

UNA GUÍA
PARA EL PROFESIONAL
SOBRE LAS AUGAS
INEXPLORADAS
DE LA ORIENTACIÓN
PROFESIONAL,

UNA PERSPECTIVA
DE REFLEXIÓN CRÍTICA



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea





**Una Guía para el Profesional sobre
las Aguas Inexploradas de la Orientación Profesional,
una Perspectiva de Reflexión Crítica**

Publicado por EKS en 2021
Editoras: Helena Košťálová, Markéta Cudlínová
Diseño gráfico: Yvone Baalbaki,
Ilustraciones: Eliška Kerbachová
Impresión: AF BKK

EKS
Bubenská 47, Praha 7 www.ekskurzy.cz/en, www.ekskurzy.cz, info@ekskurzy.cz

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye un respaldo a los contenidos, que reflejan únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

ISBN: 978-80-87993-09-5



CONTENIDO

Estimado lector, estimada lectora	2
Sobre relaciones y diversidad	3
Un libro que destaca ligeramente en las estanterías	4
La reflexión crítica y sus beneficios para quienes trabajan en el campo del desarrollo profesional	6
I/ Yo, mi, me, conmigo	
La vida es cambio	9
No temas al fracaso: comete errores inteligentes	11
Teorías que apoyan la reflexión	15
La práctica de la reflexión en el desarrollo profesional	21
Síndrome del trabajador quemado: vivir en atención plena podría ser la respuesta	24
Reflexión crítica para conseguir justicia social	27
Ética, imparcialidad, locus de control	30
II/ La comunidad y yo	
Cómo incluir la complejidad de la vida mediante la creación de significado y la participación activa	33
Cómo elegir dónde y qué estudiar	39
Adopción de la tecnología digital para ofrecer servicios de orientación profesional	45
Una guía para involucrar a las familias en la elección de trayectoria profesional de sus hijos e hijas	51
Comunicación con padres, madres y tutores de estudiantes: cómo entenderse mejor	55
Rosy y el jardín	60
Tejiendo redes	63
Orientación y educación para la vida profesional en los colegios	65
III/ El mundo y yo	
¿Qué debería ser de mayor? Inspiración para adolescentes preocupados	68
Orientación filosófica: cómo gestionar la ansiedad y la frustración en un mundo en constante cambio	71
Trabajar con personas jóvenes refugiadas y migrantes	76
Seleccionar información apropiada y útil	80
Reflexión crítica y responsabilidad ética en la práctica de la orientación profesional	84
¿La orientación profesional como conflicto permanente?	87
Orientación y sostenibilidad: promoviendo valores sostenibles en la orientación profesional	90
Sobre los Autores	95
Organizaciones	101

Estimado lector, estimada lectora:

Tienes ante ti un libro de carácter práctico destinado a profesionales que proporcionan orientación profesional a jóvenes en escuelas y otras instituciones. Sois vosotros quienes ayudáis a estas personas cuando se encuentran en una encrucijada clave en sus vidas y las preparáis para sus decisiones profesionales futuras.

Nuestro objetivo es apoyaros para que sintáis que tenéis las capacidades necesarias para realizar vuestra labor de orientación profesional, para que podáis cuidar de vosotros mismos y obtengáis nuevas ideas que aplicar en vuestra práctica profesional. Creemos que este libro os ofrecerá consejos interesantes, sean cuales sean vuestras preocupaciones concretas: ética, agotamiento laboral, comunicación con padres y madres, o compañeros de profesión o incluso falta de inspiración en cuanto a cómo identificar de manera creativa las capacidades de los más jóvenes.

Decidimos abordar el papel del orientador desde el punto de vista de las relaciones: con nosotros mismos, con nuestra comunidad y con el mundo en general. De esta forma, analizamos el impacto de estos elementos en nuestro trabajo, y estudiamos los temas y desafíos que cabría encontrarse en cada una de estas situaciones. Estas distintas esferas también se encuentran reflejadas en la estructura temática general del libro, que utiliza el tema de la reflexión crítica como nexo de unión, pues juega un papel importante a lo largo de toda la publicación.

Este libro ha sido redactado en el marco del programa internacional Erasmus+. Gracias a este programa, se reunieron profesionales de diferentes países que pertenecían a distintos campos. Todas estas personas estaban interesadas en explorar qué influye en las decisiones que toman los jóvenes en cuanto a su vida profesional. La investigación sobre este proceso de toma de decisiones también ha sido un primer paso en nuestra colaboración y los resultados obtenidos sacaron a relucir muchas cuestiones que se incluyen en este libro.

Esta publicación es el fruto de tres años de colaboración en un esfuerzo conjunto de 18 autores y autoras de cinco países socios (República Checa, Dinamarca, Grecia, España y Reino Unido). Una amplia variedad de puntos de vista, vivencias y experiencia provenientes de distintos países y entornos profesionales que os resultará enriquecedora en lo personal y en lo laboral.

El equipo EKS

SOBRE RELACIONES Y DIVERSIDAD

Clima. Incluso aunque consultes el pronóstico del tiempo por la mañana, nada garantiza que la tarde esté libre de sorpresas. Por lo que hemos aprendido, la orientación profesional puede llegar a ser una experiencia similar a la de escribir un libro: no importa lo meticuloso que seas a la hora de planificar todo, una vez que te sumerges en el proceso, los pensamientos cobran vida propia sobre el papel. Y ahora imagina el caos creativo cuando 18 personas de cinco países distintos participan en su redacción.

¿De qué podría haber tratado este libro?

Todo el proceso de redacción comenzó el pasado octubre en una reunión del proyecto en Aarhus, Dinamarca. Comenzamos a debatir qué temas habría que incluir en la publicación y no teníamos ni la menor idea de lo que sería esta aventura. Salimos de la reunión con satisfacción plena, ya que todos los futuros autores y autoras llegaron a un acuerdo sobre cuatro capítulos principales en los que todos los artículos tendrían cabida fácilmente. No había ningún problema. Sin embargo, cuando empezamos a leer los primeros borradores unos meses después, nada encajaba con los capítulos acordados, ¡nada! El concepto original fue, por lo tanto, reemplazado por uno nuevo llamado provisionalmente «tres círculos y una linterna». A medida que revisábamos los borradores, resultó que los artículos parecían organizarse de cualquier forma, pero desde luego no en círculos. Por lo tanto, volvimos a revisar todos los guiones y, al releerlos, nos dimos cuenta de que, a pesar de su diversidad, todos compartían el mismo hilo conductor: las relaciones.

Toda nuestra vida transcurre a través de relaciones

Las relaciones son fundamentales en todas las situaciones de nuestra vida: con nuestra familia, amistades, compañeros de clase, socios, clientes, compañeros, nosotros mismos. Habiendo visto los artículos a través de nuestras relaciones, de repente entendimos cómo organizarlos y pudimos ver dónde todavía quedaban ciertas «lagunas».

A la hora de organizar los artículos en el libro, decidimos proceder «de dentro hacia fuera». Por tanto, la primera parte del libro se centra en nuestra relación con nosotros mismos, un factor que tiene un efecto considerable sobre la manera en que enfocamos todo lo demás. El segundo capítulo trata de nuestra relación con las personas más cercanas a nosotros: nuestros estudiantes, sus familias, nuestros compañeros, las personas con las que estamos en contacto todos los días. Aunque la relación con el mundo y otros temas más generales (como la sostenibilidad y la

incertidumbre que genera el futuro) se analizan en el último capítulo del libro, es indudable que son de gran relevancia para nuestra práctica profesional.

Cuando lo aleatorio no es aleatorio

Desde el comienzo del proceso de redacción, evitamos intencionadamente unificar el formato de nuestros artículos. Estos se presentan en forma de historias, artículos, estudios de casos, o consejos prácticos y ejercicios que te ayudarán en el trabajo del día a día. Esta variedad debería proporcionar una amplia gama de enfoques entre los cuales encontrar el más conveniente. Si bien los capítulos no tratan los temas de manera exhaustiva, estas páginas están llenas de inspiración.

Puedes dejar que cada uno de los temas te guíe a través de este libro o elegir capítulos al azar según tus intereses concretos en un momento dado. Puedes hojearlo e ir eligiendo, o leerlo de principio a fin, todas las opciones son válidas.



UN LIBRO QUE DESTACA LIGERAMENTE EN LAS ESTANTERÍAS

Los lectores más observadores se habrán dado cuenta de que este libro es un centímetro más ancho de lo habitual. Peleamos por ese espacio extra y lo dedicamos a la **reflexión crítica**.

¿Qué es?

La **reflexión crítica** es una herramienta diseñada para ayudarnos a comprender nuestra labor como orientadores. Fundamentalmente, se trata de pensar en nuestra práctica profesional, hacernos preguntas y explorar nuevas posibilidades. A pesar de ser abundantes, las teorías, los métodos, los trabajos de investigación y las recomendaciones, que a veces son útiles, pueden convertirse en un obstáculo en otras ocasiones. La reflexión crítica nos ayuda a orientarnos, es una «linterna» que ilumina lo que es importante para nosotros. Cada profesional es ante todo un ser humano, un ser único con cualidades, experiencia, educación, antecedentes y creencias que lo diferencian. Gracias a la reflexión crítica, podemos ver nuestra singularidad y comprender cómo se manifiesta en nuestro trabajo.

¿Para qué sirve?

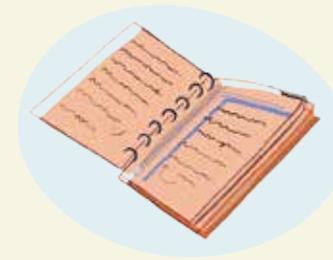
Gracias a la reflexión crítica, no somos meros ejecutores pasivos de procedimientos recomendados. La actitud reflexiva nos permite reconocer los problemas ocultos y su contexto más amplio para ser profesionales más sensatos. Finalmente, nos ayuda a motivar a nuestros usuarios de manera más efectiva y a asistirlos a la hora de enfrentarse a los desafíos de su vida profesional.

¿Qué ofrece el centímetro adicional?

Los márgenes ligeramente más anchos nos dieron libertad creativa y pudimos llenar el espacio conseguido con notas al margen. A veces son preguntas o algo en lo que pensar, y en otros lugares encontrarás tareas o pequeños consejos para practicar. Siempre están relacionados con el tema de un artículo en concreto y su propósito es hacer que el lector piense en algo que podría no detectar en una primera lectura. Las notas están ahí para ayudarnos a ver más allá de lo que damos por hecho porque está escrito, para así poder encontrar lo que conecta el tema del artículo con nuestro propio mundo.

¿Y el manual de instrucciones?

La manera de enfocar estas aportaciones para la reflexión depende completamente de quien las lee. Aparte de las notas al margen, también encontrarás preguntas en el propio texto. Descubre qué forma de reflexión se adapta mejor a ti: puede que un enfoque similar sea adecuado para trabajar con jóvenes. Dado que existen estudios y teorías incluso para algo tan estrictamente práctico como lo es la reflexión crítica, queremos presentarte al menos las claves teóricas más importantes. Las hemos incorporado en los respectivos capítulos, y puedes encontrarlas gracias a que **las páginas tienen un color distinto**.



LA REFLEXIÓN CRÍTICA Y SUS BENEFICIOS PARA QUIENES TRABAJAN EN EL CAMPO DEL DESARROLLO PROFESIONAL

Siobhan Neary

“Un profesional reflexivo es una persona capaz de investigar posibles soluciones mediante el análisis de la experiencia y el conocimiento previo, con el fin de sustentar la práctica profesional actual y futura”. (Reid, 2016:242)

Esta cita nos muestra que podemos aprender mucho de nosotros mismos y de aquellos con quienes trabajamos. Podemos ser mejores profesionales si estamos abiertos a pensar en lo que hacemos, por qué lo hacemos y cómo lo hacemos. Tenemos la responsabilidad de que el apoyo que brindamos se base en información correcta y sea de la mayor calidad posible, para así desafiar las prácticas opresivas y no constructivas. Por lo tanto, debemos invertir en nosotros mismos mediante el uso de la reflexión crítica como parte de nuestro desarrollo profesional continuo. En este artículo, presentaremos teorías y modelos fundamentales que pueden actuar como una gama de lentes a través de las cuales observar y reflexionar sobre tu práctica profesional y desarrollar una postura más crítica. De esta forma obtendrás un conocimiento más profundo y te sentirás con más confianza a la hora de elegir los enfoques que puedes utilizar para aprender de tu práctica profesional y desarrollarla. Esto te ayudará a ser más consciente de los elementos positivos y negativos que influyen en tu trabajo y guían tu práctica profesional, para así aprender a abordarlos.

La gestión de las reflexiones

Para nosotros, es necesario empezar definiendo qué entendemos por reflexión. Neary y Johnson (2016) proponen que «la reflexión consiste en revisar nuestra práctica para ayudarnos a aprender. Nos ayuda a pensar en lo que hemos hecho y por qué tomamos las decisiones que tomamos» (2016: 61). Como tal, este es un proceso repetitivo y continuo por lo que, como profesionales, debemos estar dispuestos a cuestionarnos a nosotros mismos como parte de nuestro aprendizaje.



La reflexión es probablemente uno de los métodos más subestimados e infrautilizados en el campo del desarrollo profesional continuo, no obstante, es también uno de los más poderosos. Además, la reflexión siempre está disponible, en cualquier momento y lugar, y no tiene coste alguno. Se convierte en una suerte de espejo que podemos usar para vernos a nosotros mismos pero también al mundo exterior y nos ayuda a aprender y a sustentar nuestra práctica futura.

Neary y Johnson (2016) presentan la ventana de Johari como una forma de acercarse a la reflexión. Nos ayuda a articular lo que:

- Sabemos sobre nosotros mismos y lo que otros saben sobre nosotros
- Sabemos sobre nosotros mismos, pero no compartimos con los demás
- Otros podrían saber sobre nosotros sin que ni nosotros mismos lo sepamos
- Está oculto tanto para nosotros como para los demás

La reflexión puede ayudar a sacar ciertas cosas a la luz y mejorar el conocimiento que tenemos de nosotros mismos, lo que a su vez mejorará nuestra inteligencia emocional y la forma en que trabajamos con otras personas.

¿Por qué es importante la reflexión?

La reflexión es una de las capacidades más importantes que tenemos como profesionales. Nos ayuda a:

- Revisar continuamente el mundo en el que trabajamos y a seguir dándole forma a medida que incrementamos nuestros conocimientos y habilidades
- Desarrollar nuestra capacidad de pensamiento crítico para que estemos mejor preparados para cuestionar los aspectos no constructivos cuando los detectamos
- Aprender de nuestra experiencia y aplicar lo que hemos aprendido en nuestra práctica
- Ser mejores en lo que hacemos

Aunque la reflexión es una actividad cognitiva, es útil encontrar formas de llevar cuenta de nuestros pensamientos. Una de las primeras cosas que deberías hacer es elegir la manera en la que llevarás un registro de tus reflexiones para que te ayude a comprenderlas mejor. Tener la posibilidad de revisar tus reflexiones es una parte integral del proceso de reflexión, ya que está probado que escribir nuestros pensamientos puede ser terapéutico y nos puede ayudar a involucrarnos en mayor medida en el proceso cognitivo (Lakshmi, 2012).

¿Alguna vez has oído hablar de la ventana de Johari? Busca información en Google sobre este método de autoconocimiento e intenta aplicarlo a tu caso concreto.

¿Te ha pasado alguna vez que tus experiencias te han ayudado a hacer mejor tu trabajo?

La tecnología de hoy en día nos ofrece numerosas formas de almacenar nuestras reflexiones. A continuación, se presentan algunas ideas:

Registro de reflexiones

- **Cuaderno y bolígrafo:** algunas personas (incluida yo misma) todavía disfrutan al anotar sus pensamientos en un cuaderno usando un bolígrafo. Este enfoque es inmediato y te da tiempo suficiente para sentarte y pensar en lo que te gustaría escribir.
- **Diarios de reflexión:** hay varios diarios impresos que puedes encontrar en tiendas y que ofrecen actividades guiadas para respaldar tus reflexiones. Barbara Bassot, por ejemplo, ha lanzado una revista que ofrece teorías útiles y espacio para llevar un registro de tus ideas.
- **Dispositivos electrónicos:** es cada vez más habitual tener acceso a una variedad de dispositivos digitales, que incluyen ordenadores portátiles, iPads y smartphones. Todos ellos permiten guardar notas donde escribir y **almacenar tus reflexiones de tal forma que siempre estén disponibles.**
- **Diarios de audio/video:** además de poder utilizarlos para escribir nuestros pensamientos, los dispositivos electrónicos también nos permiten dictar nuestras

Estas son solo algunas ideas. Puedes echarle un vistazo a este blog de la Universidad de Sussex, Reino Unido, que ofrece algunas otras:

<https://blogs.sussex.ac.uk/tel/2018/12/04/digital-tools-for-reflective-practice-an-update/>

Las siguientes secciones se componen de breves resúmenes de teorías y modelos que pueden ayudarte a desarrollar un enfoque más reflexivo en tu práctica profesional.

<Lecturas complementarias y referencias:

- Bassott, B. (2013) *The reflective journal* (2nd Ed). London: Palgrave.
- Bassott, B. (2015) *The reflective practice guide*. Abingdon: Routledge.
- Lakshmi, B. (2012) Reflective practice through video recording and journal writing- A case study. *The South-East Asian Journal of English Language Studies*. 18(4), 193-201.
- Neary, S. and Johnson, C. (2016) *CPD for the career development professional*. Bath: Trotman.
- Neary, S. and Johnson, C. (2016) Reflecting on practice, in: *CPD for the career development professional*. Bath: Trotman.
- Reid, H. (2016) *Introduction to career counselling and coaching*. London: Sage.
- Winter, D. (2012) *Narrative techniques in reflective practice*. *Journal of the National Institute for Careers Education and Counselling* 28.
- https://www.academia.edu/2202870/Narrative_techniques_in_reflective_practice



El capítulo introductorio se centra en el «yo» y el mundo interior. Comenzaremos con el diario de una profesional en el que reflexiona sobre su experiencia de una realidad que pasa por un momento convulso y veremos cómo lidiar con los cambios en nuestras vidas de la manera más efectiva. Trabajaremos también sobre nuestra capacidad para aceptar nuestros propios defectos y errores y, a través de una historia de la vida real, aprenderemos que tener dudas sobre nuestra práctica profesional podría ayudarnos a mejorar la manera en la que enfocamos nuestro trabajo respecto a estudiantes o clientes. Dos artículos sobre teorías y métodos de reflexión crítica ofrecerán más consejos sobre cómo ver nuestro trabajo desde una nueva perspectiva. Aunque es importante pensar en cómo llevamos a cabo nuestra labor para mejorar la manera en la trabajamos, dedicamos uno de los textos finales al síndrome del trabajador quemado y a la necesidad de cuidar de uno mismo.

LA VIDA ES CAMBIO

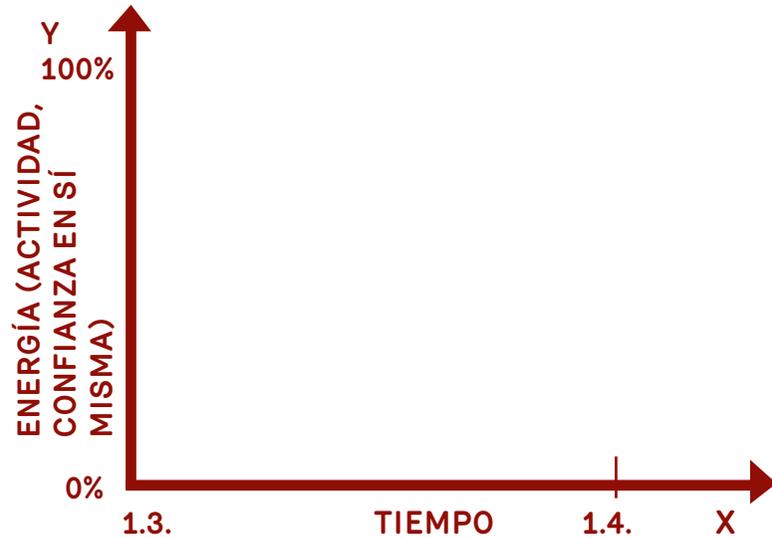
Lenka Němcová, Markéta Cudlínová

Diario de Sophie

Cuando miro por la ventana veo que la primavera está a punto de llegar. ¡Qué bien! Estoy deseando dar más clases al aire libre. Además, ya he empezado a planear la primera excursión con mis estudiantes. Estoy deseando vivir nuevas aventuras.	1/3/2020
Ha pasado algo muy raro. Se llama SARS-CoV, y lo que una vez fue una amenaza lejana ahora se acerca. Ya han llegado los primeros casos aquí... ¿debería preocuparme?	7/3/2020
Puedo ver el patio del colegio desde mi despacho. Siempre está lleno de vida a esta hora del día, pero hoy no... Ayer cerraron todos los colegios del país, es una sensación extraña que no había tenido nunca. Todo ha cambiado muy rápido y no estoy preparada. Sigo preguntándome: ¿esto está pasando de verdad?	12/3/2020
Primer día trabajando desde casa para mí y da comienzo el aprendizaje a distancia. No se nos dieron instrucciones claras sobre qué enfoque debíamos utilizar en nuestras clases, pero no pasa nada. Lo haré a mi manera (como siempre 😊). Nunca me rindo. Acepto el reto. (Aunque tengo que admitir que he estado lidiando con algunos sentimientos desagradables últimamente. Contemplo el futuro y me parece deprimente. ¿Cómo cambiará el coronavirus el mundo? ¿Cómo será mi vida en confinamiento?)	13/3/2020
¡Ya está aquí el primer día de primavera! ¡Por fin! Mi estación favorita. Nuevos comienzos. Primera semana de aprendizaje a distancia superada. He recibido muchos comentarios de padres y madres de mis estudiantes, se han quejado porque creen que les mando demasiados deberes cada día, que se han agobiado. Me ha sorprendido mucho escuchar eso, ya que normalmente les gusta mi enfoque entusiasta. Intento gestionar mis clases lo mejor posible...	20/3/2020
Zoom, Slack, Teams, Jit.sí, correos, Zoom, Slack, Teams, Jit.sí, correos, Zoom, Slack, Teams, Jit.sí, correos, etc. etc. TODO EL SANTO DÍA. ¡Ayuda! ¡Me estoy volviendo loca!	23/3/2020
Con todo lo que ha supuesto el aprendizaje a distancia, tengo que trabajar mucho más duro que nunca. ¿Pero no suelen decir que «las tecnologías digitales están facilitando nuestras vidas»? Bueno, pues en mi caso no.	24/3/2020
Poco a poco las cosas están mejorando. Puedo hacer frente a los problemas más comunes que he experimentado en mis clases estos últimos días relacionados con el aprendizaje a distancia. Poco a poco me empiezo a sentir más segura.	30/3/2020
Se ha cancelado el Día de los Inocentes este año, no está la cosa para bromas debido a la insólita situación en la que se encuentra el mundo en este momento. Ya veremos qué pasa mañana...	1/4/2020

¿Cómo reacciona la gente a los cambios?

¿Qué experimentó Sophie entre el 1 de marzo y el 1 de abril? ¿Cómo se sintió, cómo afectó esta situación a su confianza como profesional? Intenta imaginar la evolución de su confianza en sí misma como una curva donde el eje Y representa su confianza en sí misma y el eje X es el tiempo (de principios de marzo a principios de abril). Dibuja la curva de su confianza en sí misma en el siguiente diagrama. ¿Cómo crees que ha evolucionado? ¿En qué medida creía en sí misma y en sus capacidades profesionales al principio, durante el período especificado y al final?



Curva de cambio

La «Teoría de las 5 fases del duelo» de la psiquiatra suizo-americana Elisabeth Kübler-Ross (1969) es una interesante visión de cómo la gente se enfrenta al cambio. Basándose en su investigación sobre cómo la gente se enfrenta a la muerte y a la pérdida de un ser querido, Kübler-Ross creó un modelo de cinco etapas de duelo: negación, ira, negociación, depresión y aceptación. Más tarde, aplicó el modelo a personas que se enfrentaban a todo tipo de pérdidas personales (como la pérdida de un trabajo, ingresos o libertad).

El modelo es universal hasta cierto punto, aunque la propia autora señaló que cada ser humano es único. Durante el duelo, es posible no pasar por las cinco etapas, o pasar por ellas en un orden diferente. Esto significa que algunas etapas pueden no ocurrir o, al contrario, podrían repetirse varias veces. El tiempo que se necesita para pasar de una etapa a la siguiente también difiere: puede llevar días, semanas, meses o incluso años.



También se ha aplicado una versión modificada del modelo fuera de la psicología, por ejemplo, en la gestión del cambio en las empresas. ¿Cómo podemos usar la curva de cambio cuando trabajamos con estudiantes y jóvenes? El modelo muestra claramente que lidiar con el cambio y aceptarlo es un proceso que requiere tiempo. Teniendo esto en cuenta, tratemos de darnos tiempo suficiente para adaptarnos a los cambios y apliquemos esta misma paciencia con nuestros estudiantes/clientes.

Desde luego, esto es más fácil de decir que de hacer, porque el cambio a menudo trae consigo incertidumbre, miedo y otras emociones negativas, lo que nos hace querer lidiar con toda la situación lo más rápido posible o incluso evitarla a toda costa. Hay muchas estrategias de escape, generalmente adoptadas durante la etapa de «negación»: fingimos que el cambio no nos preocupa ni nos molesta, nos decimos que no está sucediendo nada malo, banalizamos el cambio, ponemos nuestra incertidumbre en nuestra contra, etc. El primer paso para avanzar a la siguiente etapa es aceptar el hecho de que el cambio es inevitable y no siempre conlleva una experiencia agradable. Todo el proceso será mucho menos doloroso si dejamos de evitar las emociones negativas que se generan.

Aprovechar la experiencia previa puede ayudar en este proceso. Cuando echamos la vista atrás y reflexionamos sobre las pruebas de experiencias previas, podemos ver de qué manera hicimos frente a los cambios en el pasado. Nos enseña que las emociones negativas no duran para siempre. Si conseguimos ver el cambio como una oportunidad para aprender y crecer, nos será más fácil afrontar situaciones inesperadas en el futuro.

Si tuvieras que usar una metáfora para describir el cambio, ¿cuál sería? Por ejemplo, el cambio es una tormenta: al principio, oscurece y cae un rayo, pero al acabar, es mucho más fácil respirar.

"Solo una calabaza crece acostada".
(Proverbio turco)

Mi cambio

Piensa en un cambio significativo en tu vida. Por ejemplo, cuando acabaste tus estudios y empezaste a trabajar, cuando regresaste de un viaje, cuando volviste al trabajo tras la baja por maternidad, etc. A continuación, responde a las siguientes preguntas:

¿Qué causó el cambio? ¿Qué ocurrió justo antes del cambio? ¿Por qué se produjo ese cambio?

Describe cómo viviste el proceso de cambio.

¿Cuál fue el resultado del cambio?

Si volvieras a pasar por lo mismo, ¿cambiarías algo en tu forma de actuar? ¿Por qué?

¿Qué echarías de menos si no se hubiera producido ese cambio? ¿Qué nueva experiencia, habilidad, conocimiento, etc. obtuviste con el cambio?

En retrospectiva, ¿qué emociones sientes hoy en relación con ese cambio?

DETENTE Y PIENSA

Lee tus respuestas y reflexiona sobre ellas:

- ¿Qué/quién te ayudó a hacer frente al cambio?
- ¿Aplicaste alguna de las estrategias probadas en anteriores ocasiones para hacer frente al cambio, o hiciste algo diferente a lo habitual?
- ¿Qué dice todo esto sobre tu capacidad para afrontar los cambios en la vida?

Referencias y lecturas complementarias:

David, S. (2016) *Emotional Agility: Get Unstuck, Embrace Change, and Thrive in Work and Life*. New York: Penguin Random House.

Kashdan, T. and R. Biswas-Diener. (2014) *The Upside of Your Dark Side: Why Being Your Whole Self--Not Just Your "Good" Self--Drives Success and Fulfilment*. New York: Penguin Random House. <https://www.psych.com/depression.central.grief.html>

NO TEMAS AL FRACASO - COMETE ERRORES INTELIGENTES

Martina Švarcová

Existe una vieja historia vietnamita acerca de un campesino cuyo caballo se perdió un día. La gente se compadeció del hombre y le dijeron que había tenido muy mala suerte. Pero él simplemente respondió: «Es lo que hay». Varios días después, el caballo volvió acompañado de otro de su misma especie. De pronto la gente se acercó al hombre y le dijo lo increíblemente afortunado que era. Pero él respondió con la misma sencillez: «Es lo que hay». Tras varias semanas, su hijo se rompió una pierna al montar al nuevo caballo. Esta vez la gente se lamentaba: «Oh, qué tristeza... ¡Qué mala suerte!» Y el hombre respondió de nuevo: «Bueno, es lo que hay». Un mes después, el ejército llegó a la aldea para reclutar nuevos soldados y se llevó a todos los jóvenes. A todos excepto al hijo del hombre. Y la gente decía: «¡Qué suerte tienes!» Podéis imaginar lo que dijo el hombre...

La historia podría seguir eternamente y, aunque es bastante antigua, es una historia recurrente en los tiempos que corren. La necesidad de juzgar todo lo que tenemos alrededor forma parte de nuestro ADN. Basándonos en nuestras expectativas, nuestros contextos culturales y sociales, y nuestra situación actual, atribuimos la idea de «más» y «menos» a todo lo que nos rodea. Sin embargo, las cosas y los hechos son intrínsecamente neutrales. La necesidad de nuestra mente de juzgar el mundo y de impartirle orden puede observarse incluso en nuestro propio idioma. A veces vemos una seta y rápidamente asumimos que será un hongo venenoso y no tenemos llamarle así y a las plantas que tienen la osadía de crecer en nuestro jardín de claveles las llamamos malas hierbas. Dado que está en nuestra naturaleza juzgar, no debería sorprendernos que, cuando nos enfrentamos a un error, nuestra faceta crítica interna se ponga inmediatamente en alerta.

La palabra «error» en sí misma no tiene connotaciones positivas. El error de su vida, un error garrafal, un error fatal, un error tonto... conocemos muy bien todas estas expresiones. Pero, ¿qué hay de un error útil, un error que invita a la reflexión, un error inspirador? ¿Se te ocurren otras variaciones? ¿Pueden los errores ser de todo menos malos?

No nacemos pensando que los errores son malos, es algo que aprendemos a través de nuestra cultura. Probablemente podéis imaginar ya dónde se origina nuestra búsqueda de la perfección: la necesidad de completar las tareas sin pro-

Si quisieras compartir tus conocimientos con alguien, ¿lo harías a través de una historia? ¿Cuándo la usarías? ¿Y qué historia sería?

