



JORNADAS  
**MIGRACIÓN Y  
EMPLEO 2015**



# ORIENTACIÓN EN ENTORNOS MULTICULTURALES 3 Y 4 NOVIEMBRE 2015

## Taller 3:

Interculturalidad en los procesos de orientación laboral

Facilitadora: Esther Aguilera Parejo

FUNDACION SEVILLA ACOGE

## CONCLUSIONES



Avda. Cristo de la Expiración, s/n  
41001 - SEVILLA  
Tels. 954 90 29 60 / 954 90 31 68

[contacto@sevillaacoge.org](mailto:contacto@sevillaacoge.org)  
[www.sevillaacoge.org](http://www.sevillaacoge.org)

**Sevilla Acoge** Unir sin confundir, distinguir sin separar

# METODOLOGIA

A través de una metodología de preguntas y cuestionamientos de nuestra variada realidad profesional estas son las conclusiones alcanzadas en las jornadas de migración y Empleo

Sólo comprendemos aquellas preguntas que podemos responder.  
(Friedrich Wilhelm Nietzsche)

Lo importante es no dejar de hacerse preguntas.  
(Albert Einstein)

MAYEUTICA

Avda. Cristo de la Expiración, s/n  
41001 - SEVILLA  
Tels. 954 90 29 60 / 954 90 31 68

# Partimos del reconocimiento de esta cita. Y nuestro compromiso con el diálogo

“De manera que al hombre siempre se le abrían tres posibilidades ante el encuentro con el Otro:

- podía elegir la guerra,
- aislarse tras una muralla
- o entablar un diálogo.

A lo largo de la historia, el hombre siempre ha vacilado ante estas tres opciones

“El encuentro con el otro” Ryszard  
Kapuscinsky

# Recogemos CULTURA

- Una pregunta
  - ¿Qué cosas pueden ser definidas por la diversidad cultural?
  - Las normas que creo lógicas
  - Mis gustos estéticos
  - El tiempo y cómo lo organizo
  - Los espacios
  - Los lenguajes
  - Lo qué como
  - Cómo me visto
  - Cómo vivo mi familia
  - Las distancias
  - La historia
  - Mi relación con los demás
  - Mi relación conmigo misma



**Jnir sin confundir, distinguir sin separar**

# LA DIVERSIDAD DE LA OTRA PERSONA

- Una pregunta
  - ¿Somos capaces de percibir las diferencias que la otra persona hereda de sus marcos culturales sobre el uso del tiempo, el espacio o la proxemía, etc..?
  - Como ejemplo: “Un dicho africano señala que todos los blancos tienen reloj, pero nunca tienen tiempo.”
- Por ello necesitamos definir  
La competencia cultural como  
Elemento clave de nuestra acción  
Profesional.



# ¿Conozco la cultura o lo que a otra persona considera normalidad?

- Usamos el concepto introducido por el catedrático Manuel Martínez en las ponencias de estas jornadas, que define la “competencia cultural”

**Conjunto de conocimientos, conductas, actitudes que capacitan para el trabajo en contextos y/o situaciones interculturales y de justicia social.**



# No existe un solo perfil de personas inmigrantes, existen muchos.....

- Recogemos tanto la idea de diversidad y de culturas como **DIVERSIDAD HUMANA** (Manuel Martínez) como la idea introducida por la ponente Silvina Montero de **INTERSECCIONALIDAD**. de elementos como el género, la etnia, la religión, la edad etc..
- Por tanto los perfiles con los que trabajamos son tan amplios que las metodologías que podemos utilizar deben de ser igualmente amplias.
- No podemos quedarnos con un solo modelo de relación y atención a toda esta diversidad humana.



