



Co-funded by
the European Union

-ADU-000254803



Plan de estudios para orientadores profesionales

Estudios de caso y actividades interactivas



Plan de estudios para orientadores profesionales - Estudios de caso y actividades interactivas

Acceso Carrera
Mejorar el acceso inclusivo a la orientación profesional
2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

AccesoMejora Profesional
Acceso inclusivo a la orientación profesional

Plan de estudios para orientadores profesionales

Estudios de caso y actividades interactivas



HEADWAY



Co-funded by
the European Union

Cofinanciado por la Unión Europea. Sin embargo, las opiniones expresadas son únicamente de los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la autoridad que otorga la autoridad pueden ser responsables de

Índice

Resumen ejecutivo.....	3
Módulo 1. Conciencia sobre sesgos.....	4
Estudio de caso: Apoyando a una mujer inmigrante que enfrenta sesgos de contratación	4
Estudio de caso: Apoyando a un candidato mayor de 50 años que enfrenta discriminación por edad	7
Actividad interactiva: Conciencia de sesgos en los procesos de evaluación	10
Módulo 2. Orientación personalizada	13
Estudio de caso: Mujer que regresa al trabajo tras un descanso en el cuidado	13
Actividad interactiva: Guía personalizada.....	17
Módulo 4. Autogestión profesional.....	20
Estudio de caso: Potenciar la autogestión profesional mediante la planificación estratégica	20
Actividad interactiva: La escalera de confianza	23
Módulo 5. Herramientas digitales	26
Estudio de caso: Habilidades digitales y herramientas para orientadores profesionales	26
Actividad interactiva: Uso de herramientas digitales para un asesoramiento profesional eficaz	30
Módulo 7. Prevención del agotamiento	33
Estudio de caso: Apoyando a un orientador profesional que sufre agotamiento profesional	33
Actividad interactiva: Prevención del agotamiento para profesionales que trabajan con grupos desfavorecidos	37
Módulo 8. Vida y competencias, habilidades y agencia	39
Estudio de caso: Fortalecimiento de la agencia personal a través de la resiliencia	39
Actividad interactiva: La escalera de confianza	42

Resumen ejecutivo

Access Career es un proyecto Erasmus+ dedicado a mejorar la orientación profesional para personas socialmente desfavorecidas, incluidos migrantes, personas desempleadas de larga duración, mujeres que regresan al trabajo y personas con discapacidad. El proyecto mejora las habilidades de los orientadores profesionales, promueve la autogestión profesional y conecta los servicios de orientación con las necesidades del mercado laboral.

A través de formación personalizada, recursos digitales y oportunidades de networking, Access Career empodera a las personas para orientar sus carreras mientras fomenta la inclusión en el empleo. El proyecto también desarrolla herramientas innovadoras, campañas de concienciación y recomendaciones políticas para garantizar un impacto y accesibilidad a largo plazo para todos.

Este plan de estudios está diseñado para dotar a los orientadores profesionales de conocimientos actualizados y habilidades prácticas para responder eficazmente a las demandas dinámicas del mercado laboral y a los desafíos únicos a los que se enfrentan las personas socialmente desfavorecidas. Incluye módulos centrados en aumentar la concienciación y abordar los sesgos, incluidos los que están presentes en los sistemas de selección de candidatos impulsados por IA, y en ofrecer una orientación personalizada que tenga en cuenta el origen, las capacidades y las aspiraciones de cada individuo. Estos elementos apoyan el desarrollo de un enfoque holístico e inclusivo de la orientación profesional.

El plan de estudios está estructurado en nueve módulos, cada uno abordando una dimensión distinta e interconectada de una práctica de orientación profesional inclusiva, ética y basada en competencias. Este documento de materiales acompaña el currículo dando vida a cada módulo mediante la aplicación práctica: para cada módulo, proporciona un estudio de caso real que ilustra conceptos clave en contexto, y una actividad interactiva diseñada para involucrar a los orientadores en una reflexión práctica y desarrollo de habilidades.

Módulo 1. Conciencia sobre sesgos

Estudio de caso: Apoyando a una mujer inmigrante que enfrenta sesgos de contratación

Antecedentes

Amira, de 32 años, originaria de Marruecos, lleva viviendo en Italia 4 años. Posee un diploma de bachillerato y anteriormente trabajó como asistente administrativa en su país de origen. Aunque habla italiano a nivel intermedio, le cuesta ser finalista para entrevistas: su nombre extranjero suele generar sesgos culturales, y muchos empleadores requieren experiencia laboral adquirida específicamente en Italia. Amira pertenece a un grupo desfavorecido debido a la inmigración reciente, la limitada red local y el sesgo lingüístico/cultural

Proceso de asesoramiento

Evaluación inicial

El orientador profesional identificó las siguientes barreras:

- Prevalencia del sesgo cultural y la discriminación en los procesos de selección
- Dificultad para la autopromoción e inseguridad con el idioma italiano
- Falta de experiencia laboral formalmente reconocida en Italia
- Falta de confianza y autoestima

Establecimiento de objetivos

Objetivos acordados:

- A corto plazo: mejorar el italiano profesional y actualizar el CV y el perfil de LinkedIn
- A largo plazo: asegurar un rol administrativo dentro de una organización multicultural

La consejera apoyó a Amira en la creación de perfiles profesionales en:

- LinkedIn – para hacer contactos y buscar empleo.
- EURES – para explorar las oportunidades laborales europeas y las opciones de movilidad.