Esta actividad puede utilizarse también cuando se trabaja con estudiantes. Es importante que elijan un cambio al que ya se hayan enfrentado con éxito y no les importe hablar de ello.

blemas, de ser impecables, de no cometer errores. Sí, todo empieza con nuestra educación. Desde la niñez se nos enseña lo que está bien y lo que está mal. Somos castigados por nuestros errores y recompensados por completar nuestras tareas. En el colegio nos centramos en los errores. Contamos el número de respuestas incorrectas, no las correctas. Aprendemos que es malo cometer un error, y como resultado evitamos situaciones en las que podríamos cometerlo. Tememos probar cosas nuevas y el miedo a cometer errores nos guía hacia el perfeccionismo: sentimos ansiedad y nos comparamos constantemente con un ideal. Queremos un mundo perfecto con gente perfecta, parejas, hijos, compañeros... y, por supuesto, ser perfectos nosotros mismos. Y esa es una forma muy frustrante de vivir. Por miedo a fracasar, cumplimos con nuestras tareas, a menudo viviendo una vida que no nos gusta. Durante años nos esforzamos por alcanzar un ideal, sólo para darnos cuenta de que no hemos vivido en absoluto.

Y la cosa no acaba aquí. Cuando tememos equivocarnos hacemos lo que sabemos hacer, nos volvemos cada vez más conservadores en nuestro pensamiento y comportamiento. Es entonces cuando surgen las crisis y, de repente, nuestros patrones de comportamiento habituales ya no funcionan. La crisis nos llama a ser creativos, a correr riesgos, a entrar en la oscuridad. Pero como hemos evitado situaciones similares toda nuestra vida, nos estresamos y paralizamos. En tiempos en los que el cambio es algo cotidiano, esta no es una respuesta útil.

¿Cómo podemos hacer para ver los errores de una manera que no sea crítica? Podemos inspirarnos en Roger von Oech, autor de muchos libros sobre creatividad. Von Oech dice que no se trata de no cometer errores, sino de cometer errores inteligentes y usarlos para aprender. No es una novedad, incluso nuestros antepasados lo sabían, así lo demuestra el dicho «de los errores se aprende», del cual se pueden encontrar versiones en checo, alemán, español y muchos otros idiomas. Lamentablemente, en momentos decisivos, solemos olvidar las lecciones de quienes nos preceden. ¿Por qué cuando estábamos aprendiendo a caminar y nos caíamos tantas veces, no nos desanimábamos al intentarlo de nuevo? Porque nuestra faceta crítica aún no había evolucionado.

Vamos a explorar cómo podemos desafiar nuestra forma de pensar acerca de lo que es cometer un error, incluso el ritmo al que los cometemos. ¿Puede el ritmo al que nos equivocamos ser prueba de algo más que de nuestro fracaso, incompetencia, falta de experiencia? Vamos a intentar verlo todo bajo una luz diferente, una en la que cometer errores no sea en absoluto negativo. Quizás ya te has dado cuenta de que no hay nada de innovador en la afirmación de que nuestra tasa de error está directamente relacionada con nuestro nivel de experiencia en una

tarea concreta. En las actividades cotidianas no cometemos errores, pero cuando intentamos cosas nuevas, no podemos evitarlos. Como Woody Allen dijo muy acertadamente: «Si no cometes un error de vez en cuando, es señal de que no estás innovando demasiado». En resumen, los errores son parte de la historia de nuestra vida, que no estaría completa si no experimentásemos ambos extremos.

A menudo pensamos que el éxito y los errores no van de la mano. Nada más lejos de la realidad. Thomas Alva Edison, Marie Curie-Skłodowska, Steve Jobs, Abraham Lincoln, Michael Jordan, todos estos individuos tuvieron que empezar de cero varias veces, para así corregir sus errores con el fin de llegar a donde llegaron. Aunque la lista es sólo orientativa, sus historias nos muestran que el éxito y los errores son dos caras de la misma moneda, un dúo inseparable que marca el progreso de nuestras vidas.

Cómo no tener miedo de equivocarse

La vida es más fácil cuando puedes reflexionar sobre tus errores y aprender de ellos. Veamos algunos consejos prácticos para aprender a aceptar nuestros errores y convertirlos en aliados en lugar de enemigos.

1. Entrenar el «músculo del riesgo»

Rompe con tu rutina a propósito. Intenta hacer las cosas de manera diferente, pero ciñete a lo seguro, nada que te haga salir demasiado de tu zona de confort. Cepíllate los dientes con la otra mano, experimenta con las especias, usa colores diferentes a los que estás acostumbrado. Si normalmente planeas todo cuando te vas de viaje, arriésgate y no planees nada. Coge el primer tren que llegue a la estación y espera a ver dónde te lleva.

2. ¿Qué es lo peor que podría pasar?

Si te aterroriza tomar una mala decisión, hacer un examen o cualquier otra situación difícil, hazte una simple pregunta: «¿Qué es lo peor que podría pasar?» Y pregúntatelo una y otra vez. Puede que descubras que tu miedo es mucho mayor que lo peor que podría pasar, y te des cuenta de que es un peso muerto que acarreas innecesariamente. Una vez que lo sueltes, podrás respirar libremente y abrazar nuevas aventuras.

3. Desarrolla tu mentalidad de crecimiento

El concepto de mentalidad fija y de crecimiento fue introducido por la psicóloga americana Carol Dweck, quien nos anima a explorar y trabajar nuestra mentalidad. Al cambiar nuestra mentalidad y nuestra visión de nosotros mismos, cambiamos significativamente nuestras vidas. Las personas con mentalidad fija

Coloca a tus estudiantes por parejas y pídeles que compartan uno de sus errores. La otra persona no hará comentarios sobre los errores, sólo afirmará con un simple «Vale».

creen que los talentos son rasgos profundamente arraigados y se sienten más influenciados por las circunstancias externas. No les gusta correr riesgos por miedo a cometer errores y fracasar. Como resultado, evitan muchos desafíos, a menudo se toman los comentarios que puedan recibir como algo personal y el éxito de los demás les hace sentir frustrados.

Si te sientes identificado con esta descripción, al menos en parte, no te preocupes. La mayoría de la gente no tiene una mentalidad puramente fija o puramente de crecimiento, aunque generalmente una de ellas prevalece sobre la otra. Además, la relación entre las dos mentalidades es una cuestión de nuestras creencias y por lo tanto podemos cambiarla. Ahí es donde entra en juego la mentalidad de crecimiento. Si permitimos que nuestra mente sea más libre, empezamos a creer que podemos influir en muchos aspectos de nuestra vida, y a desarrollar continuamente nuestro potencial. Disfrutamos probando cosas nuevas y estamos listos para nuevos desafíos. No vemos los errores como un fracaso personal, sino más bien como una manera de aprender. No tomamos las críticas como algo personal y somos capaces de aprender de ellas. Encontramos inspiración en el éxito de los demás.

¿Crees que la mentalidad de crecimiento es poco realista? Para empezar, intenta identificar a qué aplicas una mentalidad más de crecimiento y cuando una más fija. ¿En qué situaciones tienes miedo de correr riesgos innecesarios, te autoconvences de que las cosas son imposibles, o te dices a ti mismo que nunca se te ha dado bien? Elige una cosa, preferiblemente una que te gustaría hacer ahora mismo, e intenta usar un enfoque diferente. Poco a poco. Verás por ti mismo lo liberador que puede llegar a ser.

NUESTRO CONSEJO :

Un consejo más. Si quieres que tus alumnos y alumnas o las personas que trabajan contigo desarrollen una mentalidad de crecimiento, muéstrales que los admiras no por sus resultados sino por cómo llegaron hasta donde están ahora. Esto los motivará a probar otras tareas más complicadas. No sentirán presión alguna a la hora de obtener el mejor resultado posible, lo que significa que no temerán al fracaso. ¡Incluso podrían empezar a disfrutar más del trabajo o de la escuela!

4. No tengas miedo de admitir tus errores

Estamos acostumbrados a relacionar nuestro valor personal con nuestro éxito, y vemos cada error como un fracaso personal que disminuye nuestro valor. Admitir que hemos cometido un error puede ser doloroso. Sin embargo, es importante darse cuenta de que nuestro valor no está vinculado a nuestra colección de éxitos, porque el éxito existe en términos relativos. Aceptar el hecho de que errar es

humano, y de que tenemos derecho a cometer errores nos ayudará a reconocerlos cuando sea necesario. Además, admitir un error y reconocerlo no es un signo de debilidad. Al contrario, solo los valientes y fuertes pueden hacerlo. La gente que nos rodea apreciará nuestra capacidad de reconocer los errores, especialmente los niños, que sienten un gran alivio cuando los adultos que les rodean cometen errores y los reconocen. De esta manera, los niños ven que incluso los adultos, que normalmente lo saben todo y pueden hacerlo todo bien, son tan solo humanos, y gracias a ello los respetarán más.

NUESTRO CONSEJO :

¿Cómo llevar esto a la práctica? Si eres profesor, habla de un error que has cometido en tu vida durante tus clases. Analízalo y muestra a los estudiantes lo que has aprendido gracias a esa situación. Será una lección muy valiosa para que vean que cometer errores puede ser útil. O inspírate en los eventos «FuckUp Nights», donde famosos reconocen sus errores hablando de cosas que no les salieron bien en la vida, lo que les aportó este «fracaso» y cómo han cambiado la forma en la que hacen las cosas desde entonces. Intenta organizar un evento similar con tus estudiantes o amigos. Reírse de los errores que uno mismo ha cometido proporciona un gran alivio y es también un signo de la gran sabiduría que hemos adquirido gracias a nuestros fallos.

5. No te compares con los demás

Dejar de compararse con los demás no es fácil, porque todos fuimos criados de este modo. En todo caso, esto es algo que deberíamos cambiar. La siguiente



historia, extraída de «La sabiduría de la no-evasión», del maestro budista Pema Chödrön puede darnos algunas ideas.

Existe una historia sobre un grupo de personas que están escalando la cima de una montaña. Resulta que es bastante empinada, y tan pronto como llegan a cierta altura, un par de personas miran hacia abajo y ven lo lejos que están, y se quedan completamente paralizados; han llegado a su límite y no pueden seguir avanzando. El miedo es tal que no pueden moverse. Otros continúan su marcha riendo y hablando, pero a medida que la subida se torna más empinada y aterradora, más gente comienza a asustarse y a quedarse paralizada. Durante todo el ascenso, hay ciertos lugares en los que la gente encuentra su límite y se queda paralizada, sin poder continuar. Quienes llegan a la cima se asoman y se alegran de haber llegado hasta ahí.

¿Qué podemos decir sobre esta historia? ¿Son los que llegaron a la cima los ganadores? Y aquellos que alcanzaron su límite, ¿son perdedores? ¿Cómo te sentirías si fueras incapaz de llegar a la cima? ¿Serías capaz de encontrar alguna utilidad a esta situación?

Los Cheyenes del norte tienen un proverbio: «No juzgues a tu vecino hasta que camines dos lunas con sus mocasines». Esta historia es similar. Si solo describimos lo que pasó en la montaña, sin ningún juicio, diríamos que todos llegaron finalmente a su límite. Las personas que dejaron de escalar primero no eran cobardes. Se les dio una lección de vida en lugar de llegar a la cima. Si pueden aprender de ello, les espera otra cima, una que ni siquiera pueden imaginar. Las personas que llegaron a la cima no eran necesariamente héroes - quizás se enfrenten a su límite en otro lugar.

Por lo tanto, no tiene sentido angustiarse por la idea de que los demás son mejores, preocuparse de que no hemos logrado algo, centrarse en los errores que uno comete. Nunca se sabe - aquellos que alcanzaron el objetivo que habían imaginado pueden encontrar su límite en un camino que para nosotros es un auténtico paseo por el parque. Cada uno se enfrenta a sus propios desafíos. No los percibamos como fracasos, sino como oportunidades. Hayamos llegado a la cima o no, no somos ni mejores ni peores. Somos lo que somos.

Referencias y lecturas complementarias:

CHÖDRÖN, Pema. *The Wisdom of No Escape: How to Love Yourself and Your World*. Element 2012. También publicado en español: *La sabiduría de la no-evasión: La senda del amor compasivo que lleva a la liberación*.

DWECK, Carol S. *Mindset - Changing The Way You think To Fulfil Your Potential*, 2017

VON OECH, Roger. *A Whack on the Side of the Head: how you can be more creative*.

Rev. ed. New York, EE.UU.: Warner Books, c1990.

www.fuckupnights.com

TEORÍAS QUE APOYAN LA REFLEXIÓN

Siobhan Neary

Existen muchas teorías y modelos que pueden contribuir a nuestro desarrollo como profesionales reflexivos. La orientación y el asesoramiento profesional se basan en la teoría y la práctica de una serie de disciplinas, entre ellas la enseñanza, la psicología, el asesoramiento y el trabajo social. Este manantial de inspiración nos permite aprender de las profesiones afines que hacen nuestra práctica más rica y fuerte. En este capítulo presentamos dos teorías sobre cómo convertirse en un profesional reflexivo: una de Donald Schön y otra de Christopher Johns. Ambas teorías se basan en enfoques meramente introductorios sobre la reflexión para alcanzar después enfoques más críticos y reflexivos que cuestionan las bases mismas del papel que desempeñamos como soporte de nuestros clientes. Las teorías son las siguientes:

- Donald Schön: El profesional reflexivo
- Christopher Johns: Convertirse en un profesional reflexivo

Schön: El profesional reflexivo. Cómo piensan los profesionales cuando actúan

Donald Schön desarrolló sus teorías en torno a la práctica reflexiva examinando una serie de profesiones como la psicoterapia, la arquitectura y la ingeniería. Quería entender cómo los profesionales desarrollan su conocimiento y más específicamente, cómo conectan el conocimiento teórico con lo que observan en la práctica.

En este contexto, el autor exploró el concepto del «saber» y cómo las personas son capaces de compartirlo y comunicarlo. Este autor se dio cuenta de que los profesionales reflexionan de manera intuitiva mientras realizan sus labores, y utilizan este «saber» para hacer frente a situaciones únicas, inciertas y conflictivas. (Schön, 1983: viii).

Schön presentó su teoría como «reflexión sobre la acción» y «reflexión en la acción».

Reflexión sobre la acción: es un proceso deliberado y consciente mediante el que el profesional examina retrospectivamente una situación y la analiza y evalúa críticamente después del hecho. Este método nos proporciona tiempo y espacio para explorar la actividad con cierta distancia. De camino a casa desde el trabajo, la profesional de la orientación podría repasar mentalmente las entrevistas que ha hecho ese día y seleccionar una en la que le gustaría pensar con más detenimiento. Podría decidir reflexionar sobre las tácticas y enfoques que usó con el cliente en cuestión: ¿Por qué eligió unas y no otras? ¿Cómo esperaba que reaccionara el cliente? ¿Fue esta la mejor elección? ¿Había otras opciones?

Este proceso lleva tiempo y permite al profesional considerar distintas opciones que podría utilizar si se encuentra con una situación similar en el futuro. El proceso nos ayuda a evaluar y reevaluar continuamente nuestras acciones.

¿En qué casos te resulta fácil aplicar la reflexión crítica? ¿Cuándo te resulta desagradable?

Reflexión en la acción: es más inmediata, aunque similar en lo que se refiere al proceso que se lleva a cabo. Es un tipo de reflexión experimental que ocurre casi inconscientemente mientras evaluamos y reaccionamos a lo que está sucediendo en un momento dado. Para ser eficaz, la reflexión en la acción requiere un alto grado de escucha, pero no solo para entender lo que se dice, sino también para interpretar lo que esto significa. Como profesionales de la orientación laboral, esto es algo que hacemos de forma natural, pero es importante que lo reconozcamos como tal. Como profesional, puedes aprovechar tus conocimientos, experiencia y aptitudes para evaluar una situación, identificar un conjunto de enfoques o técnicas que podrían aplicarse, considerar cuál puede ser más eficaz y luego aplicar lo decidido a la situación en cuestión.

Por ejemplo, un cliente puede pedirte que le ayudes a decidir qué hacer a continuación. ¿Qué opción debería elegir? Como profesionales imparciales, no nos corresponde tomar una decisión por ellos, sino ayudarles a decidir qué forma de proceder se ajusta mejor a sus intereses, aspiraciones y circunstancias. Durante la entrevista, se reflexiona sobre esto y se decide la mejor manera de ayudar al cliente a tomar una decisión sin abandonar la imparcialidad. Dentro de esta actividad reflexiva, el proceso de reflexión es parte del proceso inmediato de toma de decisiones.

Johns: Convertirse en un profesional reflexivo

El trabajo de Christopher Johns tiene su origen en el campo de la enfermería y se centra en ayudar a los profesionales a convertir el conocimiento que utilizan en su trabajo cotidiano en algo explícito. Al igual que Schön, Johns utiliza dos perspectivas: **Mirar hacia adentro** y **mirar hacia afuera**. Las dos perspectivas se derivan de la atención plena o *mindfulness* y se centran en la importancia de prestar atención a uno mismo en tanto que profesional de la orientación. Como tal, estas perspectivas hacen hincapié en la importancia de los sentimientos y reconocen la interrelación entre estos y los pensamientos en el proceso reflexivo.

Mirar hacia adentro concentra la atención del profesional en la identificación de un espacio en el que abordar sus sentimientos y pensamientos. Johns promueve la noción de que los individuos deben tomar conciencia de su enfoque personal de reflexión y de cómo responden dentro de su contexto específico. Lo que resulta novedoso en este enfoque es el reconocimiento de que las personas pueden responder y actuar de manera diferente en situaciones distintas. Cuando se utiliza un enfoque de «mirar hacia adentro», es necesario tener a mano una herramienta que permita llevar un registro de sus reflexiones, tal vez un cuaderno y un bolígrafo o un dispositivo de grabación de sonido. La primera etapa de la reflexión es escribir lo que nos parece más significativo sobre una situación específica.

La segunda etapa, **mirar hacia afuera**, se construye sobre la primera etapa, con descripciones de pensamientos y emociones. A esto se añaden una serie de preguntas que ayudan al profesional a explorar su situación con más detalle - puede que quiera añadir cosas a la narración de la primera etapa, presentando la situación de manera más concreta. Las cuestiones a tener en cuenta son las siguientes:

Estética (el arte de lo que hacemos, nuestras propias experiencias)

- ¿Qué intentaba conseguir?
- ¿Por qué respondí como lo hice?
- ¿Cuáles fueron las consecuencias para el cliente?
- ¿Cómo se sentían los demás?
- ¿Cómo lo supe?

Personal (autoconciencia)

- ¿Por qué me sentí así?

Ética

- ¿Actué para obtener el mejor resultado?
- ¿Qué factores, tanto míos como de mi entorno, tenían influencia sobre mí?

Empírica

- ¿Qué conocimientos me guiaron o podrían haberme guiado?

Reflexividad

- ¿Puedo establecer una conexión entre la situación y experiencias anteriores?
- ¿Cuáles serían las consecuencias para el cliente/otros/mí de haber actuado de otra manera?
- ¿Cómo me siento respecto a esta experiencia?
- ¿Puedo ser un mejor apoyo para mí mismo/a y para otros como consecuencia?
- ¿Cuán «disponible» estoy para trabajar con los clientes/familias y otros profesionales para ayudarles a satisfacer sus necesidades?

Estas preguntas proporcionan un conjunto valioso de pistas que ayudan al profesional a trabajar sistemáticamente a través de la reflexión. Serían especialmente útiles en una situación de incidente crítico, donde, por ejemplo, el orientador estuviera trabajando con un estudiante y sus padres, y el padre comenzara a enfadarse o a disgustarse. Las preguntas también están estrechamente relacionadas con la ética y, por lo tanto, pueden ayudar al profesional en un dilema ético. Finalmente, también pueden servirle para abordar sus propios sentimientos, así como los del estudiante y sus padres).

Lecturas complementarias y referencias:

Johns, C. (1995) Framing learning through reflection in Carper's fundamental ways of knowing in nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 22: 226-34

Schön, D. (1983) *The reflective practitioner, how professionals think in action*. New York: Basic Books. Basic Books.

Aquí tienes algunos ejemplos de preguntas; ¿se te ocurren otros?

¿Qué preguntas te vienen a la mente cuando lees el artículo?
¿Qué te gustaría probar?

LA PRÁCTICA DE LA REFLEXIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

Elisabeth Graungaard

Emma ha sido orientadora escolar durante dos años y trabaja con un gran grupo de alumnos. Se inspira en Albert Bandura, un psicólogo estadounidense nacido en Canadá conocido por ser el creador de la teoría cognitiva social y del término **autoeficacia**, la confianza que tiene cualquier persona en su propia capacidad para tener éxito en una situación concreta. Según Bandura, las personas jóvenes con un fuerte sentido de la autoeficacia ven los problemas como desafíos que hay que superar, muestran mayor interés por las actividades en las que participan, superan las barreras que se encuentran a su paso y se recuperan rápidamente de los reveses y decepciones. Emma se centra en fortalecer el sentido de autoeficacia de los jóvenes, dándoles oportunidades de ejercer un papel dominante en sus propias experiencias y reconocer la satisfacción de alcanzar sus objetivos. También organiza reuniones con otros jóvenes que el alumnado ve como modelos a seguir. Puede utilizar el concepto de autoeficacia cuando se encuentra con jóvenes que no son capaces de encontrar sentido alguno a lo que hacen y es optimista sobre las posibilidades que le ofrece esta perspectiva en su trabajo.

Sin embargo, Emma tiene algunas dudas sobre su práctica profesional. El mes pasado, habló con dos jóvenes, Anna y Peter, quienes le dijeron que ya tenían planes concretos para su futuro. Tras la conversación, se dio cuenta de que no sabía cómo tratar con jóvenes que ya habían tomado decisiones sobre su educación. Empezó entonces a sentirse insegura respecto a su trabajo y experimentó una falta de confianza. ¿Debería aceptar las decisiones de estos jóvenes o cuestionarlas? Le resulta difícil cuestionar una decisión que ya ha sido tomada.

A Emma le preocupa la calidad de su trabajo. Habla con un colega sobre sus preocupaciones, y su colega le dice que **el enfoque basado en las capacidades de Amartya Sen** podría resultarle útil. Amartya Sen es un economista y filósofo indio interesado en las capacidades de los individuos. Entiende la capacidad como la habilidad real de una persona para hacer varias cosas que considera valiosas. Las capacidades se entienden como la libertad de un individuo para elegir entre diferentes tipos de vida.



En este contexto, el **funcionamiento** (ser y hacer) puede entenderse como diversas funciones profesionales que los jóvenes pueden realizar. **Las capacidades** son libertades reales para elegir entre diferentes oportunidades educativas, dependiendo de la información y las experiencias vitales (recursos) a las que se tiene acceso. Si los alumnos sólo tienen acceso a unos pocos recursos antes de tomar sus decisiones en materia de educación, entonces su libertad de elección se ve restringida, y sus formas fundamentales de actuar y acceder al mercado laboral son limitadas. La teoría de las capacidades ayuda a Emma a comprender que no basta con proporcionarles una pequeña cantidad de información general sobre la educación. A nivel individual, estas personas complementan la información recibida con sus experiencias vitales (recursos), y así las transforman en capacidades específicas y limitadas. Para ampliar el funcionamiento de los jóvenes, los orientadores escolares deben dar al alumnado más oportunidades entre las que elegir.

Emma descubre que necesita centrarse mucho más en apoyar las capacidades, algo que puede conseguir dando a los jóvenes acceso a más recursos en el proceso de toma de decisiones. Quiere dar al alumnado con el que trabaja la oportunidad de tomar otras decisiones antes de llegar a la decisión final. De esta manera, los jóvenes tienen opciones reales para tomar diferentes decisiones. En colaboración con un miembro del claustro, presenta varias actividades de asesoramiento. Los jóvenes tienen a su disposición conocimientos sobre una amplia gama de posibilidades educativas y laborales, participan en programas de experiencia laboral y educación relacionada, y tienen tiempo para reflexionar, compartir sus experiencias y transmitirse información unos a otros. En el proceso, los anima a mantener una mente abierta y les pide que observen y experimenten, y que pospongan cualquier decisión hasta que el período de actividades de orientación haya terminado.

Pasados tres meses desde que empezó a aplicar esta nueva forma de trabajar, Emma se encuentra con el colega que sugirió el enfoque de capacidades de Sen.

¿Con qué trabajo soñabas a los 15 años y cómo ha sido tu carrera profesional finalmente? ¿Cómo afecta tu experiencia profesional particular a tu trabajo?

¿Recuerdas alguna película o libro en el que el personaje protagonista duda de sí mismo? ¿Cuáles son sus sentimientos al respecto?

Emma le dice que está teniendo éxito con el nuevo concepto y que el enfoque ha sido útil para jóvenes como Anna y Peter. En lugar de tomar decisiones sobre su futuro, los alumnos mantienen sus opciones abiertas mientras continúan ampliando sus conocimientos y viven distintas experiencias con opciones educativas. Reflexionan sobre diferentes posibilidades y terminan tomando mejores decisiones.

Durante esta experiencia, Emma se dio cuenta de que podía tener una influencia real en la forma en que su alumnado tomaba decisiones. Puede ver los beneficios de su orientación profesional y se siente competente en su trabajo otra vez. Por último, Emma descubrió que aplicar un solo enfoque podría no ser suficiente porque no se adapta a todas las situaciones. Mientras experimentaba con diferentes técnicas, abrazó la sabiduría de Bandura:

“El éxito se logra aprendiendo de los esfuerzos fallidos. Experimentar el fracaso es importante. Esto se hace tratando cada fracaso como una oportunidad de aprendizaje y una posibilidad de alcanzar la competencia mediante un enfoque diferente”.

¿En qué situaciones te sientes con ganas de influir en las decisiones de los estudiantes?

DETENTE Y PIENSA

- ¿Qué es lo que valoras y crees que será beneficioso para tu labor de orientación?
- ¿Has vivido alguna situación en la que tus valores y creencias no son suficientes y necesitas utilizar otras formas de ayudar a los jóvenes a tomar decisiones sobre su educación?
- ¿Con qué frecuencia cuestionas tu propia práctica profesional?
- ¿Cuál es tu estrategia para mantener abierto el proceso de toma de decisiones?

Lecturas complementarias y referencias:

<https://albertbandura.com/>

<https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>

<https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/self-efficacy.html>

Skovhus, Randi Boelskifte (2016). A focus on educational choice has social justice consequences – an empirical study informed by Sen’s capability approach. Publicado en: *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*. Abril de 2016, Número 36 |1 54

Consultado en:

[https://www.ucviden.dk/portal/en/publications/a-focus-on-educational-choice-has-social-justice-consequences\(3b66157b-2ecf-4395-a0dd-d9cedb09fe8a\).html](https://www.ucviden.dk/portal/en/publications/a-focus-on-educational-choice-has-social-justice-consequences(3b66157b-2ecf-4395-a0dd-d9cedb09fe8a).html)

SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO: VIVIR EN ATENCIÓN PLENA PODRÍA SER LA RESPUESTA

Katerina Tsami

Una mañana, Martin se despertó muy cansado a pesar de haber dormido casi ocho horas. Era un domingo cálido y soleado y un amigo lo llamó para jugar al squash e ir a tomar algo después. Martin no estaba de humor para ese plan que su amigo le proponía, ya que tenía mucho trabajo que hacer, varios artículos que estudiar y además tenía que preparar las sesiones de la siguiente semana, por lo que sintió que no tenía tiempo para divertirse. Rechazó el plan de su amigo y encendió el ordenador. Rápidamente se dio cuenta de que no podía concentrarse en nada y se decía a sí mismo: «Soy un fracasado, el tiempo pasa y no soy capaz de terminar lo que tenía que hacer».

Al día siguiente, se sintió molesto cuando los alumnos no prestaban atención. Llevaba meses con una sensación constante de frustración y otros sentimientos, como tristeza y desánimo. De alguna forma, había perdido la chispa, como si su vida ya no fuera plena y emocionante. Sus amigos y compañeros notaron algunos pequeños cambios en él y sugirieron que la psicoterapia podría ayudar, pero Martin se negó a aceptar que necesitaba ayuda al principio. Él creía que estaba bien, que si lograba dormir un poco, pronto todo volvería a la normalidad. Pensó que solo los «locos» necesitan terapia y que en él sería percibido como un signo de debilidad. Pasó muchas noches sin dormir hasta que finalmente reconoció que necesitaba ayuda.

El tratamiento de Martin le proporcionó las herramientas para cambiar la forma en la pensaba sobre sí mismo y su situación actual. Descubrió que padecía el síndrome del trabajador quemado y reconoció que esto estaba teniendo un gran impacto en su vida.



El síndrome del trabajador quemado es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés excesivo y prolongado. El agotamiento puede aparecer con síntomas físicos como dolores de cabeza, cambios en el apetito o en el sueño, defensas bajas, enfermedades frecuentes, etc. Los trabajadores quemados también muestran a veces signos emocionales como sentimientos de impotencia, falta de motivación, sensación de inseguridad y disminución de la satisfacción. Esto puede conducir a cambios en el comportamiento como el aislamiento, la procrastinación, el abuso de alcohol/drogas y otros comportamientos autodestructivos.

Estos fueron momentos difíciles para Martin, pero después de varias visitas y muchas conversaciones, después de expresar sus sentimientos y recibir comentarios sobre los pensamientos que expresaba, recibió información muy valiosa. Aprendió a cuidar mejor de sí mismo y a vivir una vida más acorde con sus propios valores

Martin aprendió que no podía eliminar la ansiedad que sentía, pero que sí tenía el poder de decidir sobre su relación con ese sentimiento. El primer paso fue darse cuenta de todas las veces que sintió tensión en su cuerpo. Entendió que era esencial prestar atención a sus pensamientos, sus sentimientos y su mundo interior, pero siempre con un enfoque amable y de curiosidad, no de manera crítica. No era culpa suya que su mente le siguiera contando historias sobre lo perfecto que debía ser, que no podía divertirse o que uno solo es lo suficientemente bueno si destaca entre sus compañeros. Esto solo eran historias.

Nuestra mente produce continuamente pensamientos sobre nosotros mismos y el mundo que nos rodea. A menudo, la gente intenta evitarlos o reprimirlos, pero esto no hace más que empeorar las cosas. Martin aprendió a dar un paso atrás y observar sus pensamientos como un científico curioso en lugar de ahogarse en ellos. Su terapeuta lo ayudó a comprender que los pensamientos que nos provocan ansiedad son como las nubes en el cielo: a veces hace sol y otras veces el cielo está lleno de nubes. Sin embargo, el cielo está ahí, observando todos los cambios, conteniéndolos y sin ser molestado por ellos. Una forma útil de darse cuenta de las cosas y sentir curiosidad por lo que nuestra mente nos dice es mediante el uso de las 3N: Notar nuestros pensamientos, dar Nombre a la historia que la mente nos cuenta y decidir que vamos a Neutralizarla diciendo *«gracias por la información, mente, pero ahora mismo no es esto lo necesito»*. Hacer esto nos ayuda a crear cierta distancia entre nosotros y nuestros pensamientos críticos, sin luchar contra ellos. Reconocemos que esos pensamientos son nuestros y que estamos ahí para observarlos, pero tenemos

Tu cabeza también necesita descansar por lo que está bien dedicar tiempo en tu rutina diaria para dejar que tu mente fluya libremente. Esto libera espacio para nuevas ideas.

la opción de dejarlos de lado con amabilidad, ya que deseamos vivir nuestras vidas de manera significativa.