# ¿DEBE SER EL PROCESO ORIENTADOR UN MAR DE CALMA AISLADO DE LAS EXIGENCIAS DE LA REALIDAD?

- Los profesionales de la orientación, y en general de la atención con personas de diversidad cultural, nos movemos en esta ambivalencia, ya que en nuestra interacción también puede suponer un paso más a la adaptación y el conocimiento de la realidad y exigencias que les espera en su acción autónoma. Encontramos complicado definir los límites de nuestra acción orientadora, pero sabemos que la tensión entre ambos puntos siempre ha de ser dentro del respeto y el conocimiento de las circunstancias de la persona orientada.



# EL LENGUAJE Y LA CULTURA

- Damos un gran valor a la comunicación oral y escrita, por lo que resaltamos las ventajas de tener amplias y variadas competencias lingüísticas. Pero éstas siempre serán limitadas y la variedad de lenguas con las que interactuamos en el quehacer diario es muy amplio.
- Por tanto planteamos la necesidad de sistemas de mediación y traducción efectivos dentro de nuestras instituciones.
- Asimismo también la necesidad de formación en clase de Lengua Española para ofrecer a las personas atendidas.



# EL LENGUAJE Y LA CULTURA

- Si hablas a una persona en una lengua que entiende, las palabras irán a su cabeza. Si le hablas en su propia lengua, las palabras irán a su corazón” –

Nelson Mandela, político sudafricano y Premio Nobel de la Paz

- “El idioma es el mapa de carreteras de una cultura. Te dice de dónde viene su gente y hacia dónde se dirige” - Rita Mae Brown, escritora americana.
- “Aprender otro idioma no sólo revela cómo piensan y sienten otras sociedades, sus experiencias y valores y cómo se expresan; también proporciona un espejo cultural en el que poder ver más claramente nuestra propia sociedad” – Edward Lee Gorsuch, exrector de la Universidad de Alaska.
- “Vives una vida nueva con cada idioma que hablas” - Proverbio checo.

# LA ACCESIBILIDAD DE NUESTROS CENTROS

- En las conclusiones se definía muy claramente la necesidad de tener centros accesibles, tanto por la estructura interna del edificio como por su ubicación. Porque si el acceso resulta una carga económica no podemos atender a las personas que realmente lo necesitan.
- Para ello se plantean dos posibilidades,
  - Ubicar los centros en los territorios con más demanda
  - Negociar a nivel institucional ayudas y ventajas para el transporte de las personas atendidas.



# ORIENTADOR/A COMO PROFESIONAL DE REFERENCIA

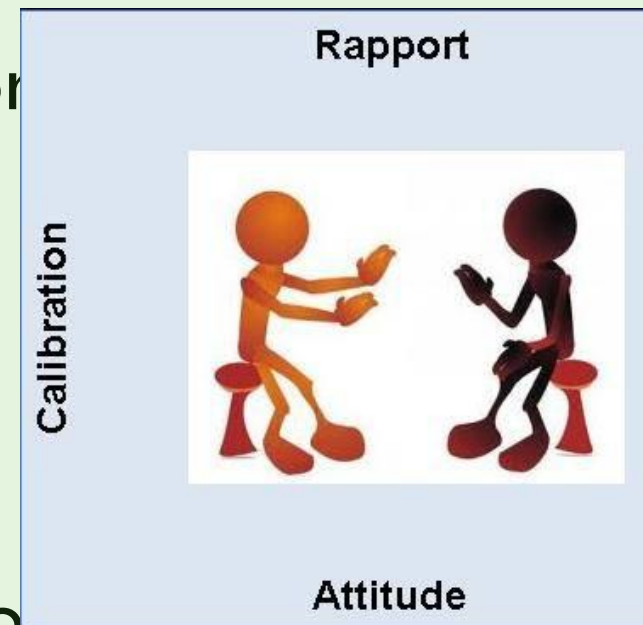
- Aunque reconocemos las ventajas y el requisito de virtualizar todo el proceso de atención de las personas atendidas en los diferentes servicios de la organización, queremos señalar la necesidad de que una persona, sea eje de referencia para la persona atendida que permita vigilar la coherencia de los diferentes servicios que recibe.