Desarrollo de habilidades

Amira asistió a oportunidades de mejora de habilidades para reforzar la empleabilidad:

- Servicios públicos nacionales de empleo – apoyo a la búsqueda de empleo y simulaciones de entrevistas
- Coursera – atención al cliente y comunicación profesional
- Cursos gratuitos de idiomas locales – Italiano Nivel B2

También asistió a talleres organizados por:

- Centro de Empleo – Creación de currículum y entrevistas simuladas
- Asociaciones de mujeres (por ejemplo, Dress for Success) – programas de inclusión y empoderamiento

Empoderamiento y motivación

Sesiones semanales de coaching basadas en técnicas narrativas y juegos de rol para:

- Aumento de la autoeficacia
- Reducir la ansiedad por el lenguaje en las entrevistas

Herramientas sugeridas:

- MindTools – ejercicios de resiliencia y gestión del estrés

Apoyo a la colocación laboral

La orientadora ayudó a Amira a adaptar las solicitudes según los estándares italianos de reclutamiento e identificar organizaciones con políticas de inclusión cultural. Tras varias entrevistas, Amira consiguió un puesto como asistente administrativa en la oficina principal de una cooperativa social internacional.

Resultados

Tras 8 meses, Amira informó:

- Mayor integración y mayor confianza en sus habilidades
- Mejora del italiano hablado y escrito
- Estabilidad financiera y perspectivas de crecimiento profesional

Lecciones clave para orientadores profesionales

- Aborda los estereotipos culturales reconociendo y validando experiencias previas
- Utilizar herramientas de evaluación para certificar las habilidades adquiridas en el extranjero
- Fomentar alianzas con empleadores inclusivos y multiculturales

Estudio de caso: Apoyando a un candidato mayor de 50 años que enfrenta discriminación por edad

Antecedentes

Roberto, de 56 años, trabajó durante más de 25 años como técnico especializado en mantenimiento industrial. Tras una reestructuración de la empresa, su puesto fue despedido. A pesar de su sólida formación técnica, se enfrenta a discriminación relacionada con la edad: muchos reclutadores asumen que los candidatos senior carecen de flexibilidad o competencia digital. Roberto está en desventaja debido al edadismo en el mercado laboral.

Proceso de asesoramiento

Evaluación inicial

Desafíos identificados:

- Experiencia limitada con la última tecnología
- Pérdida de confianza tras despido
- Sesgo del reclutador que prioriza a candidatos jóvenes

Establecimiento de objetivos

Objetivos acordados:

- A corto plazo: actualización digital de habilidades y revisión de CV orientada a resultados
- A largo plazo: reempleo en un puesto técnico con oportunidades de mentoría

Canales activados:

- LinkedIn – narración profesional y mostrar logros a largo plazo

- Programas de formación para adultos – desarrollo profesional continuo

Desarrollo de habilidades

Roberto completó:

- Formación en Industria 4.0 (CNC, herramientas digitales)
- Talleres del Centro de Empleo sobre personal branding
- Formación de mentores/tutores para apoyar a jóvenes técnicos

Empoderamiento y motivación

Se utilizaron técnicas de orientación profesional para:

- Refuerza el valor de la experiencia y el liderazgo
- Transforma la "percepción de edad" en credibilidad profesional

Roberto también se unió a un grupo de apoyo entre iguales 50+ para compartir conocimientos y establecer contactos.

Apoyo a la colocación laboral

Se contactó con reclutadores y empleadores locales con políticas de empleo inclusivas. Roberto fue contratado como Técnico Senior y Formador Interno en una empresa de fabricación mecánica.

Resultados





Después de 5 meses:

- Roberto se siente valorado como mentor y experto
- Refrescó sus habilidades digitales
- Recuperó estabilidad financiera y profesional

Lecciones clave para orientadores profesionales

- Replantea la edad como una ventaja competitiva (experiencia, fiabilidad, mentoría)
- Proporcionar formación específica para combatir estereotipos sobre los trabajadores senior
- Colaborar con empleadores inclusivos comprometidos con el aprendizaje permanente y políticas inclusivas



Actividad interactiva: Conciencia de sesgos en los procesos de evaluación

Objetivo

Los participantes desarrollarán habilidades prácticas para reconocer, abordar y reducir los sesgos personales y sistémicos en los procesos de toma de decisiones, especialmente en contextos como el reclutamiento, la orientación o la evaluación.

Escenario

Trabaja en parejas. Lee el siguiente caso:

Formas parte de un comité de selección que evalúa candidatos para un programa de formación competitivo. Uno de los solicitantes, Alex, tiene una sólida formación académica pero proviene de un camino no tradicional y muestra problemas de lenguaje informal y menores problemas gramaticales en su solicitud.

Tu objetivo: Evalúa a Alex de forma justa, asegurándote de que **los sesgos inconscientes** no influyan en la decisión.

Instrucciones (pasos interactivos)

Identificar posibles desencadenantes de sesgo (10 minutos)

Apunta:

- Al menos 3 tipos de sesgo que podrían darse en esta situación Ejemplos: sesgo de confirmación, sesgo lingüístico, sesgo de clase social
- ¿Qué elementos de la aplicación podrían activar estos sesgos?

- Posibles consecuencias sobre la equidad y la equidad

Intervenciones seleccionadas (10 minutos)

Discute y selecciona entre 3 y 5 estrategias para reducir el sesgo durante la evaluación.

Ejemplos:

- Reseña a ciegas
- Normalización de diferentes estilos de comunicación
- Criterios de puntuación compartidos
- Segundo evaluador / verificación cruzada

Para cada estrategia, explica cómo promueve la equidad

Crea un plan paso a paso (15 minutos)

Reevalúa a Alex usando los criterios estructurados proporcionados en la rúbrica (véase más abajo).