Durante sus sesiones, Martin también aprendió que la ansiedad y los sentimientos perturbadores ocurren cuando nuestra mente piensa en el futuro y valora las distintas posibilidades que se le presentan. Poco a poco, aprendió a traer su mente de vuelta al presente usando su cuerpo. Nuestro cuerpo tiene una forma única de interactuar con el presente, y el uso de nuestros sentidos (olfato, gusto, vista, oído) puede anclarnos en el «aquí y ahora».

La práctica de la atención plena puede ser tan fácil como una actividad cotidiana, por ejemplo, cepillarse los dientes o darse una ducha. Mientras realizas esta actividad, trata de concentrarte en ella y piensa en los movimientos de tu cuerpo, el olor, el gusto, la vista y los sonidos. Por ejemplo, cuando te cepilles los dientes, concéntrate en la forma del cepillo y en cómo notas el material en la mano. ¿De qué color es? ¿Cuál es la temperatura de la pasta de dientes? ¿A qué sabe? ¿Qué sonidos escuchas cuando te cepillas los dientes? Fíjate en las cosas que puedes oler. Siempre que tu mente se desconcentre, sé consciente de ello y redirige la atención hacia tus sentidos. A medida que surjan ideas en tu mente, fíjate en ellas y vuelve a concentrarte en lo que estás haciendo. Si experimentas un pensamiento intenso, acéptalo sin juzgarlo y concéntrate una vez más en la actividad que has elegido.

Otra de las cosas que experimentó Martin fue aprender a vivir según sus propios deseos. Perseguir aquello que no deseaba de verdad, o peor, que iba en contra de sus valores, le hacía sentirse increíblemente triste y fracasado en la vida. Eso quería decir que tenía que actuar y concentrarse en las cosas que importaban, prestando atención primero a sus propias necesidades y estando dispuesto a enfrentarse a algunas emociones difíciles para finalmente vivir una vida plena. Para él, comunicarse con los estudiantes y preparar sesiones interesantes podían ser hechos importantes en su vida, pero lo que llegó a entender es que nadie puede cuidar de los demás si no cuida primero de sí mismo.

Referencias y lecturas complementarias:

Harris, R. (2015). How to develop self-compassion in just about anyone. Extraído de <http://thehappinesstrap.com/wp-content/uploads/2019/08/Simple-Steps-to-Self-Compassion-by-Dr.-Russ-Harris-2.pdf>.

Harris, R. (2018). 10 Common Barriers to Self-Compassion... and how to overcome them PRACTICAL TIPS FOR ACT THERAPISTS. Extraído de <https://contextualconsulting.co.uk/wp-content/uploads/2020/02/How-to-Develop-self-Compassion-Russ-Harris.pdf>
<https://self-compassion.org/the-three-elements-of-self-compassion-2/>

Intenta tomar decisiones «espontáneas» de vez en cuando. Si no puedes decidir qué cenar o qué película ver en el cine, fuéstrate a decidir en diez segundos.

¿Eres consciente de tus valores fundamentales y tus verdaderos sueños? ¿De dónde vienen?

Intenta identificar lo siguiente:

- ¿En qué estabais pensando en cada momento de la entrevista? ¿Por qué estabais pensando en eso? ¿Qué factores contribuyeron a esos pensamientos?
- ¿Qué ideas preconcebidas teníais? ¿De qué trataban? ¿Qué os llevó a esas ideas?
- ¿Qué creencias personales, culturales y estructurales reconocisteis (haz una lista)? ¿Cómo las abordasteis? ¿Qué más podríais haber hecho para cuestionar estos puntos de vista?

Este es solo un punto que sirve como punto de partida para aprender más sobre cómo la reflexión y el reflejo son una parte crucial y subestimada de nuestra práctica profesional. Lo importante es comenzar a utilizar estos enfoques y adaptarlos al contexto de cada profesional.

DETENTE Y PIENSA

¿Cuál es tu «burbuja social» habitual? Intenta responder a las siguientes preguntas:

- ¿Vives en una gran ciudad o en un sitio pequeño?
- ¿En qué sectores trabajan tus amigos y familiares?
- ¿Qué nivel de educación tienen las personas que te rodean?
- ¿Qué acostumbra a hacer en tu tiempo libre?
- ¿Formas parte de alguna asociación, iglesia o cualquier otro grupo social?
- ¿Formas parte de algún tipo de minoría?
- ¿Se te ocurre alguna otra clase social o cultural con la que te identifiques y otras con las que no?

Lecturas complementarias y referencias:

- Bassott, B. (2013) *The reflective journal* (2nd Ed). Londres: Palgrave.
- Bassott, B. (2015) *The reflective practice guide*. Abingdon: Routledge.
- Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (2018) The neo-liberal challenge to career guidance: Mobilising research, policy and practice around social justice. In T, Hooley, R, Sultana., and R, Thomsen (Eds) *Career guidance for social justice*. Londres: Routledge.
<https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/> - Página web dedicada a debatir sobre la orientación profesional y la justicia social.
- <https://www.slideshare.net/EuroguidanceSrbija/the-importance-of-the-reflexive-practice-in-career-guidance-and-counselling>
- Neary, S. (2019) The importance of reflexive practice. Euroguidance Serbia, Congreso Anual, Belgrado, 3 de octubre de 2019.
- Reid, H. (2016) *Introduction to career counselling & coaching*. Londres: Sage.
- Thompson, N. (2016) *Anti-discriminatory practice* (6th Edition). Londres: Palgrave.

ÉTICA, IMPARCIALIDAD, LOCUS DE CONTROL

Nicki Moore

Quienes se dedican a las profesiones de «ayuda», en ocasiones se encuentran con problemas incómodos, que les hacen cuestionarse sus propios valores y creencias, y que dan lugar a dilemas éticos asociados a las actitudes, comportamientos y enfoques que se consideran adecuados. En el campo del desarrollo profesional, el concepto de ética se refiere a los principios morales que rigen la forma en que los orientadores llevan a cabo su labor. A continuación, presentamos a dos profesionales, Rachel y John, debatiendo un dilema ético y tratando de decidir cómo proceder:

Rachel: *Oh John, qué bien que todavía estás en la oficina. Necesito hablar de algo que ha pasado hoy mientras entrevistaba a una alumna.*

John: *Pareces disgustada. ¿Qué ha pasado?*

Rachel: *Hoy he estado hablando con una chica somalí de 17 años. Es muy inteligente. Se le dan muy bien las matemáticas y le encanta la física. Espera obtener buenas notas en sus exámenes. Me ha dicho que quiere ser ingeniera. Sueña con dejar huella a través de la ingeniería civil. Le encantaría volver a Somalia algún día y ayudar con grandes proyectos de infraestructura. La verdad es que es digna de admiración.*

John: *Suena genial. Entonces, ¿cuál es el problema?*

Rachel: *Sus padres la presionan para que se case y forme una familia. Dice que no quiere casarse. Con el tiempo tal vez, pero ahora quiere centrarse en su carrera. No he sabido qué decir.*

DETENTE Y PIENSA

- ¿Alguna vez te has enfrentado a un dilema ético en tu profesión?
- ¿Cómo te hizo sentir?
- ¿Qué problemas tiene la alumna de Rachel?

John: *Parece que has tenido emociones encontradas con esta joven. ¿Por qué te ha hecho sentir así?*

Rachel: *Es demasiado joven. El matrimonio no debería ser algo por lo que preocuparse a esa edad. Tiene un futuro brillante por delante. ¡Quería que se concentrara en su potencial y no en el matrimonio y los hijos!*

Rachel compartió sus preocupaciones con John; ¿a quién acudirías tú si necesitaras hacer lo mismo?



DETENTE Y PIENSA

- ¿Cuáles son las cuestiones éticas en este caso?
- ¿Cuál es la labor de la orientadora?
- ¿Qué debería suceder a continuación? ¿Cuáles son las opciones?

John: *Ya veo, puede ser una perspectiva relevante, pero ¿cuál es la opinión que cuenta aquí? Todos queremos que nuestros usuarios alcancen sus ambiciones, pero también deben saber vivir con las consecuencias de sus decisiones. ¿Habéis hablado sobre cómo se sentirían sus padres si eligiera la ingeniería? ¿Podría estar en peligro su bienestar?*

Rachel: *Todavía no les ha dicho nada sobre su decisión. Le pregunté si creía que la obligarían a casarse y dijo que no. Así que no creo que debamos preocuparnos por su seguridad. Tuvimos una larga charla sobre cómo podría afrontar esta situación. Valoramos sus opciones. Me dijo que se iba a centrar en el orgullo que sus padres podrían sentir si los llevaba a una carretera que ella había ayudado a construir. Sería capaz de demostrarles lo importante que era su trabajo y a cuánta gente beneficiaría. También me dijo que no era que no quisiera casarse, ¡solo que todavía no! Estaba muy nerviosa, pero anotamos algunas estrategias. Me hará saber cómo le va.*

John: *Bueno, no parece que haya ido tan mal. ¿Cómo decidiste la forma en la que harías las cosas con ella?*

Hay ciertas cosas que automáticamente damos por sentado. Intenta pensar en las cosas que das por sentado.



DETENTE Y PIENSA

- ¿Qué principios eran evidentes en la forma de trabajar de Rachel con su cliente?
- ¿Actuó de forma ética?

Rachel: *Al final me di cuenta de que lo que impedía a la joven avanzar era algo en lo que podía ayudarla. No me corresponde a mí tomar sus decisiones por ella, sino ayudarla a resolver su bloqueo y desarrollar algunas estrategias. Será difícil, pero espero que nuestra conversación haya ayudado a que se le ocurran formas de enfrentarse a las esperanzas y sueños que sus padres tienen para ella. Puede que tenga que tomar algunas decisiones muy difíciles en el futuro, pero al menos ahora entiende qué implica cada una de ellas.*

John: *Me parece que has trabajado buscando lo mejor para ella. Ahora que lo has hablado, ¿cómo te sientes?*

Rachel: *Ha sido de gran ayuda, gracias. Me preocupaba que mis propios valores se hubieran interpuesto, pero ahora me doy cuenta de que he podido dejarlos de lado y ayudar a la joven a pensar en sus propios problemas y a encontrar sus propias soluciones. Creo que he hecho lo correcto...*



Análisis

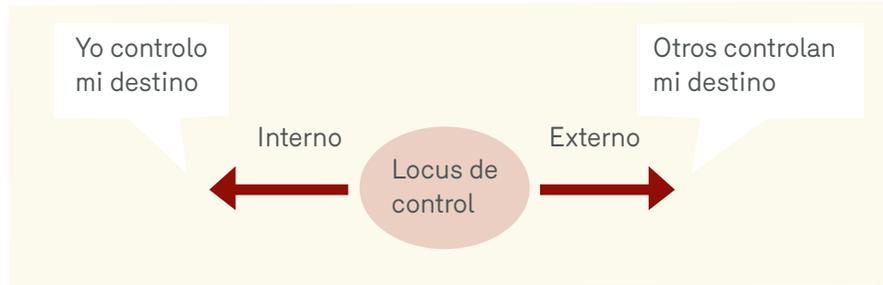
Esta conversación plantea varias cuestiones relacionadas con una práctica profesional reflexiva y ética. La primera cuestión que cabe señalar es la de la práctica reflexiva. El filósofo y teórico Donald Schon (1983) introdujo la idea de que los profesionales piensan y planifican mejorar reflexionando «en la práctica» y reflexionando «sobre la práctica». En este caso, Rachel decidió reflexionar sobre la práctica identificando a un compañero de profesión al que poder exponer sus preocupaciones y pedir aclaraciones sobre sus planteamientos. El apoyo que John prestó a Rachel fue una oportunidad de aprendizaje que la ayudó a caracterizar y consolidar su labor profesional. Podemos ver varias cuestiones de naturaleza ética. En el Reino Unido, el Instituto de Desarrollo Profesional tiene un código ético claramente definido que ofrece un marco para analizar este caso práctico.

Los profesionales de la orientación profesional tienen el **deber de cuidar de sus usuarios**. Rachel sospechaba que la joven podría estar en riesgo de un matrimonio forzado. A pesar de que esto es ilegal en muchos países, es posible que algunos jóvenes sean obligados a casarse contra su voluntad. Rachel tuvo cuidado de comprobar que estaba a salvo, esta era su principal preocupación. Una vez que comprobó que era así, se sintió libre de comentar los demás asuntos que preocupaban a la joven.

Los profesionales de la orientación profesional deben alentar siempre a sus usuarios a ser los principales responsables de la toma de decisiones y a **tener autonomía** en este proceso. Este principio se basa en parte en el trabajo de Rotter

Para más información, véase el artículo *Teorías que apoyan la reflexión*.

(1966) que describió la teoría del «locus de control»: el grado en que las personas sienten que controlan lo que sucede en sus vidas. A pesar de su malestar por la presión de los padres, Rachel se esforzó en resolver los problemas de manera amistosa, ya que esto era lo que más beneficiaría a la joven. También se aseguró de que entendiera las consecuencias de sus distintas opciones, para poder tomar una decisión bien fundamentada.



Los profesionales de la orientación profesional deben tratar de eliminar los obstáculos derivados de los prejuicios, los estereotipos y la discriminación que impiden que sus clientes alcancen sus objetivos. El principio de **igualdad** llevó a Rachel a un conflicto interno. Quería respetar los orígenes y la cultura de la joven, pero también introducía sus propios prejuicios personales al juzgar a los padres como un obstáculo a las ambiciones de la joven. El principio de **imparcialidad** entró entonces en juego. Rachel corría el riesgo de promover una manera de hacer las cosas basada en sus propios sentimientos y preferencias, en lugar de actuar como guía y proporcionar asesoramiento que beneficiase a la joven. De hecho, la orientadora corría el riesgo de neutralizar una fuerte influencia solo para sustituirla por otra similar.

Al final, la práctica profesional de Rachel la llevó a trabajar de forma ética. Se dio cuenta de que su papel era apoyarla para hacer frente a sus barreras por sí misma. Rachel trabajó con ella para identificar varias soluciones y aunque la joven estaba nerviosa, la apoyó para que fuera autónoma en sus decisiones. La joven era plenamente consciente de las implicaciones de su decisión y Rachel consiguió eliminar sus propias preferencias de la conversación.

Lecturas complementarias y referencias:

Career Development Institute (2018) Code of Ethics. Stourbridge. CDI.
 Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Publicado en Psychological Monographs: General and Applied. Edición 80 Número 1.
 Schön, D. (1983). The Reflective Practitioner. How professionals think in action, London: Temple Smith. Publicado en español por Paidós Ibérica (El profesional reflexivo. Como piensan los profesionales cuando actúan).



El segundo capítulo comienza con la práctica rutinaria de la orientación con jóvenes. Aprenderemos a apoyar tanto a los niños y niñas más versátiles como a los aparentemente indiferentes en su proceso de toma de decisiones. También ofreceremos consejos sobre algunas de las herramientas menos tradicionales utilizadas en las entrevistas de orientación. Puesto que la familia es una parte esencial en el proceso de elección de nuestro futuro profesional, veremos cómo encontrar puntos en común con padres y madres de estudiantes y cómo apoyarlos en el proceso de toma de decisiones sobre el futuro laboral. También examinaremos por qué no es adecuado disponer de un solo orientador para toda la escuela u organización. El capítulo concluye con un análisis más detallado del concepto de colaboración con nuestros colegas y las distintas formas en las que podemos reforzarla.

CÓMO INCLUIR LA COMPLEJIDAD DE LA VIDA MEDIANTE LA CREACIÓN DE SIGNIFICADO Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA

Elisabeth Graungaard

A diario, en nuestro trabajo, analizamos cómo podemos ayudar a los jóvenes a resolver sus problemas. La herramienta más común en el campo del desarrollo profesional y el asesoramiento es el diálogo convencional. Sin embargo, este método tiene sus limitaciones y no incorpora la totalidad de las circunstancias, contextos y relaciones que influyen en el proceso de planificación de nuestra vida profesional. En este artículo, ofreceremos una introducción al uso práctico de métodos constructivistas para la creación de mapas conceptuales que nos ayudarán a incorporar a nuestras consideraciones la complejidad de la vida. Puedes hacer uso de ellos en sesiones de asesoramiento individual con jóvenes o en talleres grupales con preguntas colectivas guiadas y un posterior trabajo en grupo con apoyo del orientador.

Introducción a las actividades de creación de mapas

La creación de un mapa es un proceso colaborativo en el que el profesional contribuye a establecer la estructura del mapa haciendo preguntas que generan significado e invitan a los estudiantes a proporcionar información sobre su entorno, las personas y las circunstancias que son personalmente significativas para ellos o ellas. Potenciamos que dibujen, utilicen símbolos, imágenes, metáforas, iconos o escriban palabras u oraciones cortas. La estrategia básica es desarrollar un mapa de visualización que incluya lo que ellos o ellas consideran importante y personalmente significativo además de establecer relaciones con distintos factores. El uso de bolígrafos de colores les permite elegir colores específicos para diferentes elementos. El orientador u orientadora puede apoyar el proceso de creación del mapa proporcionando preguntas útiles, una actitud creativa y abierta y ofreciendo ayuda cuando así lo soliciten. Todas las actividades se acompañan de un diálogo - una cosa se sustenta en la otra.

El mapa conceptual ofrece tres modos de comunicación (habla, escritura y visualización) que tiene lugar en el proceso de orientación y ayuda a generar significado tanto para quien busca ayuda como para quien la ofrece. Mediante el mapeo del espacio vital, quien ayuda accede al espacio vital de otro y puede entender así sus experiencias vitales significativas y los factores de su mundo individual.

Estas actividades son un excelente ejemplo de aprendizaje y resolución de problemas mediante la participación guiada. Es una manera de documentar visual-

mente la sesión de asesoramiento que puede ayudar tanto al profesional como al alumno a visualizar una situación compleja y ver cómo se modelan los diferentes elementos del espacio vital. Esto aporta claridad y una estructura temporal a una situación problemática o una decisión que el alumno o alumna debe tomar. En los siguientes ejemplos, Peavy describe sus métodos de creación de mapas desde su perspectiva constructivista.

Mapa conceptual del espacio vital

«Si dibujamos un mapa de tu situación, lo veríamos más claro, ¿te parece buena idea? Si la otra persona está de acuerdo, entonces cojo una hoja de papel y le pido que imagine que toda la hoja es su espacio vital actual. Después, le pido que dibuje un pequeño círculo en algún sitio de la página y lo etiquete como "Yo". Entonces hacemos un mapa de lo que sucede en su vida que parece ser relevante para el tema que nos ocupa. A veces nos pasamos el lápiz para tener la sensación de que se trata de un esfuerzo colaborativo. Otras veces, es la otra persona quien hace la mayor parte del dibujo, o todo en realidad; otras veces es al contrario. Situamos en el mapa experiencias, eventos, personas, relaciones, necesidades, voces, obstáculos, posibilidades e información. Utilizamos dibujos, imágenes, símbolos, palabras y, a veces, colores para indicar los significados.» Peavy (1998)

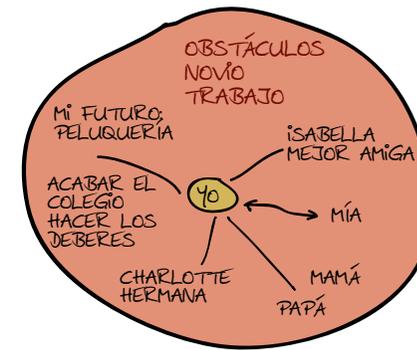
Identificar en el mapa la relevancia del problema

Una de las tareas del profesional constructivista es transmitir a los jóvenes que el problema no es la persona, sino el problema en sí mismo. Un problema influye en una persona y una persona puede influir en un problema. Por lo tanto, en lugar de tomarse el problema como algo personal y sentir que son incapaces de hacer las cosas bien, los estudiantes tienen la oportunidad de exteriorizar ese problema y observar su propia situación desde una perspectiva diferente.

Un mapa del futuro

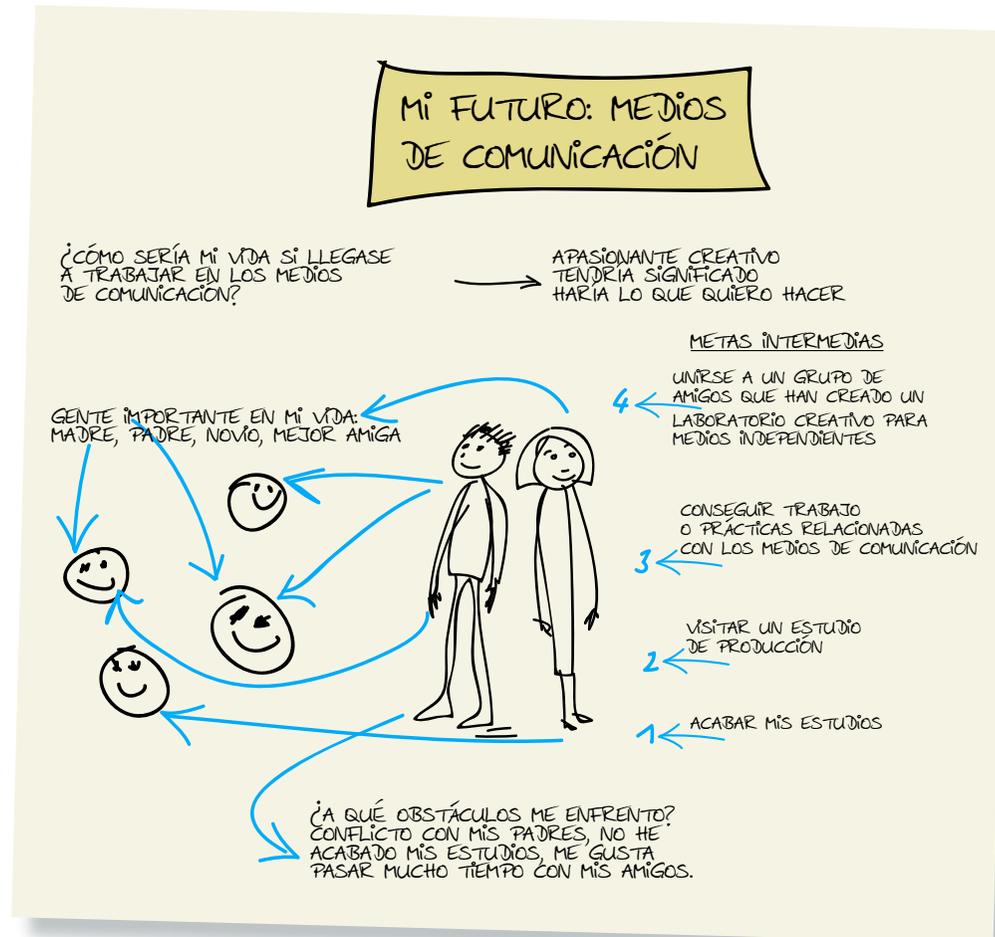
Si trabajas con jóvenes, intenta hacer esta actividad: Dibuja un círculo grande y colócate a ti mismo en algún lugar de ese espacio cerrado. ¿Cómo imaginas tu futuro, el que tú quieres tener? En algún lugar del espacio vital que acabas de crear (puedes llamarlo tu mundo personal), dibuja o escribe un poco sobre tu futuro o futuros. Si tienes más de un futuro en mente, ¿cuál te gusta más? ¿Quiénes son las personas importantes que podrían ayudarte a progresar en tu futuro? Colócalas en algún lugar del círculo. ¿Qué metas intermedias son importantes para tu futuro? Colócalas en el círculo. ¿Qué crees que podría impedirte avanzar hacia tu futuro? Indícalo en tu espacio vital. ¿Cómo será tu vida si llegas al futuro que deseas? Indica esto en tu espacio vital. ¿Qué tienes que hacer o aprender si quieres avanzar hacia tu futuro? Indícalo en tu espacio vital.

Mapas del espacio vital



Un problema exteriorizado necesita un nombre y debemos ser específicos al respecto. Por ejemplo, cuando un alumno dice «soy estúpido», el nombre del problema cambia al exteriorizarlo: «mi problema es que no soy bueno en matemáticas».

Diles que imaginen que el problema que han estado debatiendo es en realidad el problema de un amigo o amiga. ¿Qué consejo le darían a esa persona?



Mapa elaborado por el estudiante durante una sesión de asesoramiento Orientación socio-dinámica. Una perspectiva constructivista.

http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/maps_Visualisations7.html

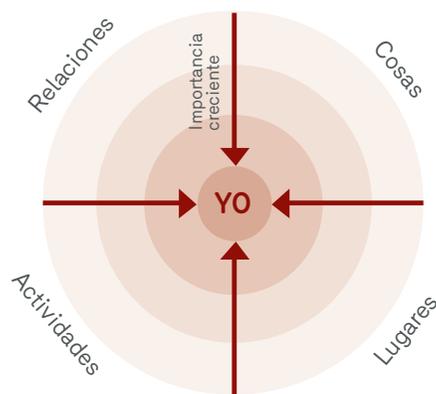
Herramientas de orientación intercultural

Trabajar con jóvenes con un vocabulario limitado o utilizar la actividad de mapas de Peavy son formas de desviar la atención de la difícil tarea de encontrar las palabras correctas. Otro método útil en la orientación intercultural es pedir a los alumnos que traigan fotos hechas con el móvil que ilustren la vida en la escuela, su experiencia laboral u otros trabajos o actividades de su tiempo libre. Tanto las fotografías como las tarjetas con ilustraciones facilitarán la conversación.

Diagrama de validación

El diagrama de validación (o validationgram) desarrollado por Ishu Ishiyama es útil para una sesión de asesoramiento si lo utilizamos como herramienta para explorar el mundo de los significados, sentimientos y valores, así como para comprender los efectos de los sucesos importantes de la vida y las transiciones en nuestro sistema de validación. Proporciona una herramienta de comunicación que sirve para obtener información clara sobre validaciones de jóvenes refugiados o inmigrantes. ¿Dónde se encuentran los miembros de su familia? ¿Qué personas son importantes para el o la joven? ¿Qué cosas hace o le interesan? ¿Cómo es su día a día? ¿Qué es lo más importante para esta persona? ¿Cuáles son los lugares que más valora?

Así crea un mapa de las fuentes de validación en cuatro campos: relaciones, actividades, cosas y lugares.



Idea para una actividad:

Ciertas personas, actividades, cosas y lugares son importantes para nosotros. Indica en esta hoja lo que es importante para ti a nivel personal en estas cuatro áreas:

- relaciones (por ejemplo, personas y mascotas, vivas o que ya han fallecido)
- actividades
- cosas (por ejemplo, bienes materiales y simbólicos y tus propias pertenencias)
- lugares o ubicaciones

Coloca los elementos de más importancia en el círculo más cercano al centro. Puedes empezar en cualquier lugar e ir cambiando de área tantas veces como quieras. No dudes en crear tus propios símbolos para describir lo que significan estos elementos para ti. Puedes utilizar un símbolo o una inicial para que solo tú sepas lo que significan. También puedes enumerar tantos elementos como desees, utilizar el espacio fuera del círculo grande, hacer cambios y añadir otros elementos más tarde.

Puedes hacer ver que ciertos elementos son importantes para ti tanto de forma positiva como negativa utilizando signos como +/- . Si hay elementos que esperas que algún día estén más cerca del centro, utiliza una flecha → para mostrar nuevas ubicaciones.

Por lo general, se tarda entre 10 y 20 minutos en completar la primera ronda, en la que se crea un borrador del mapa de fuentes de validación. Se recomienda no interferir durante la actividad. Los jóvenes deben tener la mayor libertad y control posible, pero si se encuentran con un obstáculo o se muestran confundidos o desorientados durante la actividad, podemos intentar explicar los conceptos y dar ejemplos. Puede que se necesiten varias sesiones para completar toda la hoja del diagrama de validación. En lugar de cubrir los cuatro campos en una sola sesión, los jóvenes pueden centrarse en un solo campo cada vez y explorar temas relevantes en cada sesión. También podemos animarlos a añadir nuevos elementos al diagrama que ya habían completado a medida que toman conciencia de sí mismos y a medida que las circunstancias de la vida van cambiando y obligan a hacer modificaciones.

El mapa de validación se puede introducir en cualquiera de los siguientes formatos:

- actividad útil en un momento determinado de la orientación
- deberes para trabajar la reflexión
- actividad individual previa a la sesión
- actividad durante la sesión
- proyecto en curso durante varias sesiones

Procesar el mapa conceptual

Una vez completada la hoja con el diagrama de validación, debemos invitar a los alumnos a reflexionar sobre la naturaleza del significado personal de cada elemento, así como a explorar los sentimientos y pensamientos generados durante la actividad. Además, pueden explorar con quien los ha guiado en el proceso qué cambios han tenido lugar en su red de validación tras un incidente concreto.

Podrían así recordar elementos adicionales que deben incluirse o correcciones que

son necesarias en sus diagramas de validación. Estos cambios y elementos añadidos a un diagrama completado previamente deben ser bien acogidos y vistos como una nueva forma de comunicarse consigo mismos en una suerte de exploración dialéctica de su mundo. Si no se sienten a gusto con la actividad de dibujar o si esta altera la relación entre cliente y profesional, se puede utilizar un ejercicio no visual en su lugar.

El **constructivismo** es una teoría sobre cómo aprenden las personas. Se dice que las personas construyen su propia comprensión y conocimiento del mundo experimentando y reflexionando sobre esas experiencias. El aprendizaje se considera un proceso activo más que pasivo.

¿Cómo aprendemos a hablar, caminar o ir en bicicleta? ¿Nos explican nuestros padres qué hacer o aprendemos experimentando y explorando por nosotros mismos? La mayoría de las sesiones de orientación se basan en interacciones verbales: conversaciones o diálogos en los que las personas reciben información de forma pasiva y responden. ¿Cómo podemos conseguir que los jóvenes tengan un papel activo para que participen y generen significado a partir de sus experiencias?

La **orientación constructivista** consiste en involucrar al individuo en un proceso activo. El profesional constructivista invita a la otra persona a construir significado y conocimiento sacando a la luz varios factores que influyen en su situación vital. El enfoque constructivista es adecuado para los jóvenes porque gira en torno a actividades de dibujo y la participación activa. El asesoramiento ayudará a estudiantes y jóvenes a centrarse en las circunstancias de la vida, reflexionar sobre sus posibilidades y afrontar sus problemas. Al recibir apoyo cuando tratan de ampliar sus horizontes, estas personas logran ver el proceso de planificar su futuro laboral desde una perspectiva diferente. Vance Peavy afirma que el enfoque constructivista en el asesoramiento es en verdad «un enfoque co-constructivista», lo que significa que tanto la persona que orienta como quien es orientada participan activamente cuando se realiza el dibujo y que las contribuciones de ambas partes son esenciales en la actividad.