# LA FUNCIÓN ORIENTADORA ES UNA FUNCIÓN INFORMATIVA

- El/la orientador/a intercultural debe poseer gran cantidad de conocimientos, legislativos, de procedimientos administrativos, de sociología sobre grupos en riesgo de exclusión social, de lo que supone el shock de la emigración etc...
- Pero lo importante no es dominar exhaustivamente todos estos conocimientos, sino controlar de una manera efectiva las fuentes y recursos que nos formaran sobre todos esos campos y nos permitirán informar adecuadamente
- El conocimiento y control de las TICs son esenciales

# LA FUNCIÓN ORIENTADORA ES UNA FUNCIÓN COMUNICATIVA

- La empatía y la escucha activa
- nos aparecen como dos de los elementos esenciales que hay que usar en la labor orientadora.
- Debemos adaptar nuestro estilo a cada una de las personas que vienen a nuestro servicio y al momento que está viviendo



# LA FUNCIÓN ORIENTADORA ES UNA FUNCIÓN COMUNICATIVA

- Para desarrollar una atención adecuada necesitamos un entorno que permita una comunicación veraz y empática.
- Por lo que se señala la necesidad de espacios que permitan la intimidad, que estén aislados y alejados de interferencias, desafortunadamente algunas de las organizaciones no habían diseñado espacios de atención adecuados para esa intimidad.
- La limitación de tiempo y la saturación de citas juega desfavorablemente en la realización de una atención adecuada.



# LA FUNCIÓN ORIENTADORA ES UNA FUNCIÓN HUMANA

- QUEREMOS RESALTAR LA IMPORTANCIA DE PARTIR DE UNA VALORACIÓN POSITIVA DE LA PERSONA INMIGRANTE O LA PERSONA EN RIESGO DE EXCLUSIÓN,



# LA FUNCIÓN ORIENTADORA ES TAMBIEN UNA FUNCIÓN FORMATIVA

- La orientación es un proceso que incluye la formación necesaria para adquirir competencias que permitan realizar una búsqueda activa de empleo cada vez más autónoma,
- La formación individual y grupal es esencial en todo este proceso, a la vez que trabajas las habilidades sociales y la integración de las personas inmigrantes

# LA FUNCIÓN ORIENTADORA ES TAMBIEN UNA FUNCIÓN FORMATIVA

Queremos resaltar el valor tan importante que tiene la orientación sociolaboral en la alfabetización digital, ya que las TICs son herramientas esenciales de desarrollo para innumerables aspectos de la búsqueda de empleo y de la integración social.

- Se habló de la necesidad de gestionar la reputación personal en la red.



# ¿SOMOS ESCLAVOS DE LOS RESULTADOS?

- Considerar el éxito o el fracaso de un servicio o de un proceso como puede ser la orientación sociolaboral solo a partir de los números que aparecen ligados a la inserción no reconoce la complejidad y los resultados colaterales que fortalecen la empleabilidad de las personas atendidas.
- Además eso favorece una competitividad basada en resultados entre organizaciones que interfiere en el funcionamiento de una red efectiva

# NECESIDAD DE TRABAJAR EN REDES

- Debemos resaltar la necesidad de trabajar en red, tanto dentro de la organización como entre diferentes organizaciones. Además de permitir buscar la coherencia de las atenciones también podemos observar la existencia de duplicidad.
- La actividad en red incluye Encuentros, mesas de trabajo Jornadas y consultas puntuales



# COMO CONCLUSIÓN

- La orientación es una carrera de fondo no es una carrera de “sprint”.
- Las personas no se ocupan para toda la vida, la flexibilidad extrema del mercado laboral obliga a las personas a estar constantemente en situación de búsqueda de empleo.
- Los IPI (itinerarios personalizados de inserción) son metodologías a largo plazo y de un carácter humano
- **NO PODEMOS PENSAR UNICAMENTE EN RESULTADOS INMEDIATOS NI EN CIFRAS**



- Igual que se necesita una aldea para educar a un niño, se necesita una comunidad para insertar a toda la diversidad de personas.