Explica:

- ¿Qué cambió respecto a tu juicio inicial?
- ¿Cómo mejora eliminar el sesgo la calidad de la decisión?

Comentarios de los compañeros (10 minutos)

Comparte tu proceso de evaluación con otro grupo.



Comenta:

- ¿Identificaste claramente el sesgo?
- ¿Fueron apropiadas y realistas las estrategias seleccionadas?
- ¿Se ha vuelto la decisión final más basada en la evidencia y equitativa?

Desafío opcional

Realiza una mini-sesión de asesoramiento de 5 minutos en parejas, usando el plan que hayas creado. Un participante asumirá el papel de orientador profesional y el otro el papel de cliente.

Concéntrate en la entrevista motivacional, la empatía y la orientación práctica.



Módulo 2. Orientación personalizada

Estudio de caso: Mujer que regresa al trabajo tras un descanso en el cuidado

Antecedentes

Elena es una profesional del marketing de 38 años que regresa al mercado laboral tras una pausa de 8 años en la guardería. Anteriormente ocupó un puesto intermedio en marketing, pero dejó el empleo para centrarse en la crianza de sus hijos. Ahora, mientras planea volver al mercado laboral, se siente insegura por sus habilidades obsoletas, lucha con la baja confianza en sí misma y le preocupa compaginar las responsabilidades profesionales y familiares. Elena representa un grupo que a menudo enfrenta desafíos para reintegrarse, incluyendo la inseguridad, las carencias tecnológicas y el acceso limitado a redes profesionales.

Proceso de Orientación

Evaluación inicial

El orientador profesional realizó una evaluación personalizada de necesidades para explorar las fortalezas, valores y desafíos de Elena. Barreras clave identificadas:

- Sentimientos de baja confianza y autoestima tras una larga ausencia laboral
- Brecha percibida en el marketing digital y las herramientas de redes sociales
- Incertidumbre sobre cómo explicar positivamente su pausa profesional
- Necesidad de acuerdos de trabajo flexibles o híbridos

Para apoyar la reflexión y la autoconciencia, el consejero utilizó:

- SkillsMatch (por CEDEFOP) – para identificar competencias transferibles
- CareerGuide Compass – para la evaluación de valores y motivación

- Rueda de la Vida – visualizar el equilibrio entre prioridades personales y profesionales

Establecimiento de objetivos

Juntos, desarrollaron objetivos SMART centrados tanto en la creación de confianza como en la empleabilidad:

- Objetivos a corto plazo: Refrescar sus habilidades digitales, actualizar LinkedIn y CV, y reconectar con antiguos compañeros.
- Objetivos a largo plazo: Conseguir empleo a tiempo parcial o remoto en marketing digital o comunicación.

También crearon un Plan de Acción Personalizado, priorizando pasos semanales manejables y revisiones de responsabilidad.

Desarrollo de habilidades

Para salvar su brecha de habilidades y mejorar la empleabilidad, Elena participó en:

- LinkedIn Learning: para cursos de marketing digital, estrategia de contenidos y analítica.
- Crece con Google – Digital Garage: certificaciones gratuitas en herramientas digitales y visibilidad online.
- Coursera – Reinicio de Carrera para Mujeres: para la confianza profesional y la reintegración entre vida laboral y personal.

También se unió a un grupo local de mentoría para quienes regresan a la carrera, ofreciendo oportunidades de networking y experiencias de aprendizaje compartidas.

Empoderamiento y motivación

Durante todo el proceso, la orientadora utilizó técnicas de entrevista motivacional y soluciones para ayudar a Elena:

- Replantea su pausa profesional como un periodo de desarrollo de habilidades (organización, empatía, multitarea).
- Desarrolla la autoeficacia a través de pequeños logros y ejercicios de reflexión.
- Establece rutinas realistas de autocuidado para evitar el abrumación.

Para su desarrollo personal continuo, utilizó:

- MindTools para recursos de fomento de la confianza y gestión del estrés.
- Resilio Hub para apoyo entre iguales a mujeres profesionales que regresan al trabajo.

Resultado

Tras seis meses, Elena consiguió con éxito un puesto de marketing remoto a tiempo parcial en una ONG centrada en iniciativas comunitarias. Ella informó:

- Confianza y motivación renovadas.
- Mejoró las habilidades digitales y de comunicación.
- Mejor integración entre vida laboral y personal mediante horarios flexibles.

Lecciones clave para orientadores profesionales

- Aplica enfoques personalizados y holísticos que aborden tanto la habilidad como la preparación emocional.
- Integra la construcción de confianza y la reconstrucción de la identidad profesional desde el principio del proceso.



Acceso Carrera
Mejorar el acceso inclusivo a la orientación profesional
2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

- Utiliza plataformas de aprendizaje electrónico accesibles para mejorar tus habilidades digitales.
- Fomenta la participación en redes de compañeros y programas de mentoría para mantener la motivación y la conexión.



Co-funded by
the European Union

Cofinanciado por la Unión Europea. Sin embargo, las opiniones expresadas son únicamente de los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la autoridad que otorga la autoridad pueden ser responsables de

Actividad interactiva: Guía personalizada

Objetivo

Los participantes comprenderán el concepto de orientación personalizada y cómo se diferencia de otros enfoques de apoyo como el coaching y el mentoría. A través de la reflexión y la discusión, identificarán cómo estos principios pueden aplicarse tanto a su propio crecimiento profesional como a la orientación de sus clientes hacia el desarrollo personal y profesional.

Escenario

Eres un profesional que apoya a personas con necesidades y orígenes diversos.