Lecturas complementarias:

Peavy, R. V. (1998). *Sociodynamic counselling. A constructivist perspective*. Trafford, disponible en: <http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/index.html>
Ishiyama, F. I. (2007). Use of Validationgram in Counselling: Exploring Sources of Self-Validation and Impact of Personal Transition. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 29(2). Disponible en: <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58524>

CÓMO ELEGIR DÓNDE Y QUÉ ESTUDIAR

Helena Košťálová

La orientación educativa y profesional es un campo que abarca una amplia gama de actividades con un objetivo común: hacer que la tarea de elegir un itinerario profesional resulte más fácil para quién ha de tomar esta decisión (y así lo describen muchas otras personas que participan en este libro). Aunque nuestra carrera es algo que cambia constantemente a lo largo de los años, a veces es imposible evitar cambios significativos que suponen un gran paso para nosotros. Esto sucede, por ejemplo, cuando como estudiantes llegamos a un cierto nivel en el sistema educativo y debemos elegir nuestra **primera especialización**. A esta tarea se enfrentan adolescentes y jóvenes que han de elegir entre la educación general y la especializada. No importa cuánto se hayan preparado, es posible que, cuando llegue el momento, les coja por sorpresa y no sean capaces de tomar una decisión.

La afinidad de un estudiante con área de estudio concreta es puramente subjetiva. Como afirman los teóricos posmodernos (Savickas, 2011; Dik, Duffy, 2012; Young, Collin, 2004), nuestras preferencias están vinculadas a una búsqueda de utilidad y fin último, pero también a nuestras metas, nuestro contexto y la comprensión de nuestra propia identidad. Estas preferencias se basan a veces en una afición por la que hace tiempo que sentimos un gran interés. Sin embargo, ¿qué ayuda podemos ofrecer a un niño o niña que no tiene aficiones concretas (al menos que sean útiles desde un punto de vista profesional)? ¿Te has encontrado alguna vez con alguien así? A veces lo que sucede es que nadie les ha apoyado en aquello que les interesa. También hay quien tiene diversos talentos (y ha dedicado tiempo a perfeccionar muchos de ellos), pero ninguna de sus habilidades resulta de utilidad para elegir un itinerario profesional.

¿Escogiste tu profesión en función de tus intereses?

Veamos el caso de Clara, por ejemplo. Esta estudiante de 17 años asiste a una escuela de secundaria selectiva y de vocación principalmente teórica y está teniendo dificultades para elegir en qué tipo de universidad debería estudiar. Le gusta dibujar y ha ganado muchos premios por ello, pero para ella esto es solo una afición. Le gusta cocinar y se le da bien, pero según dice ella misma «*trabajar en esto desde luego no me haría feliz*». Toca el piano y se le da «*bastante bien, pero no lo suficiente como para estudiar en un conservatorio*». El resto de su tiempo libre lo pasa con sus amistades y jugando al tenis «... *pero tampoco es que sea Serena Williams*.» Es inteligente, comunicativa, le gustan tanto las humanidades como las ciencias. «*Básicamente, todo lo que pruebo se me da bien, pero el problema es que tendré que elegir pronto y no sé qué es lo que quiero hacer de verdad*.»

O veamos el caso de Damián, que comienza su sesión de orientación con «... *sé que tengo lo que hay que tener para estudiar en la universidad, pero también podría aprender un oficio, o viajar... Lo peor es que puedo hacer cualquier cosa...*»

Y luego tenemos a Karel, un estudiante que no destaca en la escuela. No hay ninguna asignatura que se le dé especialmente bien, pero tampoco tiene ningún problema serio con ninguna. Un buen chico, así lo describen en el claustro. Cuando le preguntan qué le gusta hacer, responde: «No sé... nada en especial... Me gusta jugar a juegos de ordenador». Más tarde se acuerda de que lleva un año «coleccionando tapones de botellas... ¿Por qué? No sé. Tengo 135, pero creo que me desharé de ellos pronto.»



Se dice a veces de estos niños y niñas que «no saben hacia dónde van». Mientras tanto, el resto de estudiantes reciben elogios por saber lo que quieren («lo ha sabido desde el principio, lleva desde los 12 años diciendo que quiere ser carpintero») y aquellos que no saben qué hacer a menudo se avergüenzan de su indecisión y tienden a retraerse, se niegan a hablar sobre su futuro laboral y fingen que ellos también han elegido su profesión para escapar de la presión que sienten en torno a este tema («bueno, ¿ya has decidido qué vas a estudiar?»)

Una de las soluciones para salir de este punto muerto es experimentar. Tomemos a Marek como ejemplo. Marek es un niño versátil que se matriculó en una escuela secundaria de élite y claramente orientada a continuar con estudios superiores. Sin embargo, pronto se dio cuenta de que no le gustaba «estudiar tanta teoría» y convenció a sus padres para que lo dejaran ir a una escuela especializada en ingeniería eléctrica. Dos años más tarde se dio cuenta de que «aunque es una escuela más práctica, este campo no me acaba de gustar...» Cuando se volvió a plantear cambiar de escuela, su padre le ofreció la oportunidad de tener un papel más activo en la empresa familiar. Marek probó varios puestos, desde operario hasta puesto de gestión, y solo entonces pudo ver claramente qué le gustaba y por qué. Gracias a esto, encontró una razón para graduarse en educación secundaria y pudo decidir qué quería estudiar a continuación. La experiencia práctica, sea del tipo que sea, es extremadamente valiosa.

Pero, ¿y si mi padre no tiene una empresa?

Marek traía sus propias ideas que luego puso en práctica. Esta es una parte importante de la labor de orientación: una tarea de mediación (o al menos recomendación)

en el contacto con la vida real. Sin embargo, es igualmente importante ayudar a los estudiantes a crear, desarrollar y hacer evolucionar sus ideas. No existe una forma 100% efectiva de trabajar con adolescentes que no saben hacia dónde ir. Aun así, encontrarás varios consejos prácticos en este artículo que se inspiran en los debates de los llamados «círculos de investigación», que formaron parte un estudio más amplio llevado a cabo por nuestro equipo (Moore, Clark, Neary y Blake, 2020):

N.º 1 Sal de tu burbuja

Es habitual decirles a los niños y niñas que tienen que elegir una escuela especializada que escriban los campos que les resultan interesantes. Sin embargo, la mayoría de las personas (tanto estudiantes como padres y madres) no conocen muchos campos. Tendemos a pensar en dónde trabajan las personas de nuestro entorno y qué trabajos hemos visto en las películas. Orientadores y orientadoras deberían ayudar a sus estudiantes a salir de su burbuja social y mostrarles todas las opciones. Dado que surgen nuevas profesiones casi a diario, la lista es prácticamente interminable y cualquiera puede añadir nuevos elementos.

NUESTRO CONSEJO:

Si trabajas con jóvenes, prueba a utilizar un juego de asociación. Las asociaciones pueden activarse con cualquier palabra, incluso con una aleatoria. Puedes utilizar un método popular que es seleccionar una página de un libro al azar o utilizar un generador de palabras en línea (hay muchas aplicaciones gratuitas). Luego, tus estudiantes intentan pensar en el mayor número posible de profesiones asociadas. A continuación, podéis clasificarlas, buscando cosas que las vinculen y debatiendo qué itinerario académico habría que seguir para poder dedicarse a cada una de ellas.

N.º 2 Ninguna opción es «la correcta»

O, mejor dicho, no hay «una única opción correcta». Todos nos hemos visto en situaciones que nos obligan a elegir entre varias opciones (y nos volverá a suceder). Puede que todas las opciones parezcan tentadoras, pero ninguna es perfecta y eso es lo que hace la vida interesante. Nuestra satisfacción vital (y profesional) no depende de una sola decisión importante. Se construye lentamente, paso a paso, con mucho esfuerzo y con oportunidades que nos permiten cambiar la situación para mejor.

Los niños y niñas que no saben qué hacer a menudo se concentran demasiado en la búsqueda de la opción correcta («dime qué se me podría dar bien... qué estudios me convienen...»). Esta presión podría verse intensificada por el entorno escolar (y la importancia que damos a los exámenes de acceso). Pero la gente no suele tomar buenas decisiones bajo presión. A veces, basta con tranquilizar a los jóvenes diciéndoles que lo que van a estudiar también deberían disfrutarlo y que hay más de un lugar en donde es posible estudiar lo que quieren.

¿Cuáles de tus estudiantes te viene a la mente cuando escuchas esta idea de «no sabe hacia dónde va»? ¿Te resulta difícil trabajar con este tipo de estudiantes?

NUESTRO CONSEJO:

Hay una actividad muy interesante llamada Tres vidas. Pide a tus estudiantes (ya sea durante una clase, por ejemplo, al escribir redacciones, o durante una tutoría) que imaginen y describan con detalle lo que esperan del futuro (este soy yo en 20 años): dónde trabajan y viven, qué cosas les aportan felicidad, etc. Luego pídeles que lo hagan de nuevo, pero describiendo una vida alternativa (este soy yo en 20 años, segunda versión). Para terminar, pídeles que lo hagan una tercera vez. Al final, podéis debatir cuál de las tres les resulta más tentadora, cuál es la más probable, si disfrutaron de la actividad, etc.

N.º 3 Hacer planes al revés

No son pocos los estudiantes que dicen no tener ni idea de lo que quieren, cuando en realidad al menos una idea sí tienen, por poco concreta que sea. También tienen una opinión sobre los ámbitos que no les gustan, aunque es posible que aún no sepan articularla. Si un enfoque positivo no ayuda, podemos probar con uno negativo: aquello que no quieren. En ocasiones, basta con preguntar: «¿Entonces te da absolutamente igual? ¿Qué te parece estudiar mecánica de transportes?» Y de repente, saltan: «Dios mío, no, odio los coches. De hecho, odio las máquinas en general y todo lo relacionado con los motores, odio el olor del aceite... Además, no quiero trabajar con metales; no me gusta...» Y así, sin más, tienes suficiente información sobre la que trabajar y puedes continuar con más preguntas.

NUESTRO CONSEJO:

Tomar una decisión puede volverse más fácil si utilizamos dos elementos muy comunes: lápiz y papel. Entrégales tarjetas en blanco u hojas de papel a tus estudiantes. Pídeles que apunten los campos o actividades que les interesan, un único elemento por tarjeta. Dale suficiente tiempo y recoméndales que escriban tantas cosas como les sea posible. Después, pídeles que intenten escribir un motivo para cada uno de los elementos: por qué no me atrae este ámbito (por ejemplo, qué parte es la que no me gusta). El siguiente paso es decirles que clasifiquen las tarjetas e identifiquen cualquier vínculo entre ellas (por ejemplo, que creen una pila de todos los campos relacionados con los motores), para luego colocarse por parejas y explicar los «mapas» que han creado. Por último, pídeles que hagan exactamente lo contrario: que escriban lo que les podría interesar (ahora que saben lo no que quieren hacer). Si la planificación negativa no les ayuda, ofréceles una lista de profesiones como inspiración (por ejemplo, el marco nacional de titulaciones o una lista de sitios web para estudiantes). Recuérdales que el objetivo no es elegir un «ganador», sino crear una lista de posibles ámbitos para explorarlos más a fondo.

N.º 4 Profesión desconocida

El mercado laboral cambia constantemente. Facilitador de proyectos, jefe de planta, diseñador UX, piloto de drones, experto en minería de datos, profesor onli-

ne, *influencer*, agricultor urbano... Cada vez son más las profesiones que ni siquiera autores de ciencia ficción habrían podido imaginar hace unos años. Y muchas más cosas habrán cambiado antes de que tus estudiantes terminen sus estudios.

No importa que los niños y niñas que no saben hacia dónde van no tengan una idea concreta de la profesión que ejercerán en el futuro. Por ahora, basta con que elijan su próxima etapa educativa, es decir, qué campo les interesa. Y el futuro (y su deseo de continuar aprendiendo) les guiarán hacia una profesión específica que les permita aplicar sus conocimientos.

NUESTRO CONSEJO:

Pregúntales con más frecuencia: «¿Hay algo sobre lo que quieras saber más? ¿Qué te gustaría explorar?» etc. También podéis hablar sobre una experiencia compartida (un viaje escolar, una película que vieron...). Sus impresiones pueden diferir a pesar de que todos vieron lo mismo, y estas experiencias podrían haber despertado su curiosidad de maneras muy diversas. Puedes aprovecharte de eso y preguntarles acerca de una película o novela: «¿Qué temas os parecieron más interesantes? Si hubiera una segunda parte, ¿de qué trataría?» Cualquier experiencia puede influir en una persona y despertar su interés por seguir estudiando.

N.º 5 Todo el mundo encuentra su propio camino

No es fácil ser fiel a aquello que nos hace únicos al mismo tiempo que encontramos nuestro lugar en un grupo. En el contexto escolar, los niños y niñas tienden a compararse todo el tiempo con el resto de estudiantes y buscan defectos (resultados de exámenes, notas en la evaluación, lo que saben hacer pero yo no sé). Al elegir un itinerario profesional, debemos centrarnos principalmente en lo que una persona hace bien (y cómo desarrollarlo más adelante), no en aquello que no sabe hacer.

Cuando trabajas con estudiantes, intenta que encuentren un equilibrio entre compararse con los demás y buscar su singularidad, crea oportunidades de colaboración y propón tareas que requieran y pongan en valor la originalidad. Los niños y niñas que no saben qué itinerario escoger se sentirán mejor cuando se den cuenta de que su versatilidad podría favorecerles y de que, con el tiempo, encontrarán un campo al que la puedan aplicar.

NUESTRO CONSEJO:

Podemos utilizar versiones de juegos infantiles populares. Muchos de ellos son actividades competitivas que «disfrutamos» en nuestra niñez, ¿no? Por ejemplo, el juego de las sillas: diez estudiantes corren alrededor de nueve sillas mientras suena la música. Cuando la música se para, pelean por las sillas y el más lento pierde. A medida que baja el número de sillas, lo hace también el de estudiantes. Quienes ya han perdido, se limitan a mirar cómo el resto se divierte. Esto podría modificarse: diez estudiantes, nueve sillas y cuando la música se detiene, buscan un lugar para

sentarse (lo más probable, es que dos acaben en una misma silla). El juego continúa, el número de sillas disminuye, pero todos siguen jugando. Cuantas menos sillas haya, más creatividad, originalidad y colaboración necesitan.

N.º 6 Utiliza la autoevaluación

Unos estudios escogidos con esmero se adaptan a la perfección a la personalidad del estudiante. Las pruebas psicométricas y sesiones de evaluación no bastan para conocer qué tipo de persona somos. El conocimiento que tus estudiantes tienen de sí mismos proviene de fuentes tanto externas como internas. Por eso es fundamental utilizar la autoevaluación cualitativa (los estudiantes tratan de evaluar su situación con sus propias palabras, valoran su progreso, comparan sus acciones pasadas y hacen planes de futuro). Como demuestra Savickas (2011), la autoevaluación cualitativa es holística, integra la vida académica (o profesional) y la personal, y trabaja no solo con conclusiones racionales y medibles sino también con la intuición, las opiniones subjetivas y las emociones. A diferencia de las pruebas comunes, que pueden parecer «demasiado externas», como si nos informaran sobre quiénes somos, la autoevaluación cualitativa incorpora el contexto de nuestra propia vida y fomenta la curiosidad y una actitud más activa. Por último, ayuda a que los estudiantes entiendan mejor el vínculo entre aprendizaje y futuro profesional y contribuye a que sean ellos mismos quienes clasifiquen, comparen y den nombre a sus propios resultados. Recordemos que no existen las «respuestas correctas» en la autoevaluación cualitativa y que los niños y niñas necesitan nuestro apoyo para encontrar sus propios significados, aquellos que son importantes en sus vidas.

NUESTRO CONSEJO:

Al evaluar una situación o hablar sobre posibles itinerarios con tus estudiantes, trabaja con preguntas abiertas y oraciones incompletas. Hay muchas opciones que han demostrado ser eficaces, como por ejemplo: «Si tuviera un millón de euros, lo que haría es...»; «Si pudiera hacer cualquier cosa en el mundo, trabajaría de...»; «Para ir de A a B, debo...»; «Mi dicho favorito es...porque...»; «Mi historia favorita de infancia es...»; «Cuando estábamos en (por ejemplo, un viaje escolar) me pareció que...era interesante porque...»; «Si pudiera cambiar solo una cosa, sería...».

Referencias y lecturas complementarias:

Busacca L.A., Rehfuss M.C. Postmodern career counselling. A handbook of culture, context and cases. American counselling association. 2017
Dik, B.J., Duffy, R.D. 2012, Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work.
Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.
Young, R.A., Collin, A. 2004. Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. Journal of vocational behaviour.
Savickas M.L., Career counselling. American psychological association. 2011
Wiking, M. The key to happiness. How to Find Purpose by Unlocking the Secrets of the World's Happiest People, Penguin Books 2019

ADOPCIÓN DE LA TECNOLOGÍA DIGITAL PARA OFRECER SERVICIOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Nicki Moore

El término «nativo digital» se utilizó por primera vez en 2001 (Prenzky 2001) para describir a las personas jóvenes que, al haber nacido en un mundo plagado de tecnología digital, logran utilizarla con total confianza para todo tipo de fines. A las personas adultas, en cambio, las llamamos «inmigrantes digitales» porque tienen que adaptarse al creciente uso de la tecnología digital en muchos aspectos de la vida. Estos conceptos, que a menudo se utilizan en el lenguaje actual para reforzar la necesidad de un desarrollo profesional continuo en el uso de la tecnología digital, contribuyen a reforzar el estereotipo de que las personas jóvenes usan la tecnología digital con confianza, y este se perpetúa también en el ámbito del desarrollo profesional. Kirschner y De Bruyckere (2017) han analizado estos estereotipos y han descubierto que no son ciertos. De hecho, el nivel social y económico tiene mayor influencia sobre nuestra capacidad para utilizar la tecnología digital que la edad. Al dar por sentado las competencias digitales de las personas jóvenes, contribuimos a reforzar la desigualdad y las barreras a la movilidad social. Esto tiene consecuencias evidentes que afectan a quienes diseñan programas en el ámbito del desarrollo profesional:

- Como profesionales, no podemos dar por hecho que cualquier joven es competente en el uso de Internet para la búsqueda de información relacionada con su futuro profesional.
- Es necesario incluir técnicas para la búsqueda de información en medios digitales en los programas de orientación profesional.
- Como profesionales de la orientación, debemos fomentar activamente la aplicación de competencias digitales en actividades prácticas de búsqueda de información y desarrollo profesional.

DETENTE Y PIENSA:

- ¿Das cosas por sentado en lo que se refiere al uso que hacen las personas jóvenes de las tecnologías digitales?
- ¿Cómo podría afectar esto al resultado de tus actividades de desarrollo profesional?
- ¿Incluyes la docencia de competencias digitales en tu programación de orientación profesional?
- ¿Dónde crees que podrías incluir este tipo de actividades?

¿Conoces alguna expresión cuyo uso se restringe a la tecnología digital? Es común encontrar acrónimos en inglés, por ejemplo: TLDR, LMK, AFK, CWOT, TIMTOWTDI, B2W, PAW. ¿Conoces alguno de ellos?



¿Cómo te sentirías si tuvieses que utilizar una máquina de escribir para redactar una carta, o si tuvieses que buscar información en una biblioteca, o encontrar el camino correcto sin GPS?

Naturalmente sería difícil para cualquier profesional de la orientación apoyar a otras personas en la adquisición de estas nuevas capacidades si las suyas propias no fueran adecuadas y que gran parte de los orientadores y orientadoras necesitan mejorar sus habilidades digitales es un hecho que no sorprende a nadie. Un estudio llevado a cabo en Reino Unido (Moore y Czerwinska 2019) ha demostrado que, si bien el uso de la tecnología digital está muy extendido entre los profesionales, esto a menudo depende del interés y el compromiso de organizaciones y personas concretas, y en ningún caso sigue un método holístico. Es habitual dar por hecho que cuando hablamos del uso de la tecnología en el desarrollo profesional, nos referimos siempre a «nuevas formas de tratar con clientes», pero nada más lejos de la realidad. Este estudio reveló que la tecnología digital también se utiliza para las tareas administrativas y no solo para realizar actividades con clientes. Encontramos muchos ejemplos de tareas para las que es importante el dominio de la informática: trabajar con hojas de cálculo, usar de manera adecuada las funciones de procesamiento de texto y ser capaces de utilizar métodos de colaboración en línea, incluidos repositorios de documentos como Google Drive. Todas estas aplicaciones ayudan a quienes trabajan en el campo del desarrollo profesional a mantenerse en contacto y a llevar a cabo su labor de manera eficiente y eficaz.

En el estudio realizado por Moore et al (2020) se identificaron áreas cruciales en la práctica de la orientación donde la mayoría de profesionales no tenían la confianza necesaria en sus aptitudes. Entre otras, no confiaban en su capacidad para crear recursos útiles utilizando gráficos y grabación de video, utilizar aplicaciones digitales como parte de su docencia o utilizar las redes sociales como alternativa al currículum o como herramienta de búsqueda de empleo. No obstante, muchas de estas actividades se han convertido en competencias básicas para orientadores y orientadoras.



DETENTE Y PIENSA:

- ¿Cómo evalúas tus propias capacidades digitales?
- ¿Qué lagunas has detectado al llevar a cabo esa evaluación?
- ¿Cómo podrías mejorar esas capacidades?



La investigación reveló que a la mayoría de profesionales les gusta adquirir nuevas habilidades digitales y tienen preferencia por ciertos métodos de aprendizaje. Una de las fuentes de apoyo más importantes a la hora de desarrollar su confianza y ganar experiencia es la presencia de otras personas de su mismo sector con amplios conocimientos que compartir, que se muestran pacientes y que no tienen problema en regalar su tiempo.

DETENTE Y PIENSA:

- ¿Tienes competencias digitales que podrías compartir con otras personas?
- ¿Cómo puedes concienciar al resto de profesionales sobre la necesidad de perfeccionar este tipo de competencias?



Una vez adquiridas las competencias necesarias, es momento de pensar en innovar para un mayor beneficio de las personas a quienes aconsejamos. A continuación se presentan algunas áreas en las que se podrían introducir mejoras a través del uso de tecnología y aplicaciones digitales:

¿Qué podrías aprender de tus estudiantes en lo que a tecnología se refiere?

Información suministrada

Es posible introducir pequeñas mejoras de carácter digital en folletos y fichas informativas si utilizamos gráficos, fotografías y enlaces web. Esto hace que los recursos que utilizamos para proporcionar información sean más atractivos. El diseño y desarrollo de contenidos informativos también puede ser una actividad en la que involucrar al alumnado, por ejemplo, mediante la realización de proyectos. También es posible proporcionar información a través de podcast y vídeos usando aplicaciones multimedia. Así, tus estudiantes investigarán con gusto sobre distintas salidas profesionales. Es una buena oportunidad para fomentar la creación de sus propios contenidos digitales, grabando conversaciones y entrevistas con padres, madres y también empresas.

Orientación, *coaching* y asesoramiento personalizado

Tradicionalmente, las sesiones de orientación para el desarrollo profesional se han basado en intervenciones cara a cara, pero hoy en día las nuevas tecnologías de seminarios web nos ofrecen la oportunidad de explorar la participación a distancia. Existen cuestiones éticas obvias relativas a la protección de las personas jóvenes cuando se usan estos métodos. Sin embargo, una vez abordadas estas-

cuestiones, la tecnología puede ayudarnos a relacionarnos con una gran variedad de clientes. Por ejemplo, es posible grabar la sesión y utilizarla como registro del evento en lugar de enviar al cliente un informe escrito, algo que presenta claras ventajas en el caso de clientes con necesidades educativas especiales.

Educación para la vida profesional

Muchas escuelas ofrecen programas de educación para la vida profesional. En la mayoría de casos, giran en torno a las distintas opciones profesionales y la toma de decisiones. Sin embargo, el alumnado necesita desarrollar también sus competencias digitales para la gestión de su trayectoria profesional. Aquí es donde es posible innovar e incorporar oportunidades para que aprendan a desarrollar su presencia en redes (creando un currículum en línea, por ejemplo) de tal forma que capten la atención de las empresas en las primeras fases del proceso de contratación y selección de personal. También se podrían incluir los siguientes contenidos:

- Comprender los efectos positivos y negativos de crear redes de contacto en línea en plena transición hacia nuevas oportunidades.
- Crear un archivo personal de recursos digitales que contenga sitios web y enlaces útiles.
- Desarrollar métodos efectivos de comunicación escrita y en línea para aumentar nuestras posibilidades de éxito, por ejemplo, al redactar correos electrónicos con fines profesionales.
- Entender cómo se utiliza la tecnología de seminarios en línea en el ámbito de la selección de personal y la contratación.

DETENTE Y PIENSA:

- ¿En qué ocasiones puedes utilizar la tecnología y las aplicaciones digitales para mejorar tu práctica profesional?
- ¿Qué oportunidades tienes de integrar las capacidades digitales para la gestión de la trayectoria profesional en la programación docente de tu centro educativo?

Lecturas complementarias y referencias:

Hooley, T. (2012). How the internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling (NICEC)*. Número 29 (octubre 2012)

Kirschner, P. A. and De Bruyckere, P. (2017) 'The myths of the digital native and the multitasker', *Teaching and Teacher Education* 67 (1) pp. 135–142.

Moore, N. & Czerwinska, K. (2019). 'Understanding the use of digital technology in the career development sector'. Derby: University of Derby.

Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.

Prensky, M. (2001) 'Digital natives, digital immigrants', *On the Horizon* 9 (5), pp. 1–6. Disponible en línea en: www.bit.ly/2EXaGe5.

UNA GUÍA PARA INVOLUCRAR A LAS FAMILIAS EN LA ELECCIÓN DE TRAYECTORIA PROFESIONAL DE SUS HIJOS E HIJAS

Lewis Clark, Hannah Blake

Consejos para orientadores y orientadoras

Una de las preguntas que más les hacemos a los jóvenes es «¿Qué quieres ser de mayor?». Es cierto que esta pregunta puede actuar como un catalizador que dé lugar a una conversación entre el o la joven y una persona adulta acerca de sus aspiraciones profesionales, pero también es verdad que este no es siempre el mejor enfoque. En este artículo, ofrecemos distintas propuestas para que los orientadores pueden interactuar con los jóvenes, así como algunos consejos que pueden compartir con padres y madres (o tutores) para ayudarles a entablar una conversación con sus hijos e hijas sobre su futuro profesional.

El mercado laboral al que los jóvenes acceden hoy en día es totalmente diferente al que se encontraron generaciones anteriores. En plena cuarta revolución industrial (un periodo en el cual los avances tecnológicos cambian nuestra forma de vivir y trabajar), la vía tradicional de acceso a un «trabajo para toda la vida» una vez terminados los estudios ya no es igual que antes. Se espera que los avances tecnológicos redefinan el mercado laboral, forzando a quienes acceden a él a adaptarse y transformarse constantemente y a adquirir nuevas competencias a medida que las salidas profesionales se ven alteradas, reemplazadas o, en algunos casos, desaparecen por completo. Esto es lo que se encuentran nuestros jóvenes cuando empiezan a pensar en su futuro.

Se podría decir que la pregunta «¿qué quieres ser de mayor?» no refleja la transición experimentada cuando tenemos que elegir una trayectoria profesional, sino que anima a quien tiene que contestarla a acotar sus ideas y considerar seriamente una opción concreta, en lugar de barajar varias posibles salidas profesionales. Es importante que las familias tengan esto en cuenta, porque nuestro estudio ha demostrado que son los padres y madres, o tutores, quienes tienen una mayor influencia sobre las decisiones que toman los jóvenes sobre su futuro profesional. También son su mayor fuente de orientación a nivel laboral (76%), junto con internet y otros recursos electrónicos (71%). Su papel a la hora de apoyar a sus hijos e hijas en la toma de decisiones es de vital importancia, y aun así hemos podido observar que muchos de ellos no se sienten preparados para esta labor. Mientras que el 70% de las familias encuestadas aseguran haber buscado información sobre

Cuando los padres y madres de tus estudiantes se ponen en contacto contigo, ¿cuál es la pregunta más habitual? ¿Alguna vez te han sorprendido con alguna pregunta que no esperabas?

posibles salidas profesionales junto a sus hijos e hijas, menos del 40% se sintieron preparadas para servir de apoyo en esta toma de decisiones.

DETENTE Y PIENSA



Nuestro proyecto de investigación demuestra que, en lo que se refiere a actividades relacionadas con la orientación profesional, los estudiantes o bien no las recuerdan o no establecen ningún tipo de conexión entre estas y la profesión que han elegido.

- ¿Alguna vez te has preguntado si tus estudiantes recuerdan las actividades en las que han participado?
- ¿Sabes qué actividades les parecen más beneficiosas y cuáles creen que no les resultan útiles?

En vista de nuestros resultados, ofrecemos una serie de preguntas alternativas (guiadas por nuestra investigación) que las familias pueden utilizar para mantener una conversación con sus hijos e hijas sobre su futuro profesional. Esperamos que estas preguntas les sirvan de apoyo para entender mejor (1) cómo las personas jóvenes buscan y reciben información relacionada con su futuro profesional, (2) cómo se sienten al tener que tomar decisiones acerca de su futuro profesional, (3) qué apoyo han tenido hasta el momento y (4) cómo otras familias pueden buscar información para apoyar a sus hijos e hijas.

DETENTE Y PIENSA

- 
- Como profesional de la orientación, ¿qué actividades de orientación profesional de las llevadas a cabo en tu escuela consideras más importantes?
 - ¿A cuáles deben prestar más atención las familias de tus estudiantes?
 - ¿Cómo compartes información con sus familias?

Consejos para madres y padres (o tutores) para hablar con sus hijos e hijas sobre su futuro

La elección de una profesión puede ser un tema de conversación complicado. A fin de cuentas, preguntarles qué quieren ser de mayores no siempre termina en una charla animada o interesante. A continuación encontrarás seis cuestiones que pueden resultar útiles para hablar con tu hijo o hija de su futuro laboral.

1. ¿Cómo se siente respecto a tener que elegir una profesión?

Varios estudios demuestran que cuando interpretamos el mundo que nos rodea, nuestro estado de ánimo influye en nuestras decisiones. Por ejemplo, si te despiertas sintiéndote feliz puede que decidas ir a cenar por ahí con tus amigos, pero si te despiertas sintiéndote triste quizás te quedes en casa viendo Netflix mientras

te comes una tarrina de helado. Lo que queremos demostrar con esto es que los diferentes estados de ánimo dan lugar a decisiones distintas. Si aplicamos este concepto al contexto de elegir una profesión, una persona que se sienta emocionada por su futuro puede estar mejor predispuesta a explorar diferentes salidas profesionales, a mantener una conversación sobre este tema o a esforzarse en el colegio, al menos más que otra persona a quien pensar sobre su futuro le genera ansiedad. Por tanto, cuando hables con tu hijo o hija acerca de su futuro, es importante que entiendas cuál es su estado de ánimo en ese momento porque eso podría influir notablemente en vuestra conversación y en su toma de decisiones.

