar varias trayectorias profesionales y sus posibles resultados. La herramienta utiliza diferentes formatos, como texto, videos, audio y tareas interactivas, que son adecuados para diferentes clientes.

Tarea: Creación de escenarios futuros con IA

Los usuarios pueden crear y visualizar varias trayectorias profesionales y escenarios futuros escribiendo una historia profesional como indicación. Esto ayuda a comprender las posibles opciones de carrera y sus impactos. La visualización se puede lograr, por ejemplo, escribiendo un mensaje para herramientas como Luma Dream Machine, Invideo AI o Video Maker.



Evaluación

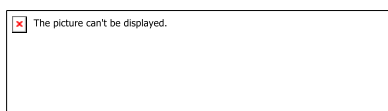
Evalúe qué tan bien el usuario puede establecer objetivos concretos y planifique los pasos para alcanzarlos utilizando la herramienta. Evaluar la eficacia con la que el usuario utiliza diferentes formatos (texto, vídeo, audio, tareas interactivas) en el proceso de orientación profesional. Evalúe qué tan bien se adapta la herramienta a los diferentes usuarios y se adapta a sus necesidades.

Resultados

La herramienta proporciona varios formatos de contenido (texto, video, audio, tareas interactivas) que apoyan la orientación profesional. Los usuarios obtienen una mejor comprensión de las opciones de carrera y su posible impacto en el futuro. La herramienta se adapta a las necesidades individuales del usuario y lo guía hacia sus objetivos.

5.7 Perspectivas sobre la orientación laboral para personas con discapacidad en Irlanda

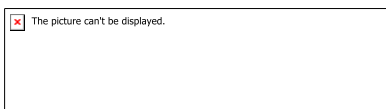
En Irlanda, las personas con discapacidad pueden acceder a orientación laboral y oportunidades de empleo de varias maneras. Los servicios profesionales de tercer nivel ofrecen orientación profesional, y muchos empleadores han desarrollado programas especiales para contratar a personas con discapacidades. Además, hay varias organizaciones, como Employers for Change, el Programa de Empleabilidad Asistida, la



Asociación Irlandesa de Sillas de Ruedas y Vision Ireland, que apoyan a las personas con discapacidad. Por ejemplo, la Asociación Irlandesa de Sillas de Ruedas ofrece oportunidades para que los usuarios de sillas de ruedas obtengan puestos de trabajo y empleo en empresas que colaboran con la asociación y capacitan a los empleadores sobre cómo apoyar las necesidades de los empleados que usan sillas de ruedas. Vision Ireland ayuda a las personas con discapacidad visual a encontrar empleo ofreciendo paquetes de inicio, talleres, formación para los empleadores y conectando a los solicitantes de empleo con los empleadores.

El Diseño Universal para el Aprendizaje es una herramienta utilizada en Irlanda que puede complementar la orientación laboral para las personas con discapacidad. Este enfoque incluye tres principios:

1. **Múltiples medios de participación:** Los empleadores y los asesores profesionales se relacionan con los solicitantes de empleo con discapacidades de varias maneras, como por teléfono, correo electrónico, llamadas de Zoom y ferias profesionales. Los eventos presenciales son adecuados para personas con, por ejemplo, dislexia, mientras que los eventos en línea y digitales son más adecuados para personas con discapacidades físicas o que necesitan tecnologías de asistencia para acceder a la información. La accesibilidad a los eventos y a la orientación laboral mejora cuando se pregunta a las personas con discapacidad por adelantado sobre sus necesidades y preferencias para recibir información y participar en la interacción.
2. **Múltiples medios de representación:** Los empleadores deben representar a los empleados con discapacidades en sus materiales de marketing y destacar las iniciativas que apoyan el empleo de personas con discapacidades. Muchos empleadores colaboran con la organización AHEAD para ofrecer experiencias laborales personalizadas que proporcionen adaptaciones razonables, como eliminar las pruebas psicométricas del proceso de solicitud o permitir tiempo adicional durante las entrevistas. La visibilidad de las personas con discapacidad fomenta un entorno inclusivo y las anima a postularse a estas organizaciones.
3. **Opciones para demostrar el aprendizaje:** Es importante proporcionar a los estudiantes y empleados con discapacidades varias formas de demostrar su aprendizaje y habilidades. Por ejemplo, una persona con dislexia puede crear una representación visual en lugar de escribir, u otra puede usar bloques de Lego o dibujar un mapa de sus metas profesionales. Los empleadores y los orientadores profesionales deben preguntar a las personas con discapacidad qué método les conviene más y cómo preferirían ser evaluadas, por ejemplo, a través de una presentación o un informe escrito.



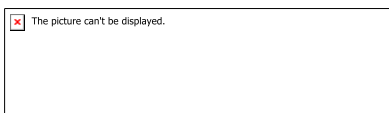
5.8. Bibliografía y referencias

Bibliografía

1. Crum, A. J., Salovey, P., & Achor, S. (2013). Repensar el estrés: el papel de la mentalidad en la determinación de la respuesta al estrés. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 104(4), 716. <https://doi.org/10.1037/a0031201>
2. Curtis, N. (2024). Mantener una mentalidad profesional en tiempos de cambio. Promover el desarrollo profesional en Canadá. Recuperado el 22 de agosto de 2024, de <https://ceric.ca/2022/01/maintaining-a-career-mindset-during-times-of-change/>
3. Dweck, C. S. (2006). *Mindset: La nueva psicología del éxito*. Nueva York: Random House.
4. Fennelly-Atkinson, R., LaPrairie, K. N., & Song, D. (2022). Identificar los factores de accesibilidad que afectan la inclusión de los estudiantes en los programas universitarios en línea. *Educación a Distancia*, 43(4), 556-573. <https://doi.org/10.1080/01587919.2022.2141607>
5. Lomellini, A., Lowenthal, P. R., Snelson, C., & Trespalacios, J. H. (2022). Perspectivas de los líderes de la educación superior sobre el aprendizaje en línea accesible e inclusivo. *Educación a Distancia*, 43(4), 574-595. <https://doi.org/10.1080/01587919.2022.2141608>
6. Mundo de Team Building. (2024). 10 actividades de formación de equipos con mentalidad de crecimiento para el liderazgo. Recuperado el 22 de agosto de 2024, de <https://teambuildingworld.com/growth-mindset-activities/>

Referencias de la web

1. [ADELANTE](#)
2. [Herramienta de autorreflexión de competencias digitales para educadores](#)
3. [Empleabilidad Irlanda](#)
4. [Empleadores para el cambio](#)
5. [Innokylä: Historias del futuro](#)
6. [La Asociación Irlandesa de Sillas de Ruedas Formación para el empleo](#)
7. [Materiales para la planificación y el crecimiento de la carrera](#)
8. [Visión Irlanda](#)

 The picture can't be displayed.