- Tu objetivo es entender cómo la orientación personalizada integra tanto las dimensiones personales como profesionales.
- Este enfoque ayuda a adaptar el apoyo a las fortalezas, objetivos y circunstancias de cada persona, ya sea para ti o para los clientes.
- Reflexionarás sobre tus experiencias pasadas con la orientación e identificarás cómo un método más personalizado y holístico puede mejorar los resultados de desarrollo.

Instrucciones (pasos interactivos)

Paso 1:

- El formador introduce el concepto de orientación personalizada utilizando un lenguaje sencillo y práctico.
- Revisa una tabla comparativa visual que detalle las principales diferencias entre Coaching, Mentoring y Guía Personalizada:
 - Enfoque (habilidades, crecimiento o autodirección)
 - Papel del facilitador (directivo vs. colaborativo)

- Resultado (rendimiento vs. empoderamiento)
- Enfatizar la naturaleza holística y adaptable de la orientación personalizada y su importancia en los primeros roles profesionales.

Paso 2: Actividad de mapeo de conocimiento (10 min)

En grupos pequeños, los participantes hacen lluvia de ideas:

- Qué tipos de orientación ha experimentado (por ejemplo, supervisión formal, mentoría informal, apoyo entre iguales).
- Qué funcionó bien y qué no.
- Lo que esperan o necesitan de una orientación personalizada.

Captura los puntos clave en un flipchart o hoja de trabajo compartida.

Paso 3: Discusión y reflexión (10 min)

Los participantes comparten ideas en parejas o en pequeños grupos.

El formador facilita una breve discusión sobre:

- ¿Qué distingue la orientación personalizada de los métodos tradicionales?
- Cómo puede aplicarse para apoyar a los clientes o mejorar su propio desarrollo profesional.
- Cómo la reflexión personal y la adaptabilidad juegan un papel en una orientación eficaz.

Desafío opcional

Realiza una microdemo de 5 minutos:



Acceso Carrera
Mejorar el acceso inclusivo a la orientación profesional
2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

- Un participante actúa como facilitador de orientación y el otro como cliente o profesional entre iguales.
- El facilitador practica hacer preguntas reflexivas (por ejemplo, "¿Qué estilo de apoyo te ayuda a sentirte más motivado?").
- Concéntrate en escuchar, empatizar y co-crear un siguiente paso.



Módulo 4. Autogestión profesional

Estudio de caso: Potenciar la autogestión profesional mediante la planificación estratégica

Antecedentes

Luca, de 30 años, es un diseñador gráfico junior que lleva seis años trabajando en una pequeña agencia de marketing. Nació con una discapacidad física leve que limita su movilidad y a veces afecta su confianza en el trabajo. Aunque es talentoso y creativo, a menudo se siente ignorado en cuanto a oportunidades de ascenso y duda sobre su trayectoria profesional.

Él dice: "No estoy seguro de poder seguir el ritmo de los demás", lo que refleja tanto la inseguridad sobre uno mismo como el acceso limitado a un desarrollo profesional de apoyo. Su situación pone de manifiesto la importancia de la autoconciencia, la fijación realista de objetivos y la planificación proactiva para las personas con discapacidad para fortalecer sus habilidades de autogestión profesional.

Proceso de asesoramiento

Evaluación inicial

El orientador profesional realizó una evaluación exhaustiva e identificó los principales desafíos:

- Confianza limitada debido a experiencias previas de exclusión.
- Falta de claridad sobre los objetivos profesionales a largo plazo.
- Networking inconsistente y visibilidad profesional.

Para apoyar la reflexión y el autoconocimiento, el consejero utilizó:

- Matriz de fortalezas e intereses – para identificar las competencias profesionales e intereses personales de Luca.
- Hoja de trabajo de visión de carrera – diseñar las condiciones laborales deseadas, teniendo en cuenta la accesibilidad.

Establecimiento de objetivos

Juntos, definieron:

- Objetivos a corto plazo: Actualizar el portafolio, asistir a un evento de networking inclusivo al mes e identificar formación gratuita o subvencionada sobre liderazgo en diseño.
- Objetivos a largo plazo: Desarrollar una hoja de ruta profesional que conduzca a un puesto de diseñador senior o líder creativo en un plazo de 2–3 años.

Desarrollo de habilidades

Luca participó en talleres sobre planificación de carrera y autogestión, centrándose en:

- Priorizar el desarrollo de habilidades y gestionar el tiempo de forma eficaz.
- Establecer contactos con organizaciones que promueven el empleo inclusivo.
- Llevar un diario de reflexión para monitorizar el progreso y el crecimiento de la confianza.

El orientador le presentó recursos como Coursera (para cursos de diseño y liderazgo), LinkedIn Learning (para habilidades de desarrollo profesional) y Behance (para visibilidad de portafolios).

Empoderamiento y motivación

A través de sesiones semanales, Luca se dio cuenta de que pequeñas acciones constantes —como publicar su trabajo en línea o unirse a comunidades de diseño inclusivas para personas con discapacidad— le ayudaban a recuperar la confianza. El orientador utilizó la entrevista motivacional para reforzar la autoeficacia y el refuerzo positivo para mantener el impulso.

Apoyo a la transición profesional

Utilizando su Hoja de Ruta Profesional personalizada, Luca actualizó su currículum y portafolio, contactó con empleadores inclusivos y se preparó para entrevistas. En menos de cuatro meses, recibió una oferta para un puesto senior en una agencia que valora la accesibilidad y la diversidad...

Resultados

Seis meses después, Luca informó:

- Mayor confianza y habilidades de autodefensa.
- Mayor implicación en el aprendizaje y la creación de contactos.
- Una mayor convicción en su capacidad para moldear su carrera de forma independiente.