2. ¿Qué fuentes de información usa como guía para elegir una profesión?

La mayoría de los jóvenes recibe información de carácter laboral de un gran número de fuentes, como familiares, profesores, amistades y otras personas de su comunidad. En nuestro estudio hemos podido observar cómo los jóvenes señalan que sus padres, madres y tutores son su principal fuente de información acerca de sus opciones profesionales, seguidos de cerca por las búsquedas en internet y las conversaciones con sus amistades. Algunas fuentes menos utilizadas son las conversaciones con gente de su comunidad y las visitas a oficinas de empleo o bibliotecas. Estos resultados ponen de manifiesto que las conversaciones que mantienen con sus progenitores acerca de su futuro laboral son especialmente importantes para las personas jóvenes, como también lo son las búsquedas en internet. Por tanto, puede que valga la pena utilizar internet como elemento de mediación a la hora de entablar una conversación fluida con tu hijo o hija acerca de su futuro, ya sea para buscar más información o para utilizar juntos juegos y actividades divertidas relacionadas con el futuro laboral. Puedes preguntarle qué fuentes de información ha consultado ya, qué ha descubierto y si le ha sido de utilidad. También puedes hablar con el equipo de orientación del colegio para que te recomienden algunos recursos que te puedan resultar útiles.

3. ¿Qué actividades de orientación profesional se han llevado a cabo en la escuela y cuáles le han sido de mayor utilidad?

Es probable que tu hijo o hija participe en numerosas actividades de orientación profesional como parte de la programación escolar, desde actividades dentro del aula a ferias de empleo o simulacros de entrevistas. Nuestro estudio ha demostrado que, en cinco países distintos, las actividades que se enmarcan en la programación docente se llevan a cabo principalmente durante las clases de las diferentes asignaturas, en forma de sesiones informativas acerca de las diferentes opciones que pueden elegir y en clases específicas acerca del futuro profesional y los puestos de trabajo. No es de extrañar que este tipo de actividades llevadas a cabo durante su etapa educativa resulten beneficiosas para los estudiantes. En todos los países en los que se ha llevado a

cabo esta investigación, los jóvenes coinciden en que las sesiones informativas acerca de las diferentes opciones profesionales que pueden elegir fueron las más útiles, seguidas de clases específicas sobre profesiones y puestos de trabajo y la información recibida durante las clases ordinarias. Esto sugiere que toda la información recibida les resulta más útil cuando entienden cómo se conectan las decisiones que toman en el presente con sus opciones laborales futuras. Establecer esa conexión entre las diferentes profesiones y puestos de trabajo y las asignaturas que estudian puede

ser una buena forma de ayudarles a establecer un vínculo entre sus estudios y su futuro, para así promover la elección de asignaturas que les puedan gustar y que puedan aprovechar. Como su familia más cercana, podéis contribuir a crear esa conexión entre el presente y el futuro contándoles cosas acerca de vuestra propia educación y cómo esta está ligada a vuestra trayectoria profesional.



4. ¿Ha hablado tu hijo o hija con el departamento de orientación acerca de su futuro?

Las conversaciones con el equipo de orientación suelen tener lugar en los últimos cursos de su etapa escolar. Si tu hijo o hija ya ha tenido alguna reunión con alguien del departamento, es probable que hayan hablado acerca de sus metas y aspiraciones para el futuro. En algunos casos, estas reuniones les permiten diseñar un plan de acción en el que identifican dónde están ahora, a dónde les gustaría llegar y los pasos que deben seguir para alcanzar esa meta. Puede ser que no hayan tenido una entrevista con el departamento de orientación todavía, pero hay tantas formas en las que se proporciona orientación profesional diseminadas a lo largo de los planes educativos, que es posible que hayan participado en alguna actividad relacionada con sus opciones laborales futuras sin que se hayan dado cuenta. Estas actividades pueden ser, por ejemplo, visitas a instituciones de educación superior, empresas o centros de trabajo, simulacros de entrevistas o actividades de orientación profesional en redes sociales. Si tu hijo o hija no sabe cuáles son las actividades de este tipo que se han llevado a cabo/planeado, seguro que el departamento de orientación de su colegio te proporcionará información al respecto. Así,

podrás utilizar estos datos para mantener una conversación informada acerca de qué actividades relacionadas con su futuro profesional han realizado, cuáles le han gustado, y si le gustaría tener más información sobre alguna profesión en concreto.

5. ¿Tienes la preparación necesaria para apoyar a tu hijo o hija en su toma de decisiones?

Este tipo de conversaciones sobre su futuro tanto educativo como profesional pueden resultar abrumadoras, especialmente si crees que no tienes la experiencia o los conocimientos adecuados para ayudar en esta labor. Puede que este sea tu caso, les pasa a muchos padres y madres. Nuestra investigación ha demostrado que son muy pocas las personas encuestadas que se sienten preparadas para apoyar a sus hijos e hijas en la toma de decisiones sobre su futuro laboral. Pero podéis buscar información en equipo y compartir así el proceso de aprendizaje. Podéis explorar de la mano el mundo de las profesiones, investigando la amplia variedad de puestos de trabajo y posibilidades de educación superior que existen, así como las cualificaciones o aptitudes necesarias para trabajos concretos. ¡Quién sabe, puede que hasta decidas volver a estudiar o cambiar de trabajo!

6. ¿Cómo puedes buscar información para ofrecerle apoyo en la toma de decisiones?

Buscar información sobre opciones profesionales para el futuro puede convertirse en una tarea abrumadora tanto para la persona que ha de decidir como para su familia. ¿Dónde puedes encontrar información que te permita ofrecer a tu hijo o hija el apoyo y la ayuda que necesita para tomar una decisión? Internet sigue siendo la principal fuente de información para padres, madres y tutores de todo el mundo, ya que ofrece miles de recursos en línea con información muy útil sobre profesiones y estudios, a los que tanto jóvenes como familias pueden acceder fácilmente. Pero si necesitas ayuda, acude a su escuela. Allí podrán ayudaros a identificar la trayectoria más adecuada que mejor se adapte a sus habilidades y competencias. Los colegios suelen tener acceso a un equipo de orientación que puede reunirse contigo y tu hijo o hija para proporcionaros información detallada que os ayude en este proceso.

Lecturas complementarias y referencias:

Lecturas complementarias y referencias

Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.

https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/careerguidanceparents/ier_gatsby_jpm_parents-careers_final_report_v8_final.pdf

<https://www.mykidscareer.com/>

<https://derby.openrepository.com/handle/10545/624734>

COMUNICACIÓN CON PADRES, MADRES Y TUTORES DE ESTUDIANTES: CÓMO ENTENDERSE MEJOR

Ana Couce Santalla, Elena Fernández Rey

Marie trabaja con adolescentes como orientadora en el ámbito del desarrollo profesional. En su trabajo, está siempre en contacto con las familias. Aunque valora la comunicación con los padres y madres de adolescentes, no sabe qué esperar de la reunión que va a tener con la madre de Davy.

Davy es un estudiante de 16 años que, según afirma él mismo, aspira a estudiar medicina, y para eso necesita unas calificaciones altas que no está consiguiendo este año. La madre de Davy solicitó esta entrevista para hablar sobre las expectativas académicas y profesionales de su hijo. En los siguientes párrafos, vamos a explorar no solo lo que se dijo durante la entrevista sino también los pensamientos de Marie y de la madre de Davy.

Marie: «Buenas tardes. El objetivo de esta reunión es hablar sobre el futuro académico de Davy.»

Madre: «Bueno, está bastante claro que va a estudiar medicina». (El asunto de las notas de Davy no pinta bien, y me temo que no va a poder entrar en medicina. Parece que, si yo no hubiera solicitado la reunión, la orientadora no habría hecho nada por él...).

Marie: (Parece que la madre muestra cierta ambición respecto al futuro de su hijo, tal y como me temía...). «Podría ser positivo considerar otras alternativas. Estudiar medicina no es la única opción. También estaría bien hablar con Davy para saber algo más acerca de sus intereses.»

Madre: (¿Pero es que no conoce a Davy? De lo único que habla es de ser médico y se ha pasado todo el verano ayudando a su tía en la consulta). «Pero él siempre ha querido ser médico.»

Marie: «Debería tener en cuenta sus intereses, sí, pero también sus capacidades y aptitudes. Davy no tiene buenas notas en muchas asignaturas. Sus profesores saben que estudia, pero coinciden en que tiene dificultades». (Ojalá su madre se diera cuenta y dejase de presionarlo para que estudie medicina...)

Madre: «¿Quieres decir que mi hijo no va a poder estudiar medicina? ¿Que no es lo suficientemente inteligente para ir a la universidad?» (Sé que sus notas no han sido buenas últimamente, pero eso destrozaría sus sueños).

Marie: «Sus profesores reconocen que Davy tiene muchas virtudes y talentos que pue-

den pasar desapercibidos si no le ofrecemos otras oportunidades. Al elegir una salida profesional, no solo es necesario considerar lo que uno quiere ser, sino también qué es lo que hay que hacer para alcanzar esa meta, hasta dónde se está dispuesto a llegar, etc. Los profesores están de acuerdo en que Davy podría obtener resultados más satisfactorios cambiando de itinerario y de optativas». (Creo que no tendría tantos problemas si escogiese otra carrera. Además, las posibilidades de que sea aceptado en medicina son muy bajas...No quiero que se sienta decepcionado...).

Madre: «Creo que esto deberíamos decidirlo en familia». (¡No me puedo creer que haya venido a pedir ayuda aquí! Por supuesto que se ha quejado de que algunas asignaturas son difíciles y últimamente se pasa todo el tiempo que tiene libre con su novia...pero nunca se ha planteado dedicarse a otra cosa, así que obviamente no hemos considerado otras opciones...)

Marie: «De acuerdo, entonces». (Bueno, pues si no quiere que la ayude...esta entrevista no ha ido según lo previsto...).

En esta entrevista, tanto Marie como la madre querían lo mejor para Davy. Entonces, ¿por qué no han podido llegar a un acuerdo? Y, ¿cuál es la mejor opción para Davy? Es muy posible que tanto el alumno como su familia tengan unas expectativas demasiado altas. O quizás Davy nunca creyó que era necesario considerar otras opciones porque ya habían tomado la decisión por él. Puede que esté seguro de lo que ha decidido y sus notas vayan a mejorar en años venideros. En cualquier caso, ni los padres ni la orientadora saben qué pasará con la carrera profesional de Davy porque hay demasiadas variables en juego.

A veces en nuestro trabajo nos centramos demasiado en proporcionar información sin darnos cuenta de que quien la recibe lo hace desde su propia perspectiva, un punto de vista subjetivo. Esto puede ocurrir en cualquier conversación y la escucha activa y lograr comunicar con claridad las expectativas que tenemos respecto a otras personas pueden ayudarnos a entendernos mejor los unos a los otros. Además, si mostramos verdadero interés por el punto de vista subjetivo de la otra persona, podemos aprender más sobre las «voces interiores» de quien nos habla y quizás podamos entender mejor por qué esa persona se comporta de una forma que nosotros consideramos irracional o incomprensible. Este puede ser un primer paso hacia una relación productiva y positiva.

DETENTE Y PIENSA

- ¿Qué crees que es lo más difícil para las familias a la hora de apoyar a sus hijos e hijas en el itinerario profesional que han escogido?
- ¿Qué los hace felices?
- ¿Qué les preocupa?

¿Hay alguna pregunta que te irrite tanto que siempre que te la hacen no quieres seguir hablando?



¿En qué situaciones tienes otros pensamientos mientras hablas con alguien?

¿Qué podría intentar hacer Marie en la próxima reunión?

- **Escucha activa:** estar atenta a lo que la otra persona está intentando comunicar. Un consejo muy útil es resumir lo que se ha dicho y pedir aclaraciones. (Madre: «*Pero siempre ha querido ser médico*». Marie: «*Entonces, ¿ser médico es muy importante para Davy?*»).
- **Mostrar empatía** identificando los **sentimientos de la familia:** reconocer sus sentimientos es el primer paso, aceptarlos es el segundo. (Madre: «*¿Quieres decir que mi hijo no va a poder estudiar medicina?*» Marie: «*Veo que está preocupada por el futuro académico de su hijo... ¿Tiene miedo de que Davy se sienta decepcionado si no lo consigue?*»).
- **Expresar y compartir tus propios sentimientos:** habla en primera persona y recuerda que debes expresar tus motivos («*Personalmente, estoy preocupada porque...*»). También puede ayudar mostrarse agradecida («*Me alegro de que haya podido venir hoy...*»).
- **Ofrecer apoyo:** sugerir que podrías proporcionarle información útil y toda la ayuda que necesiten tanto al alumno como a su familia durante todo el proceso de toma de decisiones sobre su futuro.
- **Mantener la calma:** si la conversación empieza a subir de tono, intenta utilizar la técnica del disco rayado (repite las cosas importantes, información, etc. Siempre sin enfadarte, insiste).
- **Mostrar que estás dispuesta a colaborar:** ofréceles tu opinión y experiencia, pero centrándote en encontrar soluciones comunes y compartidas.

Lecturas complementarias y referencias:

Barnes, S-A, Bimrose, J., Brown, A., Gough, J., & Wright, S. (2020). *The role of parents and carers in providing careers guidance and how they can be better supported. Evidence report*. Coventry: Warwick Institute for Employment Research.

Draaisma, A., Meijers, F., & Kuijpers, M. (2018). Process description of a dialogue-focused intervention to improve career guidance policy in three schools. *Australian Journal of Career Development*, 27(1), 40-53. En <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1038416217744217>

Rosengren, D. B. (2018). *Building Motivational Interviewing Skills. A Practitioner Workbook*. Nueva York: The Guilford Press.

Communicating Effectively with Students' Families - <https://study.com/academy/lesson/communicating-effectively-with-students-families.html>

ROSY Y EL JARDÍN

Nicki Moore

Cuando Rosy era pequeña, su madre solía hacerle regalos que incluían una rosa. Lo hacía para representar su potencial, todo lo bello que se esconde en el capullo de una rosa, que después florece y muestra su verdadera belleza. Rosy soñaba con su futuro jardín, un lugar tranquilo y lleno de rosales, pero sus primeros intentos de cultivar rosas fracasaron y ninguna florecía. Un día al despertar descubrió que uno de sus nuevos rosales se había secado. Pero Rosy no se desanimó y buscó información en un libro, aunque no fue de gran ayuda. Entonces decidió preguntarle a una vecina que tenía un jardín precioso. Rosy le explicó que hacía ya tiempo que sentía admiración por sus rosas y que quería mejorar su propio jardín. En lugar de molestarse por las preguntas de Rosy, la vecina estuvo encantada de compartir su conocimiento e incluso se ofreció a visitar a Rosy para ver si la podía ayudar. Así nació una amistad entre las dos mujeres, que decidieron entrar a formar parte de un grupo local dedicado al cultivo de rosas cuyos miembros se reunían regularmente para compartir sus historias y trucos. Rosy y su vecina estaban encantadas con el grupo y acudían con asiduidad a sus reuniones. Con el tiempo, la vecina de Rosy vendió su casa y se mudó a una vivienda tutelada. Los nuevos vecinos eran una pareja joven. Esta era su primera casa y la mujer le comentó a Rosy que una de las razones por las que habían querido mudarse al barrio era por los preciosos jardines. ¡Incluso quería que Rosy compartiese con ella algunos de sus secretos! Rosy estaba encantada de que le pidiesen consejo y prometió llevar a su nueva vecina al grupo dedicado al cultivo de rosas, del que ahora era secretaria. Rosy llegó incluso a ganar un premio a la jardinera más prometedora de la asociación por su trabajo creando grupos de acción comunitarios para cultivar rosas en espacios abandonados de la ciudad.



¿Conoces a la gente de tu vecindario?

Contribuir a una comunidad de práctica: ¿Qué podemos aprender de la historia de Rosy?

El concepto de comunidad de práctica fue utilizado por primera vez en un contexto educativo por los psicólogos Lave y Wenger (1991) para describir a un grupo de individuos que comparten el mismo interés profesional y que aprenden conjuntamente compartiendo ideas y ejemplos de práctica profesional. Con su teoría del aprendizaje situado, Lave y Wenger destacaron la importancia del contexto social en el que tiene lugar el aprendizaje.

Dirígete a un compañero o compañera que tenga opiniones muy distintas a las tuyas y pregúntale su opinión o pídele consejo acerca de una situación a la que te tienes que enfrentar.

La historia de Rosy explora el desarrollo personal y profesional que se puede alcanzar cuando nos comunicamos con alguien, hacemos preguntas y compartimos conocimientos y habilidades. Quienes trabajan en orientación pueden perfeccionar su práctica de muchas maneras distintas. Las más evidentes son leyendo o asistiendo a cursos, pero también es posible aprender a través de la inmersión en la práctica y reflexionando sobre nuestras experiencias, haciendo preguntas y observando el trabajo de otros. Podemos aplicar este método en un contexto formal, mediante sesiones de coaching con compañeros más experimentados, o en un contexto informal a través de conversaciones con compañeros de trabajo y acompañados de un buen café. También podría tratarse de alguien que, voluntariamente, se presta a contar sus experiencias y problemas en el ámbito profesional y a debatir sobre las soluciones que ha encontrado. Es importante considerar distintas formas de comunicación con profesionales de nuestro campo, observando y hablando sobre nuestra práctica para establecer así una comunidad autónoma que amplíe y desarrolle la profesión.

¿Cuál es la moraleja de esta historia para quienes trabajan en el ámbito de la orientación?

1. **Observa a los demás** – busca personas que te sirvan como modelo y cuya forma de hacer las cosas coincida con lo que tú quieres para tu propia práctica profesional.
2. **Pide consejo** – la mayoría de la gente se siente halagada cuando le pides que comparta su práctica. También puede ser interesante buscar grupos que compartan intereses similares a los tuyos. Si no encuentras ninguno, ¡créalo tú!
3. **Olvida la modestia** – reconoce que tú también tienes habilidades y conocimientos que son dignos de ser compartidos.
4. **Innova** – prueba a aplicar tu práctica a nuevas situaciones. Esto te ayudará a reforzarla y a incrementar tu experiencia y conocimientos.

DETENTE Y PIENSA

1. ¿Qué personas te sirven de inspiración en el campo del desarrollo profesional?
¿La práctica de quién te gustaría emular?
2. ¿Hay algún grupo local al que te puedas unir? ¿Sería posible crear tu propio grupo con otros profesionales?
3. ¿Qué habilidades y conocimientos podrías compartir?
4. ¿Qué oportunidades tienes de probar nuevos métodos de trabajo para poder desarrollar tu práctica?

Lecturas complementarias y referencias:

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge. Cambridge University Press.

TEJIENDO REDES

Cristina Ceinos Sanz, Miguel Ángel Nogueira Pérez

Las entidades educativas poseen ciertas características que las diferencian y les imbuyen un carácter único. Existen múltiples variables que influyen en esas diferencias: la historia de la entidad, el ambiente laboral en el claustro, las relaciones con las familias, el contexto socioeconómico que la rodea, las políticas educativas, los recursos disponibles y el alumnado. Todos estos factores moldean la cultura organizativa de estas entidades.

Esta cultura no se crea de la noche a la mañana. Todo lo contrario, es una construcción que requiere tiempo y que está en constante cambio. El orientador u orientadora profesional juega un papel fundamental a la hora de revitalizar las escuelas y otras entidades educativas, creando redes con otros profesionales y con el profesorado, especialmente en todo lo relacionado con la orientación profesional. Sin embargo, hay algunos factores que hacen de esta labor una tarea complicada:

- El puesto de profesional de la orientación no está claramente definido por la dirección del centro.
- El profesorado tiene demasiado trabajo y no tiene tiempo para cooperar con el departamento de orientación.
- La comunicación entre orientadores y profesorado no es siempre óptima, llegando a ser a veces inexistente.
- Gran parte del profesorado cree que proporcionar orientación profesional al alumnado no entra dentro de sus funciones.

Por estas y muchas otras razones, los orientadores y orientadoras sufren a veces el rechazo del resto del profesorado, sin importar que hayan mostrado una actitud y personalidad positivas. ¿Qué pueden hacer entonces para tejer redes dentro de su entidad educativa?

La comunicación como base para establecer una buena relación profesional con el resto del personal del centro

Al igual que en nuestro día a día, lograr buenas relaciones interpersonales requiere desarrollar habilidades sociales, como una comunicación adecuada, aceptar sin reservas a otras personas y apoyarlas, y resolver los conflictos de manera constructiva.

No siempre es fácil comunicar nuestro mensaje de forma que los demás lo entiendan. Evitar tecnicismos y presentar la información de forma clara y atractiva puede

¿Qué te atrae más, lo visual o lo auditivo? Muéstrale al resto de personal y al alumnado en qué consiste tu trabajo utilizando un vídeo o un podcast.

ayudarte a conseguir aliados. Y, ¿qué se puede hacer cuando el profesorado no entiende la importancia o el beneficio de la presencia de la orientación profesional en la escuela? Puede ser útil presentar la información de manera esquemática, es decir, desde un punto de vista práctico, como en la infografía que hay a continuación del artículo.

Y, ¿qué hacemos si aun así no somos capaces de comunicarnos?

Los problemas de comunicación también pueden surgir si tenemos diferentes formas de pensar o puntos de vista opuestos, llegando a veces a generar conflictos o discusiones cuyo impacto negativo puede ser duradero. Esto puede afectar al ambiente de trabajo en el centro educativo. La solución a este conflicto pasa por abrir un diálogo que vaya más allá de meramente intercambiar puntos de vista. Resolver un conflicto de forma constructiva requiere escucha activa y asertividad.

¿Qué es la comunicación asertiva? La comunicación asertiva consiste en expresar nuestros pensamientos de forma clara y respetuosa, teniendo en cuenta otros puntos de vista y sin mostrar agresividad o pasividad. Los orientadores y orientadoras deben ser capaces de expresarse de forma amable, clara, abierta, directa y adecuada a la situación, para poder comunicar aquello que necesitan sin intimidar. Los siguientes consejos pueden ayudarte a mejorar cómo te comunicas tanto en tu día a día como en situaciones de conflicto:

- 1. Describe hechos:** describe la situación y el comportamiento de forma clara, sin irte por las ramas y sin juzgar. Por ejemplo: «Hemos acordado que implementarías una actividad de orientación en tu clase la semana pasada. Al final, no te dio tiempo a hacer la actividad y no hemos vuelto a hablar desde entonces».
- 2. Expresa tus sentimientos sobre esos hechos:** expresa con tranquilidad los sentimientos que te han generado tanto los comportamientos como los hechos. Por ejemplo: «Me preocupa que la actividad no tenga sentido para el alumnado si se lleva a cabo demasiado tarde».
- 3. Describe las consecuencias del hecho:** las consecuencias que se producirán si el profesor en cuestión no cesa en su comportamiento. Por ejemplo: «Esta actividad fue diseñada para ayudar al alumnado a reflexionar sobre sus experiencias durante la feria de empleo a la que asistieron la semana pasada. Cuanto más esperemos, más información olvidarán».
- 4. Propón una solución, ofrece ayuda y ten en cuenta sus ideas:** explica los cambios específicos que esperas de esa persona para que tenga la oportunidad de responder de forma proactiva. Por ejemplo: «Creo que sería mejor implementar la actividad en la programación de esta semana. ¿Puedo ayudarte con algo (cómo explicar la actividad de forma más clara o quizás ayudarte a pensar cómo se puede conectar dicha actividad con la programación)? ¿Qué opinas?»

Trabajar de forma conjunta para tejer redes

El trabajo colaborativo se sustenta sobre relaciones de confianza con el profesorado, el apoyo mutuo y el aprendizaje profesional compartido. Solo resulta eficaz cuando todo el equipo comparte la misma perspectiva educativa y se responsabilizan de forma colaborativa de todas las actividades que se llevan a cabo en el colegio.

¿Cómo podemos promover el trabajo colaborativo?

Una forma de lograrlo puede ser conectando un proyecto educativo con un tema relacionado con la orientación profesional. Por ejemplo, si tu entidad educativa planea un proyecto ligado al aniversario de algo importante que sucedió en tu ciudad y donde los estudiantes llevarán a cabo entrevistas con personas que estuvieron presentes, puedes sugerir que les pregunten no solo sobre el evento en sí, sino también sobre su profesión. Pueden preguntarles sobre las tareas que tenían que llevar a cabo en su puesto de trabajo por aquel entonces, su trayectoria profesional o cuál era su salario. Después, podrían utilizar esta información como punto de partida para hablar sobre cómo ha cambiado el mundo laboral, como base para escribir una redacción en la clase de lengua o como fuente de información sobre conceptos financieros básicos en clase de matemáticas.

Son muchos los ejemplos de buena colaboración. Si necesitas más inspiración, puedes consultar los siguientes enlaces: <https://www.goodcareerguidance.org.uk/be-inspired> <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices>



Lecturas complementarias y recursos:

- Charner-Laird, M.; Kirkpatrick, C. L.; Szczesiul, S.; Watson, D.; & Gordon, P. (2016). From Collegial Support to Critical Dialogue: Including New Teachers' Voices in Collaborative Work. *Professional Educator*, 40(2). Extraído de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1120331.pdf>
- Clara E. Hill (ed.) (2019). *Helping Skills: Facilitating Exploration, Insight, and Action* (5ª Edición). Washington, DC: American Psychological Association.
- Deal, T. E.; & Peterson, K. D. (2016). *Shaping School Culture* (3ª Edición). San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Hughes, R.; Kinder, A.; & Cooper, C-L. (2019). Personal Resilience, In authors, *The Wellbeing Workout. How to manage stress and develop resilience* (241-278). Londres: Palgrave Macmillan.

¿Eres capaz de hacerle un cumplido sin que esto suponga evaluar a la persona? ¿Qué puedes decirle a un compañero de trabajo que ha organizado una excursión, aparte de «eres genial»?

ORIENTACIÓN Y EDUCACIÓN PARA LA VIDA PROFESIONAL EN LOS COLEGIOS

Markéta Cudlínová, Helena Košťálová

- Crea oportunidades, independientemente del entorno social o cultural del alumnado.
- Da lugar a mayores aspiraciones profesionales y motiva a las personas a seguir avanzando en su educación y desarrollo.
- Buscar alinear la trayectoria profesional con los intereses personales.

¿Qué engloba?

- Educación para la vida profesional
- Ofrecer información sobre opciones laborales
- Orientación profesional individualizada
- Contacto directo con el mercado laboral, prácticas, viajes, la oportunidad de observar a profesionales haciendo su trabajo, etc.

¿Por qué es importante?

- La finalidad de la escuela es preparar a los niños y niñas para el futuro, y una parte de eso consiste en encontrar un trabajo.
- Tanto estos niños y niñas como sus familias necesitan todo nuestro apoyo porque son varios los factores que hay que tener en cuenta para elegir el camino adecuado.
- El Foro Económico Mundial estima que hasta un 65% del alumnado de educación primaria acabará en un puesto de trabajo que todavía no existe hoy en día. Es probable que su trayectoria profesional consista en una serie de cambios impredecibles y tendrán que saber hacerles frente.

En qué consiste la educación para la vida profesional?

- En reforzar aquellas habilidades que nos permiten gestionar nuestra propia trayectoria profesional.
- En desarrollar nuestra capacidad de reflexionar sobre un mismo objetivo utilizando distintos puntos de vista.
- En desarrollar las competencias que nos permiten recabar, analizar y organizar información sobre nosotros mismos, la educación y el empleo.

¿Por qué esta labor no le corresponde solo al orientador/a?

- Una sola persona nunca podrá ofrecer apoyo continuo a todo el alumnado.
- Vincular los diferentes puestos de trabajo a las asignaturas permite establecer una conexión entre la etapa escolar y la futura trayectoria profesional.

¿Cómo se consigue?

Puedes ayudar a tus estudiantes de las siguientes formas:

- Muéstrales el mayor número posible de opciones y oportunidades que pueden encontrar en el mercado laboral.
- Fomenta su capacidad de hacer frente a los cambios, pensar de forma crítica y hacer planes.
- Ayúdalos a comprenderse, a entender sus propias aspiraciones y capacidades.
- Ofreceles una gran variedad de experiencias prácticas durante su etapa educativa (de esta forma su perspectiva de futuro se basará en la realidad).
- Fomenta su capacidad de reflexionar sobre sus propias experiencias y planificar su futuro basándose en éxitos pasados.

Lecturas complementarias y referencias:

Andrews, D. Hooley, T. (2018) The Careers Leader Handbook: How to create an outstanding careers programme for your school or college, Trotman
<https://www.goodcareerguidance.org.uk/>



El hilo conductor de este tercer y último capítulo es el cambio y la inestabilidad. Hablaremos de por qué hoy en día no es recomendable que nuestro alumnado se centre en un único puesto de trabajo, de cómo enseñarles a encontrar lo que les interesa en un mar de información y de cómo trabajar con jóvenes refugiados. Tal y como sugiere el título del libro, los y las profesionales de la orientación necesitan ser capaces de ver más allá. Por eso hemos dedicado la segunda parte de este capítulo a los diferentes agentes implicados en la orientación profesional, sus intereses, influencias e impacto, así como al papel del orientador/a en el asesoramiento. El artículo que cierra este capítulo ofrece una serie de reflexiones y consejos prácticos para introducir el concepto de sostenibilidad en el proceso de toma de decisiones sobre el futuro profesional de las generaciones venideras.

¿QUÉ DEBERÍA SER DE MAYOR? INSPIRACIÓN PARA ADOLESCENTES PREOCUPADOS

Miriam Dimsits , Lenka Němcová

«Lo que serás de mayor es menos importante que el hecho mismo de crecer».
H. B. Gelatt

Como profesional de la orientación que trabaja con adolescentes, te enfrentarás con frecuencia a esta pregunta: «¿Qué debería ser de mayor?» Desafortunadamente, no somos oráculos ni gozamos de sabiduría infinita o habilidades mágicas que nos permitan predecir el futuro o saber cuál es el verdadero destino las personas jóvenes.

¿Irirías a que el famoso Oráculo de Delfos predijese tu futuro?

Los profesionales de la orientación no tienen poderes premonitorios, pero sí saben que el futuro es incierto e impredecible, algo de lo que están totalmente seguros. Sin embargo, esta información no es lo que un adolescente preocupado necesita para enfrentarse a sus dudas acerca de su futuro profesional. Sí podría ser en cambio un buen punto de partida para la reflexión personal, el desarrollo de estrategias y el aprendizaje de procesos de investigación sistemáticos orientados a las diferentes oportunidades laborales y a la búsqueda de información sobre el mercado laboral.



