

COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL ASESOR Y ORIENTADOR PROFESIONAL

M^a LUISA SÁNCHEZ ALMAGRO

DRA EN PSICOLOGÍA, LICENCIADA EN PSICOLOGÍA, PSICOPEDAGOGÍA Y CIENCIAS DEL TRABAJO.
II PREMIO EDUCAWEB DE ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL EN ORIENTACIÓN LABORAL (2009) CON LA INVESTIGACIÓN «A LOS 40 SE APRENDE Y SE EMPRENDE»

PEDRO ALONSO GARCÍA

LICENCIADO EN PEDAGOGÍA Y DIPLOMADO EN PROFESORADO DE EGB
AUTORES DEL LIBRO: «GUÍA PRÁCTICA DEL ASESOR Y ORIENTADOR PROFESIONAL». ED. SÍNTESIS (2011)

[HTTP://WWW.ORIENTACIONSOCIO LABORAL.ES/](http://www.orientacionsociolaboral.es/)
RECURSOS.ORIENTACION.VOCACIONAL@GMAIL.COM

EL orientador profesional debe dominar las competencias profesionales, para dar información transparente sobre las mismas para facilitar la movilidad de los trabajadores y de las personas en formación. Las competencias se definen como un conjunto de comportamientos observables relacionados causalmente con un desempeño bueno o excelente en un trabajo y organización dados o en una situación personal/social determinada (García Sáiz , 2000).

Por lo tanto, el término competencia, es sinónimo de la capacidad para resolver problemas en un determinado contexto, si éste es profesional, suele hablarse de competencia profesional.

En esta línea el profesional no sólo debe tener conocimientos y saber hacer, sino que también debe saber estar y querer hacer. Es decir, que además de afrontar las tareas, deberá introducir su personalidad, y buscar los medios y recursos necesarios para abordarla en un determinado contexto. Se demandan profesionales competentes.

Si el mercado de trabajo busca a profesionales que demuestren sus competencias, con más razón tendrán que demostrarla los profesionales de la orientación, pues su función principal se centra en potenciar el esclarecimiento de posibilidades personales con sentido, mediante la identificación,

elección y/o reconducción de alternativas académicas, profesionales y personales, acordes a su potencial y proyecto vital, contrastadas con las ofertadas por los contextos formativos, laborales y sociales. (Echevarría, 2008).

El orientador debe abordar la orientación a lo largo de la vida, a través del modelo de orientación de las transiciones, entendiéndolas como periodos breves de la vida de un sujeto, donde se producen cambios relevantes cuyos efectos se dejan sentir a lo largo del ciclo vital. (Wals y Osipow, 1990). La orientación para la transición se configuraría como intermedio entre los individuos, el mercado de trabajo y la formación (Álvarez González, 1998). Por lo tanto, se aborda, principalmente, la orientación para el desarrollo y para las transiciones a lo largo de la vida.

COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DEL ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN VOCACIONAL

La Asamblea General de la Asociación Internacional de Orientadores de Educación y Profesionales (AIOEP), en el Congreso Internacional con el título “Desarrollo de la calidad en la Orientación y Formación Profesional” celebrado en Berna (Suiza)

el 4 de septiembre del año 2003, señaló como competencias internacionales para los profesionales de la orientación educacional y vocacional dos bloques, uno basado en las competencias centrales y otro en las competencias especializadas.

2.1. Competencias Centrales

Señala como competencias centrales: Demostrar profesionalidad y comportamiento ético en el desempeño de sus tareas. Promover en los clientes el aprendizaje y el desarrollo personal y de la carrera. Aprender y atender las diferencias culturales de los clientes, posibilitando la interacción efectiva con poblaciones diversas. Integrar la teoría y la investigación en la práctica de la orientación. Habilidad para diseñar, implementar y evaluar intervenciones y programas de orientación. Ser consciente de las propias capacidades y limitaciones. Habilidad para usar el nivel apropiado de lenguaje para comunicarse con colegas o clientes, logrando así una comunicación efectiva. Conocimiento de información actualizada sobre educación, formación, tendencias de empleo, mercado de trabajo y asuntos sociales. Sensibilidad social e Inter-cultural. Habilidad para cooperar de manera eficaz con un grupo de profesionales. Demostrar conocimiento sobre el desarrollo evolutivo de la persona.

2.2. Competencias Especializadas

Las competencias especializadas quedan recogidas en diez apartados.

2.2.1. Diagnóstico

Definir y diagnosticar con rigurosidad y acierto las necesidades de los clientes basándose en diferentes instrumentos y técnicas de diagnóstico. Usar los datos e información recogidos en el diagnóstico de manera apropiada de acuerdo a la situación. Identificar las situaciones que requieran ser derivadas a servicios especiales de apoyo. Facilitar el contacto entre los clientes y los servicios especiales de apoyo a los que se remite. Mantener información actualizada sobre los servicios de apoyo. Llevar a cabo un análisis del contexto en el que está inmerso el cliente.