Lecciones clave para orientadores profesionales:

- Garantizar la accesibilidad e inclusión en todas las herramientas de desarrollo profesional.
- Anima a los clientes a reconocer y aprovechar sus fortalezas únicas.
- Apoya una planificación realista y paso a paso hacia la independencia y el empoderamiento.

Actividad interactiva: La escalera de confianza

Objetivo

Los participantes practicarán identificar pequeñas acciones alcanzables que ayuden a una persona desempleada de larga duración a reconstruir su autoeficacia y agencia personal, mientras reflexionan sobre el progreso emocional y conductual durante la reintegración profesional.

Escenario

Trabaja en parejas.

Tu cliente es Marco, un hombre de 45 años que lleva más de cuatro años en paro. Tras perder su empleo durante una recesión económica, luchó por encontrar un empleo estable y fue perdiendo gradualmente la confianza en sus capacidades. Marco se siente desconectado del mercado laboral, duda que sus habilidades sigan siendo relevantes y a menudo dice: "Es demasiado tarde para empezar de nuevo." Sin embargo, realmente quiere volver a trabajar y recuperar un sentido de propósito.

Tu objetivo: Ayuda a Marco a recuperar la confianza con pequeños pasos realistas y crea un breve Plan Personal de Agencia para la reincorporación.

Instrucciones (pasos interactivos)

Identificar barreras y fortalezas (10 min)

Apunta:

- Tres barreras a las que se enfrenta Marco, tales como:



- Baja autoestima debido a un largo periodo de desempleo.
- Habilidades desactualizadas o falta de conocimientos digitales.
- Aislamiento social y miedo al rechazo.

- Tres fortalezas u oportunidades, tales como:
 - Experiencia laboral previa y fiabilidad.
 - Motivación para mejorar su situación.
 - Centro familiar o comunitario de apoyo.

Construye la Escalera de Confianza (10 minutos)

Dibuja una escalera sencilla con cinco peldaños.

Cada peldaño representa un pequeño objetivo que ayuda a Marco a recuperar la confianza y la preparación profesional.

Ejemplo de progresión:

1. Actualiza su currículum con experiencias recientes informales o trabajo voluntario.
2. Asiste a un taller o sesión de formación para la búsqueda de empleo.
3. Contacta con un orientador o mentor laboral local para recibir tu opinión.
4. Solicita dos puestos de trabajo o prácticas adecuadas.
5. Participa en una entrevista simulada o en una entrevista real.

Comenta en parejas:

- ¿Cómo construye cada paso la confianza y el sentido de control de Marco?
- ¿Qué cambios emocionales o de comportamiento ocurren en cada etapa?

Crea un Plan de Agencia Personal (15 minutos)

Los participantes diseñan un plan de 3 pasos para Marco (o un cliente similar), indicando:

- Un pequeño objetivo alcanzable.
- Recursos o apoyo necesarios (por ejemplo, orientador profesional, formación online, grupo de iguales).
- Un plazo realista y una recompensa personal al completarlo.

Comentarios de los compañeros (10 minutos)

Comparte tu escalera y planifica con otra pareja. Comenta:

- ¿Son alcanzables y motivadores los objetivos para alguien desempleado a largo plazo?
- ¿Promueve el plan una construcción gradual de confianza?
- ¿Cómo puede el consejero reforzar la esperanza y la confianza en sí mismo durante todo el proceso?

Desafío opcional

Haz un rol de una mini-sesión de terapia de 5 minutos. Un participante interpreta al orientador profesional y el otro a Marco.

Céntrate en:

- Escucha activa y empatía.
- Refuerzo positivo (por ejemplo, "Ya has dado el primer paso actualizando tu CV.").
- Fomentar pequeñas victorias y reconocer el progreso.

Módulo 5. Herramientas digitales

Estudio de caso: Habilidades digitales y herramientas para orientadores profesionales

Antecedentes

John es un orientador profesional de 42 años que trabaja en una agencia pública de empleo. Sus clientes son principalmente jóvenes adultos de entornos desfavorecidos, incluidos inmigrantes recientes y personas desempleadas de larga duración. A pesar de su sólida experiencia en métodos tradicionales de asesoramiento, John lucha con la creciente demanda de servicios digitales, plataformas online y herramientas basadas en datos utilizadas para la orientación del mercado laboral.

Reconoce que mejorar sus competencias digitales es esencial para apoyar a sus clientes de forma más eficaz, especialmente ayudándoles a navegar por plataformas de búsqueda de empleo online y herramientas de aprendizaje remoto.

Proceso de asesoramiento

Evaluación inicial

John completó una autoevaluación de sus capacidades digitales utilizando:

- Autoevaluación de Competencias Digitales de Europass
- Marco DigComp para Profesionales de la Orientación — para comprender áreas que requieren mejora
- Marco de Competencias NICE — mapeando competencias digitales con estándares profesionales

Principales lagunas identificadas:

- Familiaridad limitada con herramientas de exploración de carreras basadas en IA
- Baja confianza en la impartición de talleres online
- Necesidad de alfabetización en datos para analizar las tendencias del mercado laboral

Establecimiento de objetivos

Junto con su supervisor, John estableció los siguientes objetivos de desarrollo:

- Mejorar la confianza digital y dominar las plataformas de emparejamiento de empleos
- Impartir sesiones de orientación híbridas/online
- Maestro MS Teams, Zoom, Canva para materiales visuales

Desarrollo de habilidades

John asistió a varios programas de formación digital:

- Coursera – Orientación profesional en un mundo digital
- Formación EURES – mejorando el apoyo a la movilidad y a las oportunidades transfronterizas

En su práctica, John adoptó nuevas herramientas, entre ellas:

- Job Teaser e Indeed — para apoyar la búsqueda de empleo
- Padlet — ejercicios colaborativos en el mercado laboral
- Analizadores de CV impulsados por IA y plantillas de CV compatibles con ATS para apoyar las solicitudes de empleo de los clientes.