El incierto mundo moderno

Exploremos la postura del teórico estadounidense especializado en orientación H.B. Gelatt, quien desarrolló la idea de la **incertidumbre positiva**, que puede resultar muy efectiva en el campo de la orientación profesional para ayudarnos a identificar estrategias de toma de decisiones y planificación profesional en la sociedad actual (Gelatt 1989). Gelatt presentó su nuevo marco para la toma de

La idea de inestabilidad y variabilidad en el mercado laboral supone a veces un mayor problema para las personas adultas que para las jóvenes. Pregúntales a tus estudiantes su opinión sobre esto.

decisiones a finales de 1980. En su presentación, el autor explicó que durante la segunda mitad del siglo XX, él mismo había ido adaptando su manera de entender la toma de decisiones a medida que el mundo que lo rodeaba se volvía más incierto y cambiante. Si nos trasladamos ahora a unos treinta años más tarde, quienes recuerden los años 80 podrán confirmar que en esa época no era posible anticipar la velocidad a la que todo cambiaría hoy en día como resultado del comercio global y a las interconexiones económicas, cambios que están ligados a la constante expansión de las infraestructuras de comunicación que impregnan nuestro día a día (Rosa 2015). Desde los 80 vemos como algunos puestos de trabajo han desaparecido porque se han vuelto irrelevantes (¿recuerdas el trabajo de telegrafista? ¿de proyeccionista de cine? ¿de mecanógrafo?) y como aparecían otros nuevos, que ni habríamos podido imaginar tan solo diez años antes (¿has oído hablar de los detectives de datos? ¿de los asesores de cultivo vertical? ¿de los pilotos de drones?). Con este conocimiento histórico a nuestras espaldas, puede resultarnos difícil ayudar a las personas jóvenes porque sabemos que las cosas seguirán cambiando a una velocidad que crecerá de manera exponencial en las próximas décadas (Ibid.).

Como adolescentes ¿les puede resultar útil este conocimiento histórico? ¿Cómo podemos hacer para dejar que la idea de «no sé qué deparará el futuro» dé forma a nuestra práctica profesional?

Cuestionar la toma de decisiones racional: la incertidumbre positiva

H.B. Gelatt fue capaz de ver, ya en la década de los 80, la verdadera naturaleza de la modernidad. «Una sociedad moderna es aquella en la que el cambio es un hecho, la información fluye y la gente cambia constantemente de sentimientos, pasiones y aspiraciones, ya sea adaptándose a los cambios o liderando dichos cambios a lo largo de su trayectoria profesional». (Gelatt 1989). Gelatt observó que era necesario cuestionar el esquema de toma de decisiones predominante en aquel momento, basado en la noción de racionalidad, porque era imposible seguir aplicando en un mundo moderno tan cambiante. ¿Cómo puedes tomar decisiones racionales cuando todos los parámetros en los que basas esas decisiones cambian constantemente y nunca son predecibles?

Gelatt cuestionó la idea tradicional de una toma de decisiones racional, explicando que la racionalidad ha sido siempre imposible. La idea de racionalidad fue construida sobre los conceptos de que siempre hay diferentes opciones entre las que elegir (ej.: A, B y C), que estas opciones tienen diferentes consecuencias y resultados, y que las personas siempre tendrán preferencias concretas ligadas a dichas consecuencias o resultados. Gelatt se enfrentó a la idea de racionalidad desafiando los conceptos subyacentes de la siguiente forma:

- No tenemos necesariamente opciones diferenciadas porque puede que estén conectadas o interrelacionadas.
- Cuando se trata de elegir una profesión, nunca podemos predecir el resultado de una elección concreta, ya que hay que tener en cuenta a muchas otras personas y parámetros (compañeros, superiores, docentes, estudiantes, familia, la economía global o incluso una pandemia).
- Cambiamos de preferencias a lo largo de nuestra vida. Puedes marcarte un objetivo profesional que quieres alcanzar en un plazo de diez años, pero ¿quién serás tú dentro de diez años? ¿Cuáles serán tus intereses, tu estatus social, tu ambiente de trabajo o tus circunstancias personales? Puede que hayan cambiado. Al final, después de haberte esforzado tanto para conseguir dicho objetivo, puede que ya no sea importante.

Además, Gelatt argumentó que, aunque nos consideramos racionales, no somos conscientes de que nuestros hábitos, sentimientos, valores y cultura son factores determinantes – incluso desde nuestro subconsciente – que influyen en nuestra toma de decisiones. Por tanto, en lugar de excluir estos factores de forma deliberada en los procesos de toma de decisiones, sería más «racional» integrar estos parámetros de carácter más personal de manera sistemática en nuestro proceso de toma de decisiones (Ibid.).

¿Alguna vez te ha sido útil comportarte de manera irracional?

Tres directrices para la toma de decisiones

Gelatt ofrece unas directrices concretas para tomar decisiones, un marco que puede servir de inspiración para adolescentes preocupados. Gelatt percibe la toma de decisiones como «... el proceso de organizar y reorganizar información para convertirla en una elección o una acción» (Ibid.). Con el fin de facilitar el proceso de toma de decisiones de adolescentes preocupados, la labor del orientador u orientadora consiste en desglosar esta definición para obtener las tres directrices que siguen:

1. Directriz sobre la información: usa tu imaginación para lidiar con los hechos, pero han de ser hechos reales

Para tomar una buena decisión necesitas información. Pero la información está por todas partes y se puede acceder a ella de forma muy sencilla, por lo que necesitarás estrategias para seleccionar la información correcta. Además, la información está siempre sesgada o marcada de alguna forma por el propio emisor, por lo que debes tener esto en cuenta cuando selecciones la información que te ayudará a tomar una decisión. Cuando hayas recabado toda la información necesaria, debes hacer uso de toda tu creatividad para ver dicha información desde una nueva perspectiva y así poder organizarla o reorganizarla. De esta forma, la información no te hará tomar una decisión en particular, sino que te proporcio-

nará un espacio definido en el que la creatividad tenga cabida en el proceso de toma de decisiones. Con el fin de animar a aquellas personas a las que asesoras a enfrentarse a los hechos con imaginación, puedes hacerles la siguiente pregunta: «Quizás la trayectoria académica que estás pensando te coloque en una situación financiera complicada, entonces ¿cómo puedes adaptar tu estilo de vida para que esa trayectoria sea un opción real?»

CONSEJO

Al enfrentarte a los hechos con imaginación, es muy posible que te encuentres con diversos obstáculos en el camino. En lugar de rechazar una trayectoria de forma inmediata, puedes tratar de pensar en formas de superar dichos obstáculos y permitir que tu mente imagine diferentes situaciones. Intenta identificar una estrategia eficaz o un pensamiento que te sirva para superar cada obstáculo, incluso aunque pueda parecer difícil imaginar diferentes posibilidades. Si tienes problemas para lograrlo, puedes probar la técnica de la «tormenta de ideas». Piensa en cualquiera de los obstáculos que se interponen en tu camino para la toma de decisiones y escríbelo. Por ejemplo: Si... (obstáculo), voy a... (acción o estrategia para superarlo). Dedicar dos minutos a escribir al menos tres ideas para superar dichos obstáculos. Es importante escribir exactamente lo primero que te venga a la mente. Cuando acabes, comprueba la lista. ¿Qué idea es mejor? No dudes en aplicarla cuando sea necesario.

2. Directriz sobre el proceso: sé consciente de lo que quieres y aquello en lo que crees, pero olvida la certeza

Es importante tener un objetivo, pero si solo te centras en ese objetivo sin considerar otras opciones, corres el riesgo de darte cuenta una vez lo hayas conseguido de que ya no es eso lo que quieres, porque tanto tu vida como preferencias han cambiado con el tiempo. Puede que hayas tenido que pagar un precio demasiado alto para lograr ese único objetivo y puede que, en retrospectiva, ahora lo lamente. Gelatt afirma que la toma de decisiones debería ser un proceso que te ayude a descubrir tus objetivos, no solo a lograrlos. Mantén los ojos abiertos en todo momento y dedica tiempo a explorar nuevas ideas a lo largo del camino. Puede que ese camino te lleve en otra dirección y hacia nuevas experiencias de aprendizaje. Debes valorar todas estas opciones porque puede que te ayuden a identificar un objetivo más acertado. A fin de cuentas, es más racional cambiar de objetivos que agarrarte a uno que ya no es importante para ti. «Puede que estés intentando tomar la decisión “correcta” para lograr tu trabajo soñado, pero, ¿por qué es tan importante tomar la decisión “correcta” si el futuro es incierto e impredecible?» Una pregunta de este tipo puede servir de inspiración para la persona a la que asesoras, para que se centre en disfrutar del proceso y explorar nuevas oportunidades.

CONSEJO

Un aspecto importante a tener en cuenta cuando nos fijamos un objetivo es mantener una actitud positiva respecto a tu capacidad para conseguir dichos objetivos. Gelatt señala algunos estudios que nos muestran que, si tus objetivos profesionales se basan en gran medida en la autoeficacia, tienes más posibilidades de lograrlos. Y dado que el futuro todavía no existe, puedes aprovechar la oportunidad y hacer lo que te dicte tu corazón. Y puedes empezar a hacerlo ahora mismo. Esta idea sitúa la *actitud positiva* en el paradigma de la toma de decisiones en una *incertidumbre positiva*.

3. Directriz sobre la elección: sé racional, a menos que exista una buena razón para no serlo

Es mejor comportarse de manera racional cuando tomamos una decisión. Según Gelatt, esto quiere decir que debes tener en cuenta tus emociones, hábitos, valores y cultura en el proceso de toma de decisiones, pero de manera consciente y sistemática. Gelatt habla de un «proceso holístico de toma de decisiones» como una forma de incluir todos los parámetros que son importantes en tu decisión. Por supuesto, a la hora de decidir debes tener en cuenta los hechos, pero no puedes predecir cómo esos hechos influirán en tu futuro. Si quieres servir de inspiración para una toma de decisiones holística, puedes hacer la siguiente pregunta: «Puede que trabajar en esta industria o profesión te permitirá tener una buena situación económica, pero, ¿es este un sector acorde a tus valores, ideas e intereses actuales?»

CONSEJO

Para tomar una decisión acertada, es probable que busques información sobre profesiones que existen hoy en día y capacidades o conocimientos necesarios para llevar a cabo distintas funciones. Sin embargo, debes tener en cuenta que vivimos en un mundo cambiante y que lo que existe hoy en día podría desaparecer en cuestión de unos pocos años. Tanto las habilidades como los conocimientos son meros instrumentos que van y vienen. En lugar de adaptarte al puesto que quieres, empieza por evaluar tus valores, creencias y sueños porque puede que estos te sirvan de brújula para encontrar tu camino en la vida.

Lecturas y recursos complementarios:

Gelatt, H.B. and Gelatt, Carol (2004): *Creative Decision Making. Using Positive Uncertainty*. Viva Books Private Limited
Blog y página web de H.B. Gelatt: <https://hbgelatt.wordpress.com/2015/11/16/how-to-think-with-positive-uncertainty/>
Gelatt, H.B. (1989): *Positive Uncertainty – A New Decision-Making Framework for Counselling*. Journal of Counseling Psychology, Inc. 1989, Vol. 36, N.º 2, 252-256
Rosa, Hartmut (2015): *Social Acceleration. A new theory of modernity*. Columbia University Press

ORIENTACIÓN FILOSÓFICA: CÓMO GESTIONAR LA ANSIEDAD Y LA FRUSTRACIÓN EN UN MUNDO EN CONSTANTE CAMBIO

Jesper Sigaard Hansen

La orientación filosófica tiene un gran potencial en un mundo tan complejo y difícil de entender como el nuestro. Mantener una conversación filosófica puede resultar de gran utilidad para eliminar esa sensación de que la vida no tiene sentido y de que no sabemos qué estamos haciendo con ella. Para esto no hay una solución inmediata. Cada profesional de la orientación tiene que trabajar con la persona a la que asesora, analizando un problema concreto para poder ponerse en marcha y explorar nuevas perspectivas y formas de evaluar la situación. Para que la orientación filosófica resulte efectiva, se necesitan curiosidad y una mente abierta a lo desconocido.



Este artículo ofrece una demostración de cómo se puede utilizar la orientación filosófica en sesiones comunes de asesoramiento, todo ello explicado a través de la historia de una chica de 15 años que trata de descubrir qué hacer con su vida.

Sarah es una chica danesa normal y corriente que está en el último curso de educación secundaria. Sus resultados académicos son buenos y se desenvuelve bien socialmente, ya que el resto de estudiantes la aprecian y tiene muchas amistades. Tiene también el apoyo de sus padres, con quienes tiene muy buena relación. Visto desde fuera, Sarah no debería tener ningún problema. Pero sí los tiene, especialmente con los exámenes que está a punto de hacer y la decisión que debe de tomar acerca de su futura educación superior:

«Estoy bajo mucha presión ahora mismo. Tenemos que hacer muchas cosas en el colegio, pero los profesores nos dicen que eso no es nada comparado con lo que nos espera a partir

de ahora. También nos presionan mucho para que nos decidamos a matricularnos en bachillerato. Siempre he estado convencida de que lo haría y estoy bastante segura de que puedo conseguirlo. Pero ahora tengo dudas. Tengo miedo de no tomar la decisión correcta y todo depende de mí. Estoy muy estresada y preocupada. A veces, incluso creo que estoy deprimida.»

Por desgracia, Sarah no es la única que se siente nerviosa y estresada. Un estudio realizado en Dinamarca en 2019 mostró que el 20% de las jóvenes de entre 16 y 24 años se sienten estresadas y nerviosas (Psykinfo, 2019).

Cuando los métodos tradicionales de orientación no son la opción adecuada

Cuando las personas jóvenes se sienten inseguras respecto al camino que deben elegir, la orientación tradicional se centra en presentarles diferentes opciones y en eliminar la incertidumbre. De esta forma, les ayudamos a elegir una trayectoria formativa o vital acertada (Skovhus, 2016). Este enfoque no tiene sentido en un mundo caracterizado por la complejidad y la incertidumbre. Es imposible conocer todos los hechos antes de tomar una decisión sobre el futuro si el mercado laboral cambia con rapidez y tanto los diferentes puestos de trabajo como las opciones académicas parecen ser infinitas. Es por eso que el experto en toma de decisiones H. B. Gelatt recomienda ignorar la vieja teoría según la cual primero recibes información y luego debes elegir entre opciones ya establecidas (Gelatt, 1989).

Esto también podemos aplicarlo al caso de Sarah. Naturalmente, su orientador quiere lo mejor para ella y para el resto de jóvenes. Es por eso que debe centrarse en ofrecer a Sarah y al resto de estudiantes de su clase diferentes trayectorias profesionales. También deberá explicarles las diferentes competencias académicas y aptitudes profesionales que son necesarias para cada una de las diferentes opciones. Desde la perspectiva de la orientación profesional tradicional, no debería ser difícil para Sarah hacer una criba de todas esas opciones y tomar una decisión académica que la haga feliz.

Pero este proceso no es fácil para ella y desde luego no la hace feliz. Se siente insegura y el hecho de que se acerque el momento en el que tendrá que elegir un itinerario le genera ansiedad. Podemos ver, a través de lo que nos dice, que Sarah no cree que la orientación que está recibiendo le sea de gran ayuda para reducir la ansiedad y la frustración. De hecho, más bien al contrario, cree que la orientación contribuye a que su ansiedad aumente a medida que se acerca el momento de decidir.

Tomar una decisión académica es difícil para Sarah debido a dos factores (Lystbæk, 2011):

1. Es difícil elegir cuando no podemos predecir las consecuencias de dicha decisión. No sabemos cómo evolucionará el mercado laboral y no podemos estar seguros de que todo saldrá como nosotros queremos.
2. La decisión que tomamos a nivel académico depende también del conocimiento que tenemos de nuestra propia personalidad e identidad.

No es de extrañar que tanto Sarah como otros jóvenes sientan ese desasosiego, inseguridad y ansiedad respecto a sus decisiones académicas. La pregunta sigue siendo la misma: ¿cómo podemos reducir la incertidumbre y la ansiedad que sienten las personas jóvenes al tener que decidir sobre su futuro? Veamos si la orientación filosófica puede ser la respuesta.

DETENTE Y PIENSA



Intenta emplear de forma deliberada la «incertidumbre» en tus clases o sesiones. Por ejemplo, dales a tus estudiantes una tarea que deban hacer, pero sin instrucciones y deja que se las apañen. Hazles las siguientes preguntas (o similares): *¿Quién te podría haber ayudado? ¿Cómo puedes verificar la información obtenida? ¿Qué pasaría si no obtuvieses dicha información? ¿Alguna vez has pasado por una experiencia similar? ¿Existe alguna otra forma de completar la tarea?*

- ¿Conoces alguna otra forma de trabajar con la incertidumbre?
- ¿Dónde termina tu zona de confort en lo que respecta a la incertidumbre?
- ¿Qué tendría que pasar para que expandieses los límites de tu zona de confort?

¿Qué es la orientación filosófica y cómo la podemos utilizar en la orientación profesional?

La orientación filosófica se remonta miles de años atrás, a la Antigua Grecia o puede que incluso antes. Desde el punto de vista de la orientación, fue el filósofo alemán Gerd Achenbach (Lystbæk 2011) quien estableció formalmente lo que era la orientación filosófica. Para entender este concepto tenemos que tener en cuenta la etimología de la palabra filosofía, que se origina en el griego y significa búsqueda de la sabiduría. Por definición, la orientación filosófica no consiste en encontrar respuestas, sino en fomentar la curiosidad, formular preguntas y desarrollar la capacidad de aceptar que no existen respuestas sencillas y que siempre se pueden formular nuevas preguntas (Lystbæk, 2011).

La orientación filosófica se inspira en el pensamiento de segundo orden de Achenbach, en el que se debe reflexionar sobre la validez de las hipótesis desarrolladas por uno mismo, sobre el valor de nuestros propios valores, sobre la importancia del significado, etc.

¿Cómo pueden utilizar este enfoque filosófico los profesionales de la orientación?

En la orientación filosófica, se invita a la persona a entrar en una fraternidad de pensamiento, donde se anima a filosofar acerca de temas prácticos pero de forma reflexiva. En el caso de Sarah, esto significa que no le preguntaremos qué trayectoria académica quiere elegir, sino que la animaremos a reflexionar sobre sí misma y sobre qué significa para ella vivir una vida significativa. Podemos guiar a Sarah mediante una serie de preguntas, que siempre han de estar conectadas a problemas o desafíos inmediatos que la preocupen. Por ejemplo:

- *Sarah, no estás segura de qué itinerario profesional vas a elegir. Pero, ¿qué es para ti una decisión correcta?*
- *Sarah, háblame sobre un momento de tu vida en el que crees que tomaste una decisión acertada.*
- *Sarah, me has dicho que es importante ser feliz. Pero, ¿qué significa ser feliz?*
- *Sarah, háblame de un momento de tu vida en el que hayas sido feliz. ¿Puedes describir lo que sentías? ¿Qué efecto tuvo esa experiencia en tu vida?*

Mediante el enfoque filosófico, Sarah puede darse cuenta de que tomar una decisión acertada no siempre significa que elegir sea fácil. Y al intentar responder a las preguntas sobre la felicidad, puede que se dé cuenta de que la felicidad es un sentimiento que suele estar ligado a otras personas o a superar momentos difíciles en la vida.

La orientación filosófica nos hace reflexionar sobre cuestiones que están presentes en nuestras vidas a través de preguntas de carácter filosófico y existencial. Por ello, tiene la capacidad de eliminar tanto la ansiedad como la frustración, al hacer que nos centremos en nuevas perspectivas sobre la forma en la que podemos elegir vivir nuestra vida. La orientación filosófica nos ayuda a intentar entendernos a nosotros mismos y a nuestra forma de vida en un mundo en el que no existe un manual que nos indique cómo debemos vivir. Puede servir como guía para calibrar esa brújula interna que utilizamos para navegar en el mar que es nuestra vida.

Lecturas complementarias y referencias:

- Gelatt, H.B (1989) Positive uncertainty. A new decision-making framework for counselling. *Journal of Counselling Psychology*, Número 36
- Hansen, F.T, (2014) *At stå i det åbne*, Hans Reitzels forlag
- Lystbæk C. T (2011) *kan de vise vej*, I, Peter Plant m.fl., vejledningsdidaktik, Schultz
- Skovhus, R,B (2016) A focus on educational choice has social justice consequences – an empirical study informed by Sen’s capability approach. *Journal of the National Institute of Career Guidance and Counselling (NICEC)*, 36(1) 54.60
- SDU, 2018, *Hvordan har du det, trivsel, sundhed og sygdom blandt voksne i region Syddanmark* <https://psykinfo.regionsyddanmark.dk/dwn665599>

¡No todas las preguntas nuevas, estimulantes y filosóficas tienen que salir de ti! Diles a tus estudiantes que propongan otras preguntas poco comunes.

«Lo único que necesitamos para ser buenos filósofos es la capacidad de asombro». (J. Gaarder, *El mundo de Sofía*, 1991).

¿Cuándo fue la última vez que reflexionaste sobre algo con asombro?

TRABAJAR CON PERSONAS JÓVENES REFUGIADAS Y MIGRANTES

Peggy Vassiliou

Grecia es un país con una excelente gastronomía, un magnífico litoral en tonos azules y blancos y monumentos históricos de gran relevancia. Como país fronterizo de la UE, Grecia también es el punto de entrada para miles de personas refugiadas, alcanzando cifras máximas en 2015 con 856.723 personas llegadas en barco. Actualmente, 121.000 personas refugiadas y migrantes¹ continúan allí con la esperanza de llegar a tener una vida mejor y, mientras tanto, esperan en 4.576 apartamentos y 22 edificios, en 14 ciudades y 7 islas a lo largo y ancho de Grecia². Muchas de estas personas deciden (tarde o temprano) quedarse en el país. Según los datos del Servicio Griego de Asilo³, entre el 07/06/2013 y el 29/02/2020 hubo un total de 299.620 solicitudes de asilo, de las cuales 12.415 eran de **menores no acompañados**: 1.105 (8,9%) mujeres y 11.310 (91,1%) hombres. Como cualquier joven, estas personas también tienen sueños y quieren ser felices. Sueñan con tener una vida digna, tener acceso a la educación y encontrar un trabajo gratificante. Para lograr estos objetivos, necesitan ayuda profesional.

Europa no es un lugar estático o invariable (y nunca lo ha sido) pero aun así puede que nos sorprendamos al ver los efectos de la migración, así como las consecuencias de las catástrofes medioambientales o de las enfermedades. Este artículo puede servirnos de inspiración para ver cómo manejar situaciones difíciles o poco comunes. Querríamos compartir nuestras experiencias como orientadores y orientadoras de las personas refugiadas en Grecia (labor que llevamos a cabo en los lugares designados para ellas, como áreas de recepción y albergues). Hemos entrevistado a tres jóvenes profesionales de la orientación: dos mujeres y un hombre, y esto es lo que hemos aprendido:

Sus labores diarias pueden resumirse de la siguiente forma: motivar, animar y orientar a personas jóvenes refugiadas. Así es como lo consiguen:

- Lidian con problemas de conducta
- Celebran reuniones en grupo para la mejora personal y el fomento de la autoestima
- Organizan planes de acción individual
- Hacen hincapié en la necesidad de formarse y aprender griego
- Cooperan con abogados y adolescentes para hablar sobre cuestiones legales, posibilidades académicas y formativas, alternativas de trabajo y, si es posible, reunificación familiar.
- Tienen conversaciones a nivel individual (problemas y reflexiones personales)

La legislación actual establece que los menores no acompañados deben ser enviados a centros de acogida especialmente designados para ellos o a otro tipo de centros durante el tiempo que permanezcan en el país o hasta que les sea asignada una familia de acogida o alojamiento tutelado⁴. *«Estos niños y niñas han viajado miles de kilómetros a pie durante días o incluso meses, huyendo de su país para salvar su vida. Son capaces de casi cualquier cosa. No hay forma de retenerlos. Estos menores llegan a Grecia y ya saben cómo es Atenas, aunque nunca hayan estado allí. La información les llega por medio de personas que ya se encuentran en la ciudad. Así que es muy común que menores que se encuentran en “zonas seguras” consigan escapar de diversas maneras (saltando muros o rompiendo las vallas de alambre) y viajen de nuevo durante miles de kilómetros para reunirse con sus acompañantes. La mayoría nunca regresan a las infraestructuras para refugiados y no es fácil localizarlos o ponerse en contacto con ellos.»*

El mayor problema para la orientación es aislamiento de estas personas. Este grupo en particular ha experimentado el engaño y el rechazo, así como la violencia y muchas carencias. No quieren palabras, necesitan hechos. Los tres orientadores coinciden en que la única forma de «luchar» contra el aislamiento es ayudándoles a identificar los rasgos positivos de su personalidad y los momentos placenteros y felices de su pasado que les han servido de inspiración para seguir adelante. En general, las sesiones individuales son las más efectivas. Sin embargo, la terapia en grupo también ayuda a trabajar sus habilidades sociales. En ocasiones, se anima a padres y madres de acogida a que recompensen de alguna forma el esfuerzo que hacen los adolescentes para participar en estas sesiones.

«No podemos pretender que se integren de forma apropiada en la sociedad si viven en entornos restringidos y lejos del mundo real. ¿Cómo puedo convencer a un adolescente de que debe asistir a clases de griego cuando cree que le miento porque no puede concebir que en Grecia se vaya al colegio todos los días? Algunas veces he pensado en grabar con el móvil a estudiantes que van y vuelven de la escuela en autobús, en tren o andando.»

Otro gran obstáculo para los profesionales es, por supuesto, la falta de confianza y la inseguridad que sienten las personas refugiadas. Todos los orientadores coinciden en que su constante presencia en estos lugares demuestra a los jóvenes que hay alguien que realmente se preocupa por ellos y quiere ayudar. Es necesario mostrar empatía a diario y hacerles ver que alguien es consciente de la seriedad de sus problemas.

«Por desgracia, quienes se dedican a la orientación en los albergues rotan continuamente y en consecuencia, perdemos información de vital importancia sobre quienes viven allí. La mayoría de las veces, todos nuestros esfuerzos se van al garete. Nadie se preocupa por ofrecer comentarios individualizados o facilitarle los datos necesarios al nuevo orientador u orientadora. Y así se pierde toda la confianza que tanto esfuerzo nos había costado ganar.»

¿Se te ocurre algún método, quizás inspirado en tu propia práctica profesional, que puedas recomendar a orientadores y orientadoras que trabajan con personas refugiadas?

En ocasiones, hay profesionales se enfrentan a agresiones verbales por parte de jóvenes y adolescentes. Se recomienda entonces:

- Tener en cuenta su estado de ánimo.
- Informarse sobre experiencias desagradables anteriores a las que se ha enfrentado esta persona en concreto.
- Ser capaz de diferenciar entre el comportamiento y la persona.
- Recompensar y elogiar el esfuerzo que están haciendo para mantener la calma y practicar el autocontrol.
- No tomarse la agresión verbal como algo personal.
- Salir de la habitación y explicarles que probablemente necesiten tiempo para pensar y calmarse.

«Muchos de estos adolescentes experimentaban a diario violencia física o verbal en el seno de sus familias. Como resultado, tienden a aceptar este tipo de trato como algo normal y, por supuesto, actúan de forma similar. En ocasiones, se pelean (con mucha agresividad) solo para divertirse. Incluso llegan a hacerlo a propósito simplemente para retirarse de mí.»

Y, ¿cuáles son las recomendaciones de estos orientadores para sus colegas que trabajan (o van a trabajar) con personas refugiadas?

En sus propias palabras, es imprescindible:

1. Mostrar empatía y aceptación para construir una relación basada en la confianza mutua.
2. No tomarse ninguna agresión u hostilidad como algo personal. En otras palabras, mantener la calma y mostrarse indiferente.
3. Encontrar formas de ofrecerles motivación a diario.
4. Demostrarles que son personas en quienes se puede confiar, honestas y que pueden ser un hombro sobre el que llorar.

Al final de nuestra conversación, nuestros orientadores nos contaron la siguiente historia que, a pesar de ser trágica, también es una historia de esperanza. Aunque el cariño y el apoyo a largo plazo no borren el pasado, tienen el poder de influir de forma positiva tanto en sus vidas presentes como futuras.

«En abril de 2018, les dimos la bienvenida a dos hermanos (niño y niña) de unos ocho años. Desde el principio, ambos se mostraron agresivos y hostiles. Se negaban a mantener contacto visual y a menudo nos pegaban. No seguían ninguna regla, no participaban en ninguna actividad y no querían formar parte de nuestra comunidad (ni con sus iguales ni con nuestro equipo). Sufrían privación del sueño y estaban desnutridos. Supusimos que habían sufrido abusos y abandono y, desafortunadamente, estábamos en lo cierto. [...] Con estabilidad, persistencia y paciencia, nos ceñimos unos horarios fijos y muy específicos para hacerles sentir seguros

y a salvo. El profesorado y todo el equipo de cuidadores los mantenía limpios, alimentados y bien vestidos. Por otra parte, nosotros, como profesionales de la orientación, debíamos convencerlos para que entrasen a formar parte de una comunidad mayor, ayudar a que entablasen amistades y a que participasen en las actividades. Después de varias semanas, parecía que nos habíamos ganado un poco de su confianza y es como si eso hubiese tenido un efecto curativo para ellos. Escucha activa, dedicación, recompensas, fomentar su autoconfianza y cuidados: esos fueron los instrumentos que utilizamos para acercarnos a ellos y ganarnos su confianza. Las recompensas eran normalmente una cálida ronda de aplausos o un gran abrazo, o incluso algo más tangible como un helado. En ocasiones, la recompensa también era las palabras amables de otra persona del grupo que, de forma espontánea, hacía un comentario positivo (“gracias por dejarme tu boli” o “gracias por sentarte a mi lado”). Estos esfuerzos eran reforzados mediante el contacto físico, mayormente por parte quienes los cuidaban en el albergue adoptando un papel maternal con tres piedras angulares: cariño, cuidados y estabilidad. La combinación de todos esos esfuerzos diarios tuvo un efecto terapéutico en estos niños. De esta forma, concluimos que es necesario ofrecerles, al menos a los más jóvenes, propuestas más humanas y compasivas, así como otras más científicas. Hoy en día, ya adolescentes, están con una familia de acogida y parece que les va mejor.»

DETENTE Y PIENSA

¿Cómo podemos trabajar sobre nuestra sensibilidad intercultural? Cuando vayas a una ciudad que no conoces, intenta visitar un sitio no turístico. Puedes pasear, sentarte, comprar, etc. Déjate llevar y no tengas prisa. Intenta observar todo con una nueva mirada. Fíjate en todo lo que te rodea: la gente, la arquitectura, la naturaleza, los sonidos, los olores, etc. Trata de describir todo lo que ves, oyes y hueles sin evaluarlo. Puedes utilizar las herramientas que quieras para capturarlo (palabras, colores, formas, fotos, etc.). Cuando llegues a casa, reflexiona un rato sobre lo siguiente:

- ¿Qué has visto y oído durante tu tiempo de observación?
- ¿En qué pensabas en aquel momento?
- ¿Cómo te hace sentir?
- ¿Evoca algún recuerdo en tu mente?

Lecturas complementarias y referencias:

https://irefos.oaed.gr/?page_id=24779

<https://www.psychology.org.au/getmedia/66518b6a-b200-4c73-98cc-d990109ebb0d/03-ACP-Vol-30-1-2019-Puvinanasinghe-et-al.pdf>

<http://www.infocoonline.es/pdf/GuideRefugees.pdf>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4178>

[https://www.openbook.gr/symvouleytiki-prosfigwn-palinnostountwn-metanastwn-kai-aitountwn-asylo/Symvouleytiki_Prosfigwn_Palinnostountwn_Metanastwn_kai_Aitountwn_Asylo_Aγγελική_Κοτσαμάνη,Γιώργος_Λαφαζάνης,Κωνσταντίνος_Σκλάβου,Έκδοση:Ινστιτούτο_Διαρκούς_Εκπαίδευσης_Ενηλίκων_\(ΙΔΕΚΕ\),Έτος_έκδοσης:2008](https://www.openbook.gr/symvouleytiki-prosfigwn-palinnostountwn-metanastwn-kai-aitountwn-asylo/Symvouleytiki_Prosfigwn_Palinnostountwn_Metanastwn_kai_Aitountwn_Asylo_Aγγελική_Κοτσαμάνη,Γιώργος_Λαφαζάνης,Κωνσταντίνος_Σκλάβου,Έκδοση:Ινστιτούτο_Διαρκούς_Εκπαίδευσης_Ενηλίκων_(ΙΔΕΚΕ),Έτος_έκδοσης:2008)

¹<https://data2.unhcr.org/en/documents/details/78445>

²https://www.asylumineurope.org/sites/default/files/report-download/aida_gr_2018update.pdf & <https://data2.unhcr.org/en/documents/details/67483>

³http://asylo.gov.gr/en/wp-content/uploads/2020/03/Greek_Asylum_Service_data_February_2020_en.pdf

⁴<https://www.asylumineurope.org/reports/country/greece/reception-conditions/housing/accommodation>

SELECCIONAR INFORMACIÓN APROPIADA Y ÚTIL

Nicki Moore

Las personas jóvenes buscan información en diversas fuentes para que les ayude a tomar una decisión sobre su futuro profesional. Algunas de estas personas prefieren obtener información de libros y revistas, y otras prefieren acudir a familiares o posibles empleadores. Hay información que está disponible gratuitamente en internet a la que acceden habitualmente en su tiempo libre. Es tentador para los orientadores desentenderse de la responsabilidad de supervisar cómo jóvenes y adolescentes obtienen esta información sin mediación, para utilizarla después como guía en su toma de decisiones profesionales. Por otra parte, también hay materiales, tanto en papel como en línea, que son especialmente seleccionados para este fin y se difunden en forma de enlaces web, carteles, materiales de referencia y fichas de actividades. En algunos países, existe legislación específica que rige la forma en que se suministra la información, por lo que los orientadores y orientadoras han de comportarse de manera ética en el ejercicio de sus funciones. Como docentes, también tienen la responsabilidad de garantizar que las personas jóvenes disponen de los conocimientos y habilidades necesarias para seleccionar información apropiada y verificada sobre salidas profesionales y el mercado laboral (información CLMI por sus siglas en inglés).

Responsabilidad legal en la provisión de información CLMI

En algunos países, existe legislación específica o reglamentos que hacen referencia directa a la provisión de información CLMI. En Reino Unido, por ejemplo, las escuelas están obligadas a garantizar que el alumnado tiene acceso a una amplia gama de materiales de referencia actualizados. Asimismo, la legislación también define el concepto de «imparcialidad» como aquello que resulta en el mayor beneficio del alumnado y no de otras personas u organizaciones. Las escuelas también están obligadas a ofrecer una orientación y educación profesional completamente libre de prejuicios. En definitiva, la legislación específica al respecto difiere dependiendo del país europeo en el que te encuentres, por lo que es necesario explorar las implicaciones que cada marco legislativo concreto tiene para la orientación profesional.

DETENTE Y PIENSA

- ¿Cuál es el marco legislativo que rige la provisión de información sobre salidas profesionales y el mercado laboral en tu país?
- ¿Cómo te aseguras de que la información que proporcionas cumple con estos requisitos?

Ética aplicada a la tarea de proporcionar información CLMI

Los principios morales que guían la labor de proporcionar este tipo de información incluyen la necesidad de ser imparcial, transparente y fiable (CDI 2018). Sin embargo, proporcionar acceso a una variedad de materiales informativos no significa que no estemos ofreciendo información sesgada. Moore (2019) utiliza el enfoque de Thaler y Sunstein (2008) en su estudio de cómo se pueden aplicar los conocimientos sobre economía conductual a la provisión de información CLMI y señala que es posible influir en las decisiones de los jóvenes si ponemos atención al disponer la información en el espacio, otorgando lugares más visibles a las opciones preferentes (por ejemplo, ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) y lugares menos prominentes para otras opciones consideradas como no preferentes (como las artes). Este enfoque ejemplifica la «teoría del empujón», un sistema para modificar el comportamiento que está ganando importancia a nivel internacional. Podría discutirse la idoneidad de esta visión en economías donde los gobiernos están interesados en cerrar ciertas brechas de competencias en el mercado laboral. Sin embargo, como especialistas en desarrollo profesional, debemos seguir transmitiendo confianza y siendo transparentes, y utilizar este tipo de técnicas no nos ayudará a lograrlo.

DETENTE Y PIENSA

- ¿Cómo puedes garantizar la imparcialidad, transparencia y fiabilidad de la información que proporcionas en tu labor de orientación y en el seno de tu organización?

Fomentar el uso crítico de la información por parte de jóvenes y adolescentes

Se ha escrito mucho en los medios internacionales sobre el papel que han jugado las «noticias falsas» en las decisiones de la ciudadanía respecto a citas electorales y otros eventos políticos. Los titulares han reforzado la necesidad de que las personas cuestionen las fuentes y el fin último de la información que encuentran a través de redes sociales y otras plataformas. Estos mismos principios se aplican a la información CLMI y nos llevan a concluir que debemos educar a las personas jóvenes para que se conviertan en usuarios y usuarias de información exigentes. La hoja al final de este artículo les puede ayudar a desarrollar sus habilidades de gestión de la información. También puedes utilizarlo para asegurarte de que seleccionas información fiable, o como recurso educativo para fomentar el desarrollo de habilidades de gestión de información sobre el futuro profesional.

Evaluación de la información sobre salidas profesionales y el mercado laboral

Elegir fuentes de información precisas y de confianza es fundamental para tomar decisiones profesionales de manera correcta. Puede ser difícil saber qué información es válida y qué información hay que descartar por inapropiada. Esta hoja

Nombra tres fuentes de información a las que acudes con frecuencia para informarte antes de tomar una decisión.

Si la ley de tu país no regula la provisión de información para la orientación profesional, ¿cómo decides qué fuentes son adecuadas?

de trabajo utiliza el test CRAAP (por sus siglas en inglés, VRAPP en español), que analiza la vigencia, relevancia, autoridad, precisión y propósito de la información, tal y como lo presentó Sarah Blakeslee, de la Universidad Estatal de California, en 2004. Se puede utilizar para evaluar recursos en línea y en papel.

	Definición	Preguntas	Respuesta
V	Vigencia o caducidad de la información	<ul style="list-style-type: none"> ¿En qué fecha se publicó? ¿Tengo la versión más reciente? 	
R	Relevancia o cómo la información satisface tus necesidades	<ul style="list-style-type: none"> ¿Esta información está directamente relacionada con mi pregunta o es más general? ¿He buscado esta información en concreto o la he encontrado por casualidad? 	
A	Autoridad o fuente de la información	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la autoría de este recurso? ¿Es una empresa o una persona a la que conozco y en quien confío? ¿Alguien más a quien conozco ha utilizado este recurso? ¿Alguien en quien confío me ha recomendado consultar esta información? 	
P	Precisión o fiabilidad, veracidad o precisión de la información	<ul style="list-style-type: none"> ¿Puedo encontrar los datos presentados aquí en otras fuentes fiables? ¿Existen comentarios sobre esta información en algún sitio? ¿Qué opiniones hay al respecto? 	
P	Propósito o razón por la que existe la información.	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la intención de quien proporciona esta información? ¿Favorece los intereses de algún grupo? ¿Esta información está patrocinada? ¿Por quién? ¿Con qué intención? 	

Otras lecturas y referencias:

Blakeslee, S. (2004). The CRAAP Test. LOEX Quarterly: Vol. 31: Ed. 3, Art. 4.
 Career Development Institute (2018). Code of Ethics. Stourbridge. CDI.
 Moore, N. (2019). 'Nudge theory: should career development practitioners have a position?' Career Matters, 7(3).
 Moore, N., Clarke, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.
 Thaler, R. and Sunstein, C. (2008). Nudge. Penguin Books.

REFLEXIÓN CRÍTICA Y RESPONSABILIDAD ÉTICA EN LA PRÁCTICA DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Jesper Sigaard Hansen

La responsabilidad ética es fundamental en el campo de la orientación profesional porque los orientadores pueden tener un impacto crucial en la vida de otras personas. Este artículo explora cómo la reflexión crítica puede apoyar a estos profesionales en su intento de aplicar pautas éticas a su labor de orientación.

La reflexión crítica y la responsabilidad ética pueden convertirse en pautas de gran relevancia para quien trabaja en el campo de la orientación profesional. Pueden resultar útiles en esta labor, donde siempre existe una tensión entre lo que más conviene a la persona a quien se aconseja y lo que demanda la sociedad. Esto puede parecer simple u obvio, pero para lograr alcanzar ese equilibrio es necesario detenerse a observar la sociedad y la organización en la que se trabaja con una mirada crítica.

Ilustramos este dilema con una entrevista realizada como parte de la investigación llevada a cabo por el equipo de nuestro proyecto. En ella se documenta una conversación entre uno de nuestros investigadores y un estudiante de noveno curso en una escuela de educación obligatoria de Dinamarca.

Entrevistador: «Michael, ¿puedes explicarme mejor qué significa estar bajo presión?»
 Michael: «Me siento presionado porque me insisten mucho en que escoja un itinerario profesional, la escala PISA¹ y los exámenes oficiales. Es como si profesores y orientadores quisieran ayudarnos aportándonos información extra, pero a mí me estresa. No creo que nos den opción de ver cómo son realmente las profesiones.»

Entrevistador: «Pero ¿en el departamento de orientación os hablan también de otras cosas?»
 Michael: «Sí, por supuesto, hablamos de diferentes opciones profesionales. Hablamos principalmente de formación profesional, así que tengo la sensación de que se trata sobre todo de que más jóvenes escojan esa opción. Pero no creo que sea la adecuada para mí, porque yo quiero ir a la universidad.»

Entrevistador: «Entonces, tú buscas otra cosa.»

Michael: «No lo sé, tal vez algo más acorde con mis sueños»

Orientación profesional: entre las necesidades individuales y lo que demanda el sistema

Como se ilustra en la entrevista, la práctica de la orientación profesional está

¿Qué temas relacionados con la orientación profesional son importantes en tu país?

vinculada a los requisitos y rutinas sociales e institucionales por los que un individuo, en este caso Michael, puede sentirse presionado. Este problema puede ilustrarse con una cita del filósofo franco-lituano Emmanuel Levinas:

Hay crueldades terribles porque proceden de la necesidad del orden razonable. Hay, si se quiere, lágrimas que un servidor público no puede ver: Las lágrimas del Otro (Simmons, 1999:98)

Dicho con otras palabras, no es difícil que los orientadores, frente a todas las tareas y requisitos que deben abordar, puedan llegar a olvidarse de la persona a la que pretenden ayudar.

¿Cómo puede ser que la orientación profesional y las actividades que se enmarcan en este contexto contribuyan a aumentar el estrés y la insatisfacción del alumnado? ¿Y qué se puede hacer para evitarlo?

Para responder a esta pregunta, es importante que los orientadores y orientadoras analicen su práctica en el marco de un contexto más amplio. Esto es fundamental para identificar cómo las actividades de orientación profesional, si no se usan de la manera adecuada, pueden contribuir a aumentar el estrés e insatisfacción que siente el alumnado.

Si volvemos a la entrevista anterior, Michael siente que su orientador está tratando de venderles la formación profesional a él y al resto de estudiantes. Esta es una preocupación real, ya que en Dinamarca las políticas actuales hacen hincapié en lograr que más jóvenes se decidan por la formación profesional. El orientador es perfectamente consciente de esto, como también lo es Michael. Si el orientador no aborda el problema de manera directa, podría derivar en lo siguiente:

- Los estudiantes percibirán a su orientador como una persona que no es digna de confianza y se preguntarán: ¿esta persona quiere lo mejor para mí? Si creen que hay segundas intenciones, esto podría influir negativamente en la relación entre profesional y estudiante.
- Estaríamos contribuyendo así a incrementar el estrés que siente el alumnado y sus inseguridades, en lugar de ofrecer un entorno seguro para explorar distintas oportunidades profesionales.

¿Qué podría haber hecho el orientador?

SI el orientador hubiera sido más honesto y directo sobre el hecho de que las políticas actuales se centran en la promoción de la formación profesional, habrían entablado una conversación sobre la sociedad contemporánea y las necesidades del mercado laboral. De esta forma, podrían haber reflexionado sobre el hecho de que hay muchas formas de tener una buena vida y que las

opciones que ofrece la formación profesional a menudo son descartadas sin dedicarles ni un solo momento de reflexión. Un debate abierto como este podría reforzar el pensamiento crítico de las personas jóvenes que, aplicado a ámbito del empleo, mejoraría sus oportunidades de aprendizaje profesional.

El pensamiento crítico en la práctica de la orientación: una responsabilidad ética

No siempre es fácil imaginar las consecuencias imprevistas de la orientación. Es por eso que el profesor maltés Ronald Sultana (2014) argumentó que la orientación profesional debe entenderse como una parte de un todo. Es fundamental que como profesionales reflexionemos sobre nuestro papel en la sociedad y sobre las oportunidades y consecuencias derivadas de llevar a cabo nuestra labor.

La filósofa germano-estadounidense Hannah Arendt llama «dejación de responsabilidades» a no tener una visión crítica respecto a la labor y la influencia que ejercemos sobre el resto de individuos (Aasland, 2011). Los orientadores y orientadoras que hacen uso del pensamiento crítico deben manifestar con claridad si las actividades de orientación profesional pueden no ser el mejor enfoque para las personas involucradas. Al mismo tiempo, es también su responsabilidad ética actuar en beneficio de las demás personas involucradas en el proceso. Para lograrlo, es necesario desarrollar un pensamiento crítico propio.

DETENTE Y PIENSA

Pide a tus estudiantes que lean un artículo sobre el mercado laboral actual. Su tarea es encontrar tanta información verificada como sea posible para desmentir y confirmar lo que se dice en el artículo

- Si hay más información, ¿significa automáticamente que lo que dice el artículo es verdad/mentira?
- ¿Qué otras cosas pueden generar falta de información?

Lecturas complementarias y referencias:

- Aasland, D. (2011) *Vejledning mellem menneske og system I, Eide m.fl. (2011) Til den andens bedste, Dansk Psykologisk forlag*
- Burggreave, R. (1999) *Violence and the vulnerable face of the other*, Journal of Social Philosophy Vol. 30. Núm. 1 Spring, Blackwell Publishers
- Hooley, T., (2018) *The Neoliberal Challenge to Career Guidance: Mobilising Research, Policy and Practice Around Social Justice*, in Hooley, T., Sultana, R.G. and Thomsen, R. (eds) *Career Guidance For Social Justice*, Routledge
- Skovhus, R. (2017) *Vejledning, valg og læring, trykværket*.
- Sultana, R. G. (2014) *Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. International Journal of Vocational Guidance*, 14, 5-15
- Sultana, R. G. (2014) *Career Guidance for Social Justice in Neoliberal Times*, in Arulmani, G., Bkashi, A. J., Leong, F. T. L. and Watts, A. G. (eds) *Handbook of Career Development*, Nueva York. Springer

¹⁷ PISA es un estudio de la OCDE que compara las competencias de los estudiantes de los

¿Por qué elegiste tu trabajo?

¿Qué es lo que te motiva?



¿LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL COMO CONFLICTO PERMANENTE?

Eva Kavková

La orientación profesional, así como el trabajo social o comunitario, a menudo puede dar lugar a conflictos o dilemas. A un lado del conflicto se sitúa el alumnado, con sus propias ideas sobre cómo querrían vivir sus vidas; imaginan su futura profesión y a veces consideran la posibilidad de seguir estudiando. Al otro lado de ese conflicto hay docentes que ofrecen orientación profesional, a veces como empleados públicos estatales, regionales o municipales y con alguien detrás que desea ejercer cierta influencia sobre la institución. En ese caso, la institución actuaría, en cierto modo, como un instrumento gubernamental, estrechamente vinculado a la industria y que promueve los intereses económicos por encima de todo. Incluso se podría decir que la orientación profesional que proporciona una institución de ese tipo podría estar motivada principalmente por las exigencias actuales del mercado laboral. En otras palabras, se espera que el equipo de orientación guíe a las personas jóvenes de tal manera que garantice que se cubran las vacantes en los sectores en los que la escasez de mano de obra es más evidente.

Es evidente que los intereses de ambos lados no siempre coinciden, y a veces incluso se sitúan en extremos opuestos. Los orientadores y orientadoras a menudo se encuentran en ese fuego cruzado. En ocasiones, uno de los lados ejerce más presión que el otro, o como profesionales nos identificamos en mayor medida con una de las dos posturas, por lo que es muy difícil encontrar un punto medio.

DETENTE Y PIENSA

- ¿Cuál es tu objetivo en tu labor de orientación profesional?
- ¿Eres capaz de reconocer las necesidades de tus estudiantes?
- ¿Cómo puedes asegurarte de que verdaderamente entiendes sus necesidades?

En su artículo «Reflexión crítica y responsabilidad ética en la práctica de la orientación profesional», Jesper Hansen nos ofrece una descripción detallada de las dimensiones éticas de esa tensión a la que se enfrentan los orientadores y orientadoras cuando tratan de encontrar un equilibrio entre los intereses de las personas a quienes aconsejan (como exige su código ético) y las exigencias de la sociedad. Después pasa a señalar los efectos negativos de una orientación inadecuada, que favorece los intereses económicos sobre los del alumnado. Este artículo supone la continuación de lo presentado por Hensen y explora las implicaciones

sociales y económicas negativas de una orientación profesional en la que influyen demasiado las exigencias de la economía actual.

Tony Watts, miembro fundador del National Institute for Career Education and Counselling y profesor emérito invitado en la Universidad de Derby, afirma que la motivación principal que tiene el alumnado para continuar con sus estudios es obtener «los papeles que les sirven de pasaporte para acceder al mundo laboral. Y es en el departamento de orientación donde están las personas que controlan los visados necesarios». Watts (1998).

Para entender mejor la naturaleza del conflicto de la orientación profesional, debemos examinar más de cerca a las personas que participan en este proceso.



El alumnado es el punto de partida, son las personas que se benefician de los servicios de orientación profesional ofrecidos en colegios y otras instituciones. También podemos denominar a estas personas como «mundo de la vida». El término fue utilizado por primera vez por Habermas (1981) para denominar al mundo de la realidad cotidiana. Cada estudiante tiene sus propias experiencias con el mundo que le rodea, sus propios valores, sueños e ideas de cómo le gustaría que fuera su vida futura. Sus opiniones reciben influencias principalmente de su entorno: familia, amistades y también lo que aprende en internet, como así lo demuestra el estudio realizado por el equipo de nuestro proyecto en 2019 (Moore, Clark, Neary y Blake, 2020). Su perspectiva no siempre coincide necesariamente con las opiniones del profesorado, profesionales de la orientación, dirección de la escuela o quienes forman parte del gobierno.

La sociedad, con sus reglas, normas y valores (lo que Habermas llama el «sistema») se encuentra al otro lado del conflicto. Sus normas provienen de aquellos que están en el poder. Son quienes determinan lo que es correcto, adecuado y normal (es decir, cuáles son los valores correctos, el comportamiento adecuado, las mejores carreras, el trabajo encomiable o la trayectoria profesional exitosa). Cualquier comportamiento que no se ajuste a esta definición de normalidad es calificado de anormal o patológico (Dominelli, 2002). Las escuelas funcionan entonces, en cierto sentido, como una primera etapa de ese sistema, que prepara y moldea al

¿Cuál es el papel de las exigencias actuales de naturaleza económica en la orientación profesional?

alumnado para que se adecúe a las normas vigentes en la sociedad (Illich, 1975) para a menudo marginar a quienes no cumplen con estas normas. Oomen y Plant (2014) argumentan que quienes abandonan la educación de forma prematura, etiquetados como «desertores», son en realidad empujados por el sistema, es decir,

«expulsados». El hecho de que no se gradúen se percibe como un fracaso personal causado por la falta de confianza en sus propias capacidades, falta de resistencia o de motivación, y no como un fracaso del sistema, que no ha sabido satisfacer sus necesidades y ofrecerles otra solución que la de abandonar los estudios.

Según un estudio realizado por Eurofound en 2012, el mayor riesgo de abandono escolar se manifiesta en niños y niñas que viven con discapacidades, proceden de familias en las que ha habido un divorcio o se ven afectadas por situaciones de desempleo o bajos ingresos, o cuyas familias son inmigrantes. Todos ellos tienen una cosa en común: su vida y sus patrones culturales no se corresponden con la percepción de normalidad aceptada en la sociedad.



¿Cómo es la orientación profesional en el contexto de los mecanismos descritos anteriormente?

Se anima al alumnado a elegir estudios y carreras que son habituales o necesarias en la sociedad actual. Se les aconseja que estudien para conseguir después un trabajo para el cual la demanda en el mercado laboral es alta, sin tener en cuenta sus aspiraciones. Este concepto no es perjudicial en sí mismo, ya que algunas personas tienen expectativas de vida poco realistas y otras no tienen ni idea de qué camino seguir en el futuro. La orientación profesional puede ayudarles a estar en contacto con la realidad. Sin embargo, esto debe hacerse de una manera delicada para que no pierdan la motivación, como muestra Hensen en su artículo. Si los orientadores y orientadoras no son capaces de respetar los deseos y necesidades de sus estudiantes y no reflexionan sobre las instrucciones que les llegan de sus superiores, su servicio tendrá repercusiones negativas, especialmente para las personas procedentes de familias de bajos ingresos y desfavorecidas. Veamos cómo funciona esto en la práctica.

Especialista en tecnologías de la información no es la única profesión demandada en un mercado laboral que también necesita a largo plazo personal para la producción y la construcción (McGrath, 2019), lo que significa puestos que requieren menos cualificaciones, que conllevan peores salarios, y que a menudo

implican trabajar por turnos y en condiciones menos cómodas y seguras. Además, algunos puestos de trabajo en esos sectores corren el riesgo de ser cubiertos con robots y en consecuencia, podrían desaparecer en pocos años. Hay profesionales de la orientación que, bajo una gran influencia del sistema, podrían tender a dirigir a parte del alumnado hacia estas profesiones menos cualificadas, tan solo porque se trata de estudiantes que parecen tener un futuro menos prometedor, se sienten indecisos, son difíciles de educar o carecen de las competencias «correctas», en definitiva, porque es la parte del alumnado con la que es más difícil trabajar. A menudo, estos profesionales carecen de tiempo y recursos para su práctica profesional y necesitan pensar de forma crítica y poco convencional, fuera de la normalidad vigente, para descubrir el potencial oculto de sus estudiantes.

CONSEJO:

Pide a tus estudiantes que expliquen entre dos y cuatro términos relacionados con la búsqueda de empleo (por ejemplo, éxito, carrera, buena universidad, trabajo relevante para la sociedad, etc.). Continúa con un debate destinado a comparar las definiciones que se les han ocurrido (y las tuyas propias). Explícales que no hay respuesta correcta o incorrecta, porque simplemente les has pedido su opinión acerca de estos términos.

Como resultado, los orientadores y orientadoras que no piensan en las repercusiones de su trabajo y eligen el camino «fácil» contribuyen a perpetuar las disparidades y desigualdades sociales. Como han demostrado muchos estudios (véase más adelante), es más fácil para los niños y niñas de clase media y alta (de familias que valoran la educación) adaptarse al comportamiento y las normas que exige su escuela y, por tanto, aprobar con éxito sus exámenes de acceso a la escuela secundaria y la universidad. Por otra parte, los niños y niñas de clase trabajadora, que no conocen estas normas desde una edad temprana, no se benefician igualmente de la educación que se les proporciona. No encuentran motivación en sus estudios y por lo tanto tienden a elegir cursos de formación profesional, terminando una vez más, y a pesar de sus talentos, como trabajadores de bajos ingresos, y a menudo también en puestos precarios con poca seguridad laboral. Como dice Katrňák en *Condemned to be Blue-Collar (Condenados a ser obreros)* (Odsouzeni k manuální práci, 2004): «... es necesario preguntarse cuántos niños y niñas terminan en escuelas de formación profesional solo por su condición social, aunque su intelecto les permitiría fácilmente estudiar en una escuela de prestigio si sus circunstancias fuesen distintas». Sin la reflexión crítica, la orientación profesional puede contribuir a una mayor fragmentación de nuestra sociedad, abriendo una brecha entre las personas privilegiadas y aquellas que terminarán en el paro (o incapaces de encontrar un trabajo) debido a la automatización.

¿Qué relación existe entre este tema y tu trabajo?

Varias personas en el campo de la sociología se centran en estudiar la desigualdad de acceso a la educación y la consiguiente baja movilidad social y profesional. Cabe destacar las siguientes publicaciones: Thompson, K. (2016). *White Working Class Underachievement*; Acher, I., Huchings, M., y Ross, A. (2003). *Higher Education and Social Class. Issues of exclusion and inclusion*; Erikson, R., Goldthorpe, J. H. (1992). *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Willis, P. (1975). *Learning to Labour*.

Los orientadores y orientadoras son el último elemento de este diagrama. No parten de una hoja en blanco, porque tienen sus propias vivencias, su educación, sus antecedentes familiares y profesionales, sus valores y sus opiniones. Todo ello influye en su actitud en el trabajo y en su posición en este diagrama, y les sirve de ayuda u obstáculo para equilibrar exigencias enfrentadas y alcanzar acuerdos aceptables para ambas partes.

¿Qué pueden hacer los orientadores y orientadoras profesionales para hacer frente a una situación tan difícil?

El uso de herramientas de reflexión crítica, tal y como nos explica Siobhan Neary en *La reflexión crítica y sus beneficios para quienes trabajan en el campo del desarrollo profesional y en Teorías que apoyan la reflexión*, podría ser una opción. La reflexión crítica nos ayuda a detenernos por un momento y alcanzar un conocimiento más profundo de nosotros mismos, de nuestro trabajo y del contexto en el que prestamos servicios como profesionales de la orientación. El objetivo es ver qué hay bajo la superficie de lo que damos por sentado y aprender a examinar nuestra motivación y comportamiento y su impacto sobre nuestra labor, todo ello de forma retrospectiva, continuada y con la mirada puesta en el futuro, para no contribuir inintencionadamente a perpetuar la injusticia y las desigualdades sociales.

Referencias y lecturas complementarias:

Dominelli, L. (2002). *Anti-Oppressive Social Work, Theory and Practice*. Londres: Palgrave Macmillan
Eurofound (2012). *Recent Policy Developments Related to Those Not in Employment, Education and Training (NEETs)*. Dublín: Eurofound
Habermas, J. (1983). *The Theory of Communicative Action, Volume 1, Reason and the Rationalization of Society*, traducido por Thomas McCarthy, Boston: Beacon Press
Illich, I. (1995). *Deschooling Society*, Marion Boyars Publishers Ltd
Katriňák, T. (2004). *Odsouzení k manuální práci: Vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*, Praha: Sociologické nakladatelství (SLON)
McGrath, J. (2019). *Analysis of shortage and surplus occupations based on national and Eurostat Labour Force Survey data*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión
Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). *Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools*. Derby: International Centre for Guidance Studies.
Oomen, A., & Plant, P. (2014). *Early School Leaving and Lifelong Guidance*, ELGPN Concept Note No. 6. Jyväskylä
Thompson, N. (2016). *Anti-Discriminatory Practice* (6ª edición). Palgrave
Watts, A. G., (1998). *Reshaping Career Development for the 21st Century*. Derby: Centre for Guidance Studies. Disponible en: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.100.1185&rep=rep1&type=pdf>
<https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-10/Profese-a-obory-ktere-zamestnavatele-potrebuji/26>

¿Qué piensas tras haber leído este artículo?

ORIENTACIÓN Y SOSTENIBILIDAD: PROMOVRIENDO VALORES SOSTENIBLES EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Miriam Dimsits, Helena Košťálová

Como especialistas en orientación profesional, con frecuencia olvidamos hasta qué punto la profesión de uno puede llegar a influir en la orientación profesional. Tratamos con todo tipo de personas e intentamos que reflexionen sobre sí mismas y la sociedad en la que viven. Podemos influir en la vida de jóvenes y adolescentes y esperamos servirles de ayuda para tomar buenas y valiosas decisiones a lo largo de sus trayectorias profesionales. La orientación profesional como oficio ayuda a dar forma a los valores, la ética y el pensamiento independiente de las personas: es una forma de cambiar la sociedad y la comunidad global poco a poco.

La orientación profesional como oficio surgió en torno al año 1900, como respuesta a importantes retos sociales que surgieron cuando numerosas personas empezaron a trasladarse del campo a la ciudad, o a otros países y continentes, con la esperanza de encontrar trabajo, prosperidad o una forma de salir de la pobreza. Frank Parsons, cuya profesión inicial era la de ingeniero, sufrió el desempleo y la crisis económica de Estados Unidos de finales del siglo XIX y, guiado por ideas de reforma y justicia social, fundó lo que se cree fue la primera «oficina de empleo» del mundo. En la ciudad de Boston, esta oficina ayudó a inmigrantes recién llegados a encontrar la industria, de entre todas las que había en la ciudad, que mejor se adaptaba a sus características (Brewer 1942, Plant 2014). Esta oficina funcionaba sobre la base de la orientación profesional, un lugar en el que profesionales buscaban soluciones para los problemas de la sociedad a nivel individual. Los especialistas en orientación profesional han tratado, a lo largo de la historia, de buscar soluciones para desafíos intersectoriales de la sociedad moderna y, en muchos sentidos, han tenido éxito en su labor (Watts 1996).