Empoderamiento y motivación

Tras implementar herramientas digitales, John se dio cuenta:

- ☒ Mayor participación de los clientes en sesiones
- ☒ online Búsqueda de empleos más rápida gracias al uso estructurado de análisis
- ☒ digitales del mercado laboral Mayor accesibilidad a los servicios de orientación

Un ejemplo positivo: un cliente con baja confianza consiguió unas prácticas remotas después de que John ayudara a mejorar su currículum usando una herramienta de escritura basada en IA y practicara una entrevista virtual grabada a través de Google Meet.

Resultados

Tras cuatro meses, John demostró:

- Mayor fluidez digital y confianza
- Mayor capacidad para apoyar a estudiantes diversos en línea
- Flujos de trabajo más eficientes para la colocación laboral a través de diferentes plataformas
- Reconocimiento por parte de colegas como modelo a seguir en transformación digital

Sigue haciendo un seguimiento de su progreso mediante revisiones digitales anuales de competencias.

Lecciones clave para orientadores profesionales

- La mejora continua de las habilidades digitales es esencial para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral.
- Combinar herramientas de IA, orientación virtual y alfabetización en datos mejora los resultados para los grupos desfavorecidos.
- La colaboración entre iguales acelera el aprendizaje y reduce la resistencia a las nuevas tecnologías.



- El empoderamiento digital de los consejeros mejora directamente el empoderamiento digital de los clientes.



Actividad interactiva: Uso de herramientas digitales para un asesoramiento profesional eficaz

Objetivo

Los participantes explorarán y evaluarán una variedad de plataformas digitales para diseñar un plan de apoyo profesional eficaz y centrado en el cliente, mejorando la accesibilidad, la calidad de la orientación y los resultados de empleabilidad.

Escenario

Tu cliente es Daniel:

- Edad: 29
- Antecedentes: Licenciatura en Economía por Ucrania
- Situación actual: Desempleado, quiere encontrar trabajo en el sector financiero
- Desafíos: Limitada red profesional en finanzas, currículum desactualizado, baja confianza en las estrategias de búsqueda de empleo
- Fortalezas: Habilidades analíticas, experiencia en prácticas en contabilidad, alta motivación

Tu objetivo: Ayudar a Daniel a pasar a un puesto de nivel inicial en finanzas utilizando herramientas digitales de forma eficaz.

Instrucciones (pasos interactivos)

Identificar necesidades clave (10 minutos)

Apunta:

- Al menos 3 objetivos principales para Daniel Ejemplos: Mejorar el CV, ampliar la red profesional, adquirir habilidades financieras relevantes
- Barreras bloqueando su progreso
- Estas necesidades pueden requerir el apoyo de plataformas digitales

Intervenciones seleccionadas (10 minutos)

Elige entre 4 y 6 herramientas/plataformas digitales de la lista siguiente:

- LinkedIn
- LinkedIn E-learning
- En efecto
- Coursera
- Glassdoor
- Canva
- Europass CV
- JobScan
- SkillsMatch
- EURES
- Portales de empleo de finanzas específicos de sectores (por ejemplo, eFinancialCareers)

Para cada herramienta, explícalo:

- Por qué es relevante para Daniel
- ¿Qué parte del plan de carrera apoya (habilidades, networking, solicitudes, investigación)?

Crea un plan paso a paso (15 minutos)

Traza una cronología de acciones para Daniel que incluye:



- Actualizar el CV para centrarse en finanzas
- LinkedIn+ JobScan
- Búsqueda y colocación laboral

Indica qué plataforma/herramienta se utilizará en cada paso e incluye desarrollo de habilidades, networking y estrategia de aplicación.

Comentarios de los compañeros (10 minutos)

Comparte tu plan con otro grupo. Comenta:

- ¿Están alineadas las herramientas seleccionadas con los objetivos de Daniel?
- ¿El plan ofrece un enfoque igual en habilidades, red de contactos y acceso al empleo?
- ¿Cómo podría el apoyo ser más personalizado o inclusivo?

Desafío opcional

Realiza una demostración digital de coaching de 5 minutos:

- Un participante actúa como orientador profesional
- El otro interpreta a Daniel

Céntrate en:

- Instrucciones digitales claras
- Fomentando la autonomía
- Mostrando cómo usar y personalizar herramientas online

Ejemplo de prompt de guion: "Vamos a optimizar tu perfil de LinkedIn para resaltar tus habilidades y atraer reclutadores de finanzas."



Módulo 7. Prevención del agotamiento

Estudio de caso: Apoyando a un orientador profesional que sufre agotamiento profesional

Antecedentes

Leticia es una mujer orientadora de carrera de 42 años que trabaja en un centro de empleo comunitario que apoya a personas desfavorecidas. Cuenta con más de 10 años de experiencia y gestiona diariamente una exigente carga de clientes.

En los últimos meses, Leticia ha empezado a experimentar síntomas de agotamiento profesional:

- Fatiga persistente y agotamiento emocional
- Disminución de la motivación y sensación de ineficacia
- Dificultad para concentrarse durante las sesiones
- Retiro del trabajo en equipo y la colaboración entre iguales

Su alta carga de trabajo, supervisión limitada y exposición constante a los retos de los clientes han provocado acumulación de estrés. A pesar de su dedicación, ahora le cuesta mantener su habitual empatía y energía.