En la actualidad, nos enfrentamos a una nueva labor social, un desafío medioambiental que afecta a los modos de vida de la sociedad global. Si no afrontamos esta tarea como la comunidad internacional que somos, sus efectos sobre la vida de miles de millones de personas podrían ser devastadores. Una vez más, la orientación profesional podría ser el método más indicado para revertir el giro de esta espiral negativa y ayudar a buscar nuevas soluciones en esta encrucijada en la que se encuentran tanto la sociedad como el individuo.



DETENTE Y PIENSA

- ¿Estás de acuerdo con lo que dijo John Donne, «nadie es una isla»? ¿Quién forma parte de tu isla?
- ¿A qué retos se enfrentan hoy en día los y las profesionales de la orientación laboral?

El profesor Peter Plant, de la Universidad de Noruega Sudoriental, propuso un concepto de cambio para los sistemas y la práctica de la orientación denominado Guía Verde (Plant 2014). A través de esta Guía Verde, Plant trata de destacar la importancia y la responsabilidad del orientador/a profesional respecto a la promoción de los valores verdes en su campo. En este caso, se basa en el relato histórico de las ideas de Frank Parsons (considerado el fundador de la orientación profesional) quien habla de una profesión basada en la responsabilidad social. Plant sostiene que, en el ideario de Parsons, una profesión que incorpora la ética de justicia social también ha de ocuparse necesariamente de cuestiones ambientales, y lo habría hecho si la profesión se hubiera fundado hoy en día con los conocimientos ambientales que tenemos en la actualidad (Ibíd.). Quienes practican la orientación ecológica deberían ayudar a las personas a las que orientan a encontrar trayectorias profesionales y empleos más ecológicos que tengan un impacto ambiental positivo (Ibíd.).

Sin embargo, podemos ahondar aquí en la posición que adopta la guía verde. Si sólo vemos los desafíos globales que afectan al clima y la ecología como problemas ambientales o como una cuestión de ser ecológico o no, puede resultar difícil entender cómo han surgido esos desafíos y cómo podemos resolverlos. Si decidimos que ocuparse de estos «problemas ambientales» corresponde solo a un segmento específico de la sociedad, es decir, al «mundo natural», corremos el riesgo de no comprender plenamente su naturaleza transversal.

El concepto que puede ser de mayor utilidad aquí es el que está en boca de todos. Fue acuñado por las políticas de la ONU en los años 60, y luego pasó a ser un tema candente de debate en los años 80 con el Informe titulado Nuestro Futuro Común, también conocido como el Informe Brundtland. Ha sido la palabra de moda desde 2015, en el marco de los 17 objetivos de la ONU para el 2030: no es otro que el concepto de «sostenibilidad» (UNORG 2015/UNWCED 1987). La sostenibilidad como concepto abarca el desafío social y su solución vista como un desafío intersectorial, donde las necesidades de la gente, la naturaleza y la economía han de ser cubiertas al mismo tiempo (Elkington 1997). Es un concepto que otorga una dimensión global a todas las decisiones que tomamos, incluso a las profesionales.

Si consideramos el concepto de sostenibilidad y desarrollo sostenible tal como fue presentado en 1987 por Gro Harlem Brundtland y la Comisión de las Naciones Unidas reunida para investigar y abordar los desafíos ambientales a nivel global, estos lo definen como «el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades». (UNWCED 1987). Esta

definición no hace mención a la naturaleza o a la ecología, sino que sitúa a las personas y sus necesidades como piedra angular. Requiere una conciencia ética aplicada a nuestras propias necesidades actuales para que las cubramos de tal manera que las generaciones del futuro, gente a la que aún no conocemos o a la que nunca conoceremos, tengan las mismas oportunidades de satisfacer sus propias necesidades que tenemos hoy en día. Esta definición es un llamamiento a la solidaridad intergeneracional y también un alegato en favor de un comportamiento ético que no se base en la experiencia directa o en sentimientos relacionados con «el dolor de otra persona», sino que se convierta en una llamada a una ética del deber que se sustente en el razonamiento y en imperativos categóricos (véase Levinas 1991/1980, y Wood 2007).

¿Qué tiene que ver todo esto con el futuro profesional de jóvenes y adolescentes y la manera en la que toman decisiones al respecto?

El concepto de sostenibilidad nos ayuda a visualizar las muy distintas formas en que las personas estamos conectadas con la naturaleza, con otras personas, con la sociedad y con la economía. Nos ayuda a ver que no somos individuos aislados con libre albedrío para elegir o no una profesión sostenible. Aquello a lo que llamamos libertad para decidir, cuando lo ponemos bajo el prisma de la sostenibilidad, vemos que siempre está firmemente ligado a la responsabilidad y a las consecuencias que nuestras decisiones puedan acarrear para la naturaleza, la sociedad, la comunidad y la economía. Ese libre albedrío puede, con el tiempo, limitar nuestra libertad; tal y como sugiere la definición de sostenibilidad, nuestra «libre elección» tiene el potencial de reducir la libertad y la calidad de vida de generaciones venideras.

Entonces, ¿cómo podemos relacionar esta idea de sostenibilidad con la orientación profesional?

Nuestra sugerencia es que orientadores y orientadoras profesionales faciliten el desarrollo profesional de aquellas personas que se esfuerzan por conseguir un medio de vida seguro y con el que se identifiquen sin poner en riesgo el acceso de generaciones futuras a un medio de vida igualmente seguro y a una trayectoria profesional gratificante. Por lo tanto, proponemos una definición para una práctica denominada *orientación sostenible*, que se basa en la definición del Informe Brundtland.

La *orientación sostenible* se define, por tanto, como «Una forma de ejercer la orientación profesional que apoya el desarrollo *profesional* y que satisface las necesidades presentes sin comprometer la capacidad de generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades».

Si observamos los 17 objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, veremos que todos y cada uno de los 17 ámbitos están conectados entre sí, unos como prerequisites de los otros, o vinculados en forma de secuencia, como si se tratase de efecto dominó. La orientación profesional como oficio y práctica se centra en objetivos como educación de calidad, reducción de las desigualdades, lograr la igualdad de género, la lucha por un empleo digno, etc. Pero al

¿Qué cambios introducirías en tu escuela para hacerla más sostenible? Pide a tus estudiantes que aporten ideas.

¿Qué 3 valores te gustaría transmitir a las generaciones futuras?

examinar de cerca todos los objetivos, vemos también 17 desafíos con los que los jóvenes de hoy en día deben familiarizarse, incluso en lo que respecta a su decisión sobre su trayectoria profesional. Los 17 objetivos o desafíos podrían servir como faros que guíen el desarrollo profesional individual, sirviendo de apoyo y guiando así a cada persona en su recorrido específico. Puedes seleccionar uno o varios de los 17 desafíos e involucrarte en su consecución, eligiendo una trayectoria profesional concreta que te ayude en tu labor. Tanto en el presente como en el futuro, es necesario que las personas piensen en cómo pueden formarse, y elegir una trayectoria académica y un trabajo en el que puedan hacer frente a alguno de los 17 desafíos representados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Esta es, por supuesto, la principal labor de la *orientación profesional sostenible*, donde la información, el debate y la reflexión guiada sobre estos retos globales son esenciales. Esta práctica podría así fomentar que la toma de decisiones individuales sobre el futuro profesional aborde también cuestiones relativas al cambio sostenible.

A continuación incluimos varios ejercicios que ejemplifican qué es la orientación profesional sostenible

Trabajos del futuro

Material: tarjetas, pizarra, papel, bolígrafos

Objetivo: fomentar el pensamiento crítico y la creatividad; ampliar horizontes; visibilizar la responsabilidad social y la sostenibilidad; mostrar al alumnado que todas las personas pueden contribuir a mejorar la situación;

Primera parte:

Antes de empezar, hay que elaborar tarjetas con los nombres de las siguientes profesiones: piscicultor acuapónico, ingeniero orgánico voltaico, administrador de residencia, técnico de SmartCube, instalador de biofilm (más abajo puedes encontrar una pequeña ficha informativa sobre cada una de estas profesiones).

1. Divide a tus estudiantes en grupos. Cada grupo recibe una tarjeta.
2. En equipos, debaten las siguientes cuestiones y preparan pósteres:
 - a. En tu opinión, ¿en qué consiste el trabajo? ¿A qué se dedica esta persona?
 - b. ¿Por qué es necesaria esta profesión? ¿Cómo puede ayudar (a las personas, al planeta, a los animales...)?
 - c. ¿Qué tipo de conocimientos, características o habilidades necesita la persona para ejercer esta profesión correctamente?
3. Deja que presenten sus ideas, grupo por grupo. Las personas que están en otros grupos también pueden aportar sus propias ideas.
4. El o la docente coloca los pósteres en la pared.

5. A continuación, pone fin a esta parte y proporciona información adicional si es necesario.

Segunda parte

1. Deja que tus estudiantes reflexionen sobre «lo que me enfada» o «lo que me preocupa» (por ejemplo, la comida que se desperdicia en el comedor escolar, la gente que compra productos que no necesita y los devuelve, el hecho de que exista el trabajo infantil, no entender por qué tenemos que estudiar ciertas cosas, etc.).
2. Pídeles que elijan al menos uno de los problemas y que imaginen una profesión que aún no existe y que podría resolver ese problema.
3. Pueden crear un póster - información sobre la profesión, incluyendo una descripción del puesto y las habilidades necesarias.
4. Luego podéis debatir sobre si creen que existe un vínculo con la responsabilidad social (¿Los demás también encontrarán útil esta profesión? ¿Cuánta gente se beneficiaría de esto?) o también puedes dejar que «voten» por la profesión más... (útil, divertida, popular, innovadora...).

Consejo: La primera y la segunda parte pueden organizarse como dos actividades independientes.

La segunda parte puede realizarse en parejas, pequeños grupos o de forma individual. Puedes enmarcar la primera fase, que sería una «tormenta de ideas», dentro de uno de los temas de tu asignatura (por ejemplo, arte, ciencia, lengua...) o puedes pedir a tus estudiantes que realicen algunas lecturas en casa antes de poner sus ideas en común para proporcionarles cierta información previa. Los pósteres pueden ser en papel o digitales (puedes utilizar gráficas o paneles que encontrarás en internet, por ejemplo en <https://www.canva.com/>, <https://padlet.com/dashboard>, etc.)

INGENIERO VOLTAICO ORGÁNICO

Para satisfacer las necesidades de la gente que vive en el mundo moderno necesitamos energía. Sin embargo, el método actual de producción de energía eléctrica es inviable a largo plazo. Necesitamos aumentar la eficiencia de la energía, utilizando recursos no tóxicos y las fuerzas de la naturaleza de manera que obtengamos energía sana y renovable. La ingeniería voltaica orgánica se centra en la producción de este tipo de energías, considera todas las formas de energía no contaminante de origen natural, busca reemplazar todos los elementos tóxicos utilizados en la producción, almacenamiento y uso de energía y utilizar en su lugar infraestructuras sustitutivas inocuas. Además, establece redes de colaboración global para minimizar el impacto ambiental.

ADMINISTRADOR DE RESIDENCIA

Dado que muchas casas no son asequibles para las familias más jóvenes, éstas elegirán comprar una casa más grande que puedan compartir con familiares y amistades. Los acuerdos de convivencia también pueden incluir la propiedad compartida de uno o más vehículos. Las personas que coha-

bitan comparten la hipoteca y el uso de la propiedad, y el administrador de residencia se encarga de organizarlo todo. Se asegura de que las facturas del grupo se pagan a tiempo y de que los vehículos funcionan correctamente. También está ahí para ayudar a mediar y resolver conflictos interpersonales.

TÉCNICO DE SMARTCUBE

El 90% de las mercancías comercializadas hoy en día viajan por mar. Varias innovaciones han ampliado el número de opciones de seguimiento de los paquetes a través de contenedores de transporte marítimo «inteligentes» o SmartCubes, que pueden ser rastreados por remitentes y destinatarios. Estos sistemas están automatizados. Sin embargo, el paso de millones de contenedores por un puerto sigue planteando problemas. Un técnico de SmartCube utiliza un sistema de rastreo para asegurarse de que los envíos llegan al punto de embarque y a su destino.

INSTALADOR DE BIOFILM

En 2030, puede que existan tecnologías que permitan procesar las aguas residuales y los residuos domésticos en casa. Esto es posible gracias a biofilms, sustancias que se forman cuando muchas células vivas se unen para crear una superficie viva. Los instaladores de biofilm tienen un papel importante en la construcción y la adaptación de edificios de bajo consumo energético. Pueden instalar bañeras con una película que se alimenta de moho o instalar una «pared viva» en un dormitorio que mejore la calidad del aire. También proporcionan información sobre las distintas opciones disponibles para renovar sus hogares.

PISCICULTOR ACUAPÓNICO

Las poblaciones de peces se ven mermaidas. Nuevos métodos como la acuaponía reemplazarán a los peces que ya no podemos pescar en su hábitat natural. La acuaponía combina la piscicultura con la jardinería, una técnica en la que las plantas crecen sobre el agua, cubriendo su superficie, mientras que los peces viven debajo. Las plantas devuelven el oxígeno al agua, y los peces producen residuos que fertilizan esas plantas. Los piscicultores acuapónicos trabajan en casi cualquier lugar. Este sistema a pequeña escala necesita menos recursos y espacio que la piscicultura tradicional.

Referencias y lecturas complementarias:

- Brewer, J.M. (1942). *History of vocational guidance*. Nueva York, NY: Harper
- Foer, Jonathan Safran (2019): *We are the Weather - Saving the Planet Begins at Breakfast*. Penguin Books Ltd. Publicado en español como: *Podemos salvar el mundo antes de cenar*: Seix Barral.
- Giordano, Paulo (2020): *How Contagion works. Science, Awareness and Community in Times of Global Crises*. Publicado en español como: *En Tiempos de Contagio*: Salamandra.
- Elkington, John (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. John Wiley & Son Ltd.
- Levinas, Emmanuel (1991/1980). *Totality and Infinity. An Essay on Exteriority*. Springer
- Plant, P. (2014): Green guidance. In Arulmani, G., Bakshi, A., Leong, F.T.L., and Watts, A.G. (Eds.) *Handbook of Career Development*. Springer.
- Plant, Peter. (2015). *Green guidance: Guidance for the future. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. 26. 115-123.
- Watts, A. G. (1996). Socio-political ideologies in guidance. In A. G. Watts, R. Hawthorn, B. Law, J. M. Kidd, & J. Killeen (Red.), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice* (1., s. 351-366). Londres y Nueva York: Routledge.
- Wood, Allen B. (2007). *Kantian Ethics*. Cambridge University Press
- UNWCED (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future - A/42/427 Annex - UN Documents: Gathering a body of global agreements*. Hentet fra <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>
- UNORG (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S
<https://careers2030.cst.org/>

HELENA KOŠTÁLOVÁ

Coach profesional y profesora de universidad
EKS, República Checa

Sus intereses se centran en todos los niveles de la orientación profesional, desde lo sistémico y teórico hasta el trabajo práctico con sus clientes. En los últimos años, se ha dedicado a la orientación en las escuelas. En EKS organiza eventos de coaching con jóvenes y realiza seminarios para profesionales de la orientación laboral. Mientras tanto, prepara su tesis doctoral en orientación en las escuelas en la Charles University. Es difícil para ella desconectar, ya que cualquier nueva información y las nuevas experiencias tienen la capacidad de desencadenar un sinfín de conexiones en su mente. Opina que el mundo en constante cambio es fascinante y le gusta investigar las conexiones inesperadas y sus posibles efectos en la trayectoria profesional de las personas. Para Helena, la relación de las personas con el mundo es importante porque ama este planeta y cree que la manera en la que nos relacionamos con él afectará a su forma futura.

HANNAH BLAKE

Investigadora del International Centre for Guidance Studies (iCeGS)
Universidad de Derby, Reino Unido

Se unió al equipo del iCeGS en marzo de 2020 y desde entonces ha participado en numerosos proyectos en el ámbito de la orientación profesional, desde la orientación para necesidades educativas especiales hasta la participación activa de empresas y escuelas.

Cree que el capítulo «La Comunidad y yo» es particularmente importante y significativo, ya que demuestra el papel esencial que juegan los padres y madres en las decisiones que toman jóvenes y adolescentes sobre su futuro profesional. Gracias a su experiencia, es consciente de que los padres y madres, con sus propias opiniones, tienen una gran influencia sobre las decisiones que toman sus hijos e hijas y sabe que esto podría ser el elemento decisivo en la trayectoria vital de cualquier joven.

ARKÉTA CUDLÍNOVÁ

Coach profesional y profesora de universidad
EKS, República Checa

Esta trabajadora social altamente cualificada llegó a EKS por su interés en trabajar con el público. Durante los últimos diez años, Markéta ha compaginado su labor de profesora de orientación y desarrollo laboral con la práctica profesional como orientadora, en la que usa métodos creativos para incrementar la satisfacción vital y laboral de personas jóvenes y adultas. Está convencida de que nuestra relación con nosotros mismos puede afectar a la calidad de nuestras relaciones con otras personas y con el mundo. De hecho, no es una exageración decir que, mediante el autocuidado, podemos tener una influencia positiva sobre el planeta en su conjunto. Lo que más disfrutó del proceso de escribir y editar este libro fue la parte creativa y la posibilidad de ver cómo se interconectaban las distintas ideas.

LEWIS CLARK

Asistente de investigación en el International Centre for Guidance Studies (iCeGS)
Universidad de Derby, Reino Unido

Se unió al equipo del iCeGS en 2017. Desde entonces, ha participado en proyectos de investigación en el ámbito de la orientación profesional a nivel nacional e internacional, en los cuales involucra a una gran variedad de actores, como profesionales de la orientación, jóvenes y padres y madres o tutores, entre otros.

El capítulo «Mi comunidad y yo» es particularmente importante para él porque uno de los primeros proyectos en los que participó en el iCeGS exploraba la relación entre jóvenes y sus familias o tutores en el contexto de la trayectoria profesional. Desde ese momento, ha continuado realizando estudios con esta cohorte para subrayar la importancia del papel que juegan las familias en el desarrollo profesional de los estudiantes.

MIRIAM DIMSITS

Orientadora, fundadora de *Everything about Career*, profesora asociada de la Universidad de Aarhus Escuela Danesa de Educación, Dinamarca

Lleva desde 2007 trabajando como profesional de la orientación laboral, educadora e investigadora en este ámbito. Trabaja en su propia empresa y también en la Universidad de Aarhus en programas de formación y desarrollo de profesionales de la orientación laboral, la supervisión y la enseñanza y siente una necesidad imperiosa de motivar e incentivar a profesionales en este ámbito. Su trabajo consiste en cambiar el mundo. Es una apasionada de la sostenibilidad en el asesoramiento y la orientación. También le preocupan las distintas formas en las que los orientadores consiguen que sus clientes se involucren y tomen las riendas del mundo que les rodea y sus propias vidas mediante decisiones que afectan a su carrera profesional.

ELISABETH GRAUNGAARD

Profesora de universidad, facilitadora y consultora en el ámbito de la orientación profesional y el asesoramiento, Dinamarca

Durante once años, ha formado parte del equipo docente del título en orientación laboral y educativa y ha trabajado como orientadora en escuelas secundarias. Considera que la reflexión crítica y el cuestionamiento de la práctica profesional propia, así como de los valores y creencias que la guían, son elementos esenciales para ser un buen profesional en este campo. La práctica de la reflexión la ha ayudado a ver su actividad profesional desde una nueva perspectiva y a cambiar su manera de hacer las cosas.

JESPER SIGAARD HANSEN

Profesor adjunto de Orientación Profesional VIA University College, Dinamarca

En el VIA University College, Jesper participa en varios proyectos de investigación en el ámbito de la orientación profesional. También participa como docente en el título en Orientación Profesional. Su principal área de estudio es la de minimizar la injusticia social en el sistema educativo danés mediante

la orientación profesional, lo cual se refleja en su artículo «Reflexión crítica y responsabilidad ética en la práctica de la orientación profesional».

EVA KAVKOVÁ

Coach y profesora de orientación profesional, fundadora de EKS, República Checa

Tiene más de diez años de experiencia en orientación profesional y se centra principalmente en detectar el potencial oculto de los grupos objetivo más desfavorecidos, a quienes trata de incentivar. Imparte cursos para profesionales de la orientación y trabaja directamente con migrantes y mujeres que dejaron de trabajar para ocuparse de sus familias. Ayuda a estas personas a reactivar sus carreras profesionales, mejorar su autoestima y descubrir su propio potencial.

Su trabajo con distintos clientes en diversos entornos a lo largo de estos años le ha enseñado que es esencial reflexionar sobre el objetivo general de los servicios de orientación. ¿A quién van dirigidos? ¿Cuáles son nuestros objetivos como orientadores y orientadoras? ¿De verdad perseguimos el bienestar de las personas a quienes asistimos, o estamos perpetuando las desigualdades sociales y económicas existentes a través de nuestro trabajo?

NICKI MOORE

Profesora titular de Desarrollo Profesional en el International Centre for Guidance Studies (iCeGS) Universidad de Derby, Reino Unido

Lleva más de 24 años trabajando en el campo del desarrollo profesional, en un primer momento como profesional especializada en el trato con jóvenes, incluidas personas con necesidades educativas especiales y discapacidades. En la actualidad, trabaja como docente e investigadora en este ámbito.

Muestra particular interés por el desarrollo de las capacidades profesionales y por cómo evolucionamos como comunidades de individuos que se apoyan unos a otros para llevar a cabo su práctica profesional. Encuentra inspiración constante en la gente que la rodea. Su hija la inspiró para escribir su capítulo sobre las comunidades en la práctica profesional y es ella

quien le enseña cada día que, para mejorar en aquello que hacemos, debemos escuchar y compartir.

SIOBHAN NEARY

Directora del International Centre for Guidance Studies (iCeGS) Universidad de Derby, Reino Unido

Lleva más de 30 años en el sector, trabajando en el Reino Unido como orientadora, formadora e investigadora en el ámbito de la orientación profesional. Cree que es necesario profesionalizar el papel del orientador mediante la formación inicial, pero también a través del desarrollo profesional continuo. De esta forma, se siente especialmente identificada con las secciones sobre reflexión crítica y «El mundo y yo». Como profesionales que trabajan en un campo complejo, los orientadores y orientadoras en el ámbito laboral deben reflexionar continuamente y pensar en el impacto que tiene todo aquello que hacen. Es necesario tener presente en todo momento que sus actos podrían mejorar la vida de todos.

LENKA NĚMCOVÁ

Coach y profesora de orientación profesional EKS, República Checa

Estudió antropología cultural y social y lleva más de ocho años trabajando en el campo de la educación para adultos. Es coach profesional y profesora de desarrollo profesional y personal en EKS. Le gusta aprender de su trabajo y afirma que muchos de sus clientes le sirven de inspiración, tanto personas adultas como niños y niñas. No cree que la relación que tenemos con el mundo deba ser muy distinta de la que tenemos con nuestros seres queridos, pues las sonrisas y la comprensión siempre vienen bien. En consecuencia, Lenka trata de mostrar empatía y ser positiva cada día, no solo en su trabajo. Dado que para ella los cambios son un desafío más, afronta la vida y todo lo que esta conlleva con entusiasmo.

MIGUEL ÁNGEL NOGUEIRA PÉREZ

Profesor de universidad Universidad de Santiago de Compostela, España

Lleva 15 años trabajando como profesor de universidad en la primera etapa de formación de los futuros profesionales de la orientación profesional y educativa y también es investigador universitario en el ámbito de la educación y la orientación profesional.

Su vínculo principal con este libro es la segunda parte, «La comunidad y yo», especialmente a través de su contribución en «Tejiendo redes». En este artículo, aplica su propia experiencia en el campo de la orientación, la información y la comunicación. El artículo también tiene influencias de la psicología humanista, que cuenta entre sus principios la idea de que la existencia humana se desarrolla y tiene lugar en un contexto interpersonal, en el cual se valora la comunicación, un proceso que implica reconocer a la otra persona.

ELENA FERNÁNDEZ REY

Profesora titular de Orientación Educativa y coordinadora del Master Universitario en Procesos de Formación Universidad de Santiago de Compostela, España

Se dedica a la formación de futuros profesionales de la docencia y la pedagogía y afirma que «La docencia siempre ha sido mi primera opción a nivel profesional. Desde que tenía seis años, cuando me preguntaban qué quería ser de mayor, mi respuesta siempre era profesora.»

«La comunidad y yo» es el capítulo que más le ha llegado al corazón porque Elena está de acuerdo con el principio de que los orientadores y orientadores son un agente del cambio en el contexto en el que ejercen su actividad profesional. Por lo tanto, las relaciones con las personas, grupos, instituciones y organizaciones son esenciales en su labor diaria.

CRISTINA CEINOS SANZ

Profesora de universidad de Orientación Profesional y Educativa Universidad de Santiago de Compostela, España

Desde 2005 forma parte de un grupo de investigación que se centra en el diagnóstico y la orientación a nivel educativo y profesional y que participa activamente en varios proyectos de investigación

nacionales e internacionales y redes en los ámbitos de la orientación en tecnologías de la información, la formación para profesionales de la orientación y la orientación laboral en general.

En este libro, ha participado principalmente en el segundo capítulo «La comunidad y yo», al cual contribuyó con el artículo «Tejiendo redes». Opina que crear contactos y establecer grupos de trabajo multidisciplinares significa contribuir de forma esencial al desarrollo integral de las personas.

ANA COUCE SANTALLA

Orientadora en un centro educativo y profesora asociada de la Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Santiago de Compostela, España

Lleva desde 2003 combinando su trabajo en el centro educativo con su labor en la Universidad de Santiago de Compostela, dos ámbitos que contribuyen a enriquecer el desarrollo profesional en el campo de la orientación.

Por su formación y experiencia, Ana siente una conexión más fuerte a nivel personal con la sección «La comunidad y yo» de este libro. Entiende que quienes trabajan en la docencia, y particularmente en el campo de la orientación profesional, tienen un compromiso con toda la comunidad educativa, que afecta a la formación y al desarrollo personal de sus estudiantes y a la orientación y apoyo que ofrecen al resto de profesionales y a las familias.

MARTINA ŠVARCOVÁ

Coach de orientación profesional y profesora EKS, República Checa

Organiza cursos de identificación de competencias, comunicación, entrevistas de asesoramiento y enfoques creativos y de terapias artísticas aplicadas a la orientación profesional.

Cree que las relaciones en el seno de la comunidad de profesionales de la orientación tienen gran importancia, llegando a configurarse como un elemento esencial.

Conocerse a uno mismo y saber cuáles son nuestros puntos fuertes y débiles nos ayuda a aceptarnos tal y como somos y a gestionar el estrés, al mismo

tiempo que nos permite aceptar a otras personas con sus propias «debilidades». Nunca dejamos de mejorarnos y por ello debemos aprender a aceptar nuestros propios errores y dejar de tener miedo a equivocarnos. Los errores son esenciales para nuestro crecimiento personal y nuestro desarrollo.

KATERINA TSAMI

Psicóloga en el Centro de Orientación de la Sivitani-dios School, Sivitani-dios School, Grecia

Trabaja con adolescentes y jóvenes en Sivitani-dios School desde 2013. Como psicóloga, ayuda a sus estudiantes a conocerse a sí mismos, a ahondar en sus intereses y a gestionar las emociones difíciles.

«La felicidad empieza en ti, no en tus relaciones, ni en tus pertenencias o tu trabajo». Cree firmemente en ello y lo utiliza como su lema. Una persona no puede ser feliz ni sentirse satisfecha si no vive según sus propios valores ni sigue aquello que le dicta su corazón. La relación que tenemos con nosotros mismos es fundamental para vivir una vida plena y significativa.

PEGGY VASSILIOU

Directora del Centro de Educación Continuada de la escuela de formación profesional Sivitani-dios, Atenas, Grecia

Trabaja con personas jóvenes y adultas. Llegó a la orientación profesional gracias a su interés por restablecer la conexión de las personas adultas con el mercado laboral y buscar nuevas formas de fomentar su fortaleza personal y su confianza. A través de esa experiencia establece su relación con el capítulo «La comunidad y yo». Eligió hablar del tema de las personas refugiadas e inmigrantes porque, hoy en día, las comunidades en las que vivimos están en constante cambio y gente de todo el mundo se ve obligada a convertirse en migrante por muy distintos motivos. Estos grupos de personas refugiadas e inmigrantes necesitan ser asimilados por las redes de apoyo social de sus países de acogida y a esto precisamente es a lo que se dedica desde hace más de cinco años el centro en el que trabaja.

EKS es una ONG que proporciona orientación, formación y coaching. Llevan más de dieciocho años trabajando con personas de todas las edades, ayudándoles a encontrar el itinerario profesional que mejor se adapta a sus características. Organizan cursos de formación tanto en checo como en inglés, llevan a cabo investigaciones a nivel internacional, desarrollan metodología propia y publican numerosos libros para la formación. Además, EKS ha recibido el Premio Nacional a la Orientación Laboral hasta en cinco ocasiones, así como el premio Estrella de Oro que concede la Comisión Europea. www.ekskurzy.cz/en

International Centre for Guidance Studies (iCeGS) es un centro de investigación con sede en la Universidad de Derby (Reino Unido). En este centro, fundado en 1998, son especialistas en orientación laboral y desarrollo profesional, con especial interés en conseguir que la educación y el mercado laboral estén mejor alineados. El iCeGS realiza proyectos de investigación, proporciona servicios de consultoría para el sector profesional y ofrece estudios de doctorado, así como una gran variedad de programas de formación destinados a profesionales de la orientación y la mentoría. www.derby.ac.uk/icegs, [@icegs](https://twitter.com/icegs)

VIA University College es una de las 6 escuelas universitarias de Dinamarca. Esta institución organiza programas, cursos y proyectos de investigación que se centran en la práctica profesional en áreas como la sanidad, la educación, la educación social, la tecnología y la orientación profesional. www.via.dk

La Universidad de Santiago de Compostela es una institución pública de educación superior fundada en 1495. En la actualidad, cuenta con más de 25.000 estudiantes matriculados en estudios de grado, máster y doctorado y participa activamente en proyectos de investigación en los campos del desarrollo y la innovación tecnológica. En los últimos veinte años, la Facultad de Ciencias de la Educación ha desarrollado cinco programas de máster en el ámbito de la orientación profesional, con 200 alumnos egresados. www.usc.es, www.usc.gal/gl/centros/cc_educacion

El Centro de formación continua (Nivel 2) de la institución pública de formación profesional **Sivitani-dios Public School of Trades and Vocations** (KE-DIVIM2 SDSTE) fue fundado en 2014 mediante resolución n.º 2000098 de la Organización para la Certificación de Cualificaciones y Orientación Profesional de Grecia (EOPPEP). Entre los objetivos de este centro se cuentan la educación y capacitación profesional, la educación para adultos, la orientación profesional continuada y servicios de asesoramiento. www.sivitani-dios.edu.gr/index.php/en