Proceso de evaluación

Observación inicial

Durante una reunión de supervisión, su responsable notó signos de agotamiento y animó a Leticia a participar en una autoevaluación utilizando:

- Inventario de Agotamiento Maslach (MBI): para evaluar el agotamiento emocional, la despersonalización y la sensación de logro.

- Auto-prueba de auto-agotamiento de MindTools - para reflexionar sobre los niveles de energía y el equilibrio entre vida laboral y personal.

Barreras identificadas

La evaluación destacó:

- Falta de límites entre trabajo y vida personal
- Exceso de compromiso con los problemas de los clientes
- Apoyo y supervisión entre iguales limitados
- Mala gestión del tiempo debido a la carga de trabajo reactiva

Planificación de la recuperación y la prevención

Junto con un supervisor, Leticia desarrolló un plan personalizado de prevención del agotamiento que incluía:

- Objetivos a corto plazo:
 - Programa pausas regulares y pausas digitales.
 - Reorganiza las tareas diarias utilizando la Matriz de Eisenhower para priorizar eficazmente.
- Objetivos a largo plazo:
 - Participa en el desarrollo profesional sobre el autocuidado y la resiliencia emocional.
 - Fortalecer la colaboración entre iguales a través de grupos de supervisión.

Leticia también comenzó a utilizar herramientas digitales como:

- Notion o Trello: para la organización y priorización de la carga de trabajo.

- Temporizador de Insight o Calm: para breves pausas de atención plena durante el trabajo.
- LinkedIn Learning: para cursos sobre inteligencia emocional y gestión del estrés.

Empoderamiento y apoyo

El supervisor aplicó un enfoque de orientación personalizado, combinando elementos de coaching y mentoría para reconstruir la confianza y el sentido de control de Leticia.

- Revisiones regulares centradas en celebrar pequeños logros.
- Las reuniones entre iguales crearon espacios para la reflexión compartida y el apoyo emocional.
- Leticia fue presentada a una red de apoyo entre iguales para orientadores profesionales a través de asociaciones profesionales locales y foros en línea.

Estas medidas le ayudaron a reconectar con su propósito e identidad profesional.

Resultados (tras 3–6 meses)

Leticia informó:

- Mejora del equilibrio emocional y de la satisfacción laboral.
- Mejor gestión del tiempo y menos sobrecarga.
- Motivación renovada y empatía hacia los clientes.
- Mayor autoconciencia y uso de la práctica reflexiva.

Lecciones clave para formadores y profesionales

- La prevención del agotamiento requiere un enfoque holístico y proactivo que integre autoconciencia, gestión del tiempo y apoyo entre iguales.



Acceso Carrera
Mejorar el acceso inclusivo a la orientación profesional
2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

- Fomenta la autoevaluación regular utilizando herramientas estructuradas (por ejemplo, MBI, mapeo de estrés, listas de verificación de reflexión).
- Integra herramientas digitales de bienestar y sistemas prácticos de planificación.
- Crea culturas organizativas que normalicen la supervisión, el descanso y el apoyo emocional.
- Refuerza la idea de que apoyar eficazmente a los demás comienza por apoyarse a uno mismo.



Actividad interactiva: Prevención del agotamiento para profesionales que trabajan con grupos desfavorecidos

Objetivo

Los participantes explorarán y evaluarán factores de estrés profesionales, especialmente aquellos que afectan a profesionales que trabajan con grupos desfavorecidos, para concienciar y prepararse para estrategias específicas de gestión del estrés.

Escenario

Tu puesto:

- Profesional trabajando con grupos desfavorecidos.
- Te enfrentas a demandas emocionales elevadas, casos complejos y plazos ajustados.
- Tu objetivo es identificar qué factores de estrés afectan más tu bienestar y tu rendimiento laboral.

Instrucciones (pasos interactivos)

Paso 1: Identificar los factores clave de estrés (5 min)

- En grupos pequeños, haz una lluvia de ideas sobre todos los factores de estrés que te encuentres en tu puesto profesional.
- Ejemplos: alta carga de casos, fatiga emocional, carga administrativa, falta de recursos, interacciones complicadas con los clientes.

Paso 2: Prioriza los factores de estrés (5 min)

- Identifica los 3 a 5 factores estresantes que tienen mayor impacto en tu bienestar.

- Fíjate en qué factores de estrés pueden requerir apoyo organizativo frente a estrategias personales para afrontarlo.

Retroalimentación entre compañeros (5 min)

Comparte tu lista con otro grupo. Comenta:

- ¿Son comunes los factores de estrés identificados en diferentes roles?
- ¿Cómo se podrían mitigar los factores de estrés?
- ¿Existen estrategias para evitar que estos factores de estrés conduzcan al agotamiento?

Desafío opcional

Realiza una demostración de 5 minutos de coaching entre iguales:

- Un participante actúa como entrenador, el otro como profesional.
- Céntrate en: aclarar factores estresantes, sugerir estrategias, fomentar la reflexión.

Módulo 8. Vida y competencias, habilidades y agencia

Estudio de caso: Fortalecimiento de la agencia personal a través de la resiliencia

Antecedentes

Elena, de 42 años, es una mujer migrante y madre soltera que recientemente perdió su trabajo administrativo debido a una reestructuración de la empresa. Viviendo sola con su hijo en un país nuevo, se enfrenta a presiones económicas, opciones limitadas de cuidado infantil y barreras lingüísticas. A pesar de las sólidas habilidades organizativas e interpersonales, los rechazos repetidos han erosionado su confianza. A menudo dice: "Nadie quiere contratar a una madre soltera con acento." Su caso pone de manifiesto cómo los desafíos relacionados con la migración y las responsabilidades de cuidado pueden socavar la autoeficacia y la resiliencia emocional.

Proceso de asesoramiento

Evaluación inicial

El orientador profesional realizó una evaluación integral de necesidades e identificó los principales retos de Elena:

- Baja autoestima y diálogo interno negativo.
- Dificultad para gestionar el estrés relacionado con las responsabilidades económicas y parentales.
- Red profesional limitada y conocimiento local de búsqueda de empleo.

Para apoyar la autorreflexión, el orientador introdujo herramientas como:

- Hoja de trabajo de Diagrama de Emociones – para reconocer y nombrar las emociones asociadas a su pérdida de empleo y el estrés migratorio.
- Hoja de Mapeo de Desencadenantes del Estrés – para identificar factores de estrés comunes y respuestas de afrontamiento.

Establecimiento de objetivos

Juntos, definieron:

- Objetivos a corto plazo: Replantea los pensamientos negativos, practica autoafirmaciones diarias y realiza un ejercicio de resiliencia una vez a la semana.
- Objetivos a largo plazo: Construir una hoja de ruta personal para la reincorporación y el crecimiento profesional en seis meses.

Desarrollo de habilidades

Elena participó en talleres grupales para mujeres migrantes centrados en la resiliencia emocional y la empleabilidad. Practicaba:

- Respiración consciente y replantear los pensamientos negativos.
- Comunicación asertiva y buscar feedback con confianza.
- Escribir un diario de reflexión semanal para registrar pequeñas victorias.

La orientadora presentó sus MindTools (para la gestión del estrés) y LinkedIn Learning (para cursos de inteligencia emocional).

Empoderamiento y motivación

A través de asesoramiento quincenal, Elena reconoció su progreso y recuperó el control conectando con asociaciones locales de mujeres y antiguos compañeros. La orientadora utilizó la entrevista motivacional para aumentar su confianza tanto como madre como profesional, reforzando el valor de acciones pequeñas y constantes.

Apoyo a la colocación laboral

Utilizando su Hoja de Ruta de Agencia Personal, Elena actualizó su currículum, contactó con centros de empleo comunitarios y solicitó puestos con horarios flexibles. En cuatro meses, consiguió un puesto administrativo a tiempo parcial compatible con las responsabilidades de cuidado infantil.

Resultados

Seis meses después, Elena informó:

- Mayor confianza y resiliencia.
- Reducción del estrés y mayor autoconciencia.
- Renovada fe en su capacidad para construir un futuro estable para ella y su hija.

Lecciones clave para orientadores profesionales:

- Aborda las barreras que se cruzan (género, migración, crianza) mediante un apoyo personalizado.
- Fomenta la conciencia emocional y la resiliencia junto con las habilidades de empleabilidad.
- Fomenta el networking comunitario para reducir el aislamiento y construir agencia.

Actividad interactiva: La escalera de confianza

Objetivo

Los participantes practicarán identificar pequeñas acciones alcanzables que refuercen la autoeficacia y la agencia personal, mientras reflexionan sobre el crecimiento emocional y conductual.

Escenario

Trabaja en parejas.

Tu cliente es Ahmed, un recién llegado de 35 años que se mudó recientemente a un nuevo país. Le cuesta comunicarse con confianza en el idioma local y a menudo evita las interacciones sociales en el trabajo, temiendo cometer errores. Sin embargo, quiere sentirse más integrado y asertivo en su lugar de trabajo.

Tu objetivo: Ayuda a Ahmed a ganar confianza mediante pasos graduales y realistas y desarrolla un breve Plan Personal de Agencia.

Instrucciones (pasos interactivos)

Identificar barreras y fortalezas (10 min)

Apunta:

- Tres barreras a las que se enfrenta Ahmed (por ejemplo, miedo al juicio, inseguridad lingüística, aislamiento).

- Tres fortalezas u oportunidades (por ejemplo, motivación para aprender, compañeros de apoyo, actitud positiva).

Construye la Escalera de Confianza (10 minutos)

Dibuja una escalera sencilla con cinco peldaños. Cada peldaño representa un microobjetivo que conduce a una mayor confianza.

Ejemplo de progresión:

- Saluda a un compañero a diario.
- Participa en una breve discusión en equipo.
- Pide feedback a un compañero.
- Ofrécete voluntario para explicar una tarea sencilla.
- Dirige una breve presentación o reunión.

Comenta en parejas:

- ¿Cómo construye cada paso la autoeficacia?
- ¿Qué cambio emocional o de comportamiento ocurre en cada etapa?

Crea un Plan de Agencia Personal (15 minutos)

Los participantes diseñan un plan de 3 pasos para Ahmed (o un cliente similar), indicando:

- Un pequeño objetivo alcanzable.
- Recursos o apoyo necesarios (por ejemplo, mentor, aplicación de idiomas, ánimo).
- Un plazo y una recompensa personal por completarse.

Comentarios de los compañeros (10 minutos)

Comparte tu escalera y planifica con otro grupo. Comenta:

- ¿Son realistas y motivadores los objetivos?
- ¿Promueve el plan una construcción gradual de confianza?
- ¿Cómo puede el consejero reforzar la autoconfianza y la resiliencia?

Desafío opcional

Haz un rol de una mini-sesión de terapia de 5 minutos. Un participante actúa como consejero y el otro como Ahmed.

Céntrate en:

- Escucha activa y empatía.
- Usando refuerzo positivo ("Ya has avanzado intentándolo").
- Fomentar la advocación de pequeños éxitos.



accesscareer.eu