2.2.2. Orientación Educativa

Demostrar compromiso con las posibilidades y habilidades de los estudiantes para facilitar su desarrollo. Guiar a los individuos y grupos de estudiantes en el desarrollo de sus planes educativos. Ayudar a los estudiantes en el proceso de toma de decisiones. Ayudar a los estudiantes a conocerse mejor. Asesorar a los estudiantes en la selección de itinerarios académicos. Ayudar a los estudiantes a superar las dificultades de aprendizaje. Motivar y ayudar a los estudiantes a participar en intercambios internacionales. Consultar a los padres sobre el desarrollo y los progresos educativos de sus hijos. Ayudar a los estudiantes a mejorar las metodologías de enseñanza. Ayudar a los profesores a implementar la orientación en el currículum.

2.2.3. Desarrollo de la Carrera

Conocimiento de las teorías del desarrollo de la carrera y los procesos de la conducta vocacional. Demostrar conocimiento de factores legales y sus implicaciones para el desarrollo de la carrera. Planificar, diseñar e implementar programas e intervenciones para el desarrollo de la carrera. Conocimiento de los modelos de toma de decisiones y transición para preparar y planificar los estados de transición: transición de la escuela al trabajo, cambios en el desarrollo de la carrera, jubilación, despido. Identificar los factores implicados (familia, amigos, oportunidades educativas y financieras) y actitudes sesgadas (sobre género, raza, edad y cultura) en el proceso de toma de decisiones. Ayudar a los individuos a marcar sus objetivos, identificando las estrategias para alcanzarlos y redefinir sus roles, valores, intereses y decisiones de la carrera. Conocimiento de servicios de asistencia e información para el empleo, la economía y aspectos sociales y personales. Conocimiento de los materiales disponibles sobre planificación de la carrera y sistemas informáticos de información, Internet y otros recursos de la red. Habilidad para usar fuentes, recursos y técnicas sobre el desarrollo de la carrera. Habilidad para utilizar los recursos para el desarrollo de la carrera diseñados para cubrir las necesidades es-

peciales de grupos específicos (migrantes, grupos étnicos y población en riesgo. Ayudar a los clientes a diseñar sus proyectos de vida y de carrera.

2.2.4. *Counseling*

Comprender los principales factores relacionados con el desarrollo personal y comportamental de los clientes. Demostrar empatía, respeto y relación constructiva con el cliente. Uso de técnicas individuales de orientación. Uso de técnicas grupales de orientación. Cubrir las necesidades de los estudiantes en riesgo. Ayudar a los clientes en “prevención de problemas personales, desarrollo de la personalidad, resolución de problemas, toma de decisiones, identidad sexual, habilidades sociales, educación para la salud y uso del tiempo libre”. Ayudar a los clientes a desarrollar su plan de carrera. Detención y remisión de casos a otros servicios especializados.

2.2.5. *Información*

Conocimiento de legislación sobre educación, formación y trabajo a nivel local, nacional e internacional. Conocimiento de equivalencia de títulos y cualificaciones profesionales en diferentes países. Recopilar, organizar y distribuir información actualizada sobre el desarrollo personal, social y de la carrera, especialmente en “educación y formación, información ocupacional y oportunidades de empleo”. Usar las Tecnologías de la Información para proporcionar información educativa y ocupacional (Bases de datos, Programas informático para orientación educativa y profesional e Internet). Ayudar a los clientes a acceder de manera significativa a información educativa y ocupacional.

2.2.6. *Consulta*

Consultar con los padres, profesores, tutores, trabajadores sociales, administradores y otros agentes para “mejorar” su trabajo con los estudiantes. Demostrar habilidades interpersonales para crear y mantener la relación de consulta, alcanzar los objetivos y el cambio de comportamiento. Demostrar habilidad para trabajar con organizaciones (universidades, negocios, municipios y otras instituciones).



Interpretar y explicar conceptos y nueva información de manera efectiva. Coordinar al personal y la comunidad para “proporcionar” recursos a los estudiantes.

Asesorar a los estudiantes en el acceso y uso de programas y servicios especiales y de grupos de apoyo. Habilidad para coordinar y estimular la creatividad del estudiante para diseñar su propio programa (educativo y vocacional). Habilidad para crear una buena imagen como profesional.



2.2.7. Investigación

Conocer las metodologías de investigación, recogida y análisis de datos. Promover proyectos de investigación sobre orientación. Uso de métodos de representación para informar los resultados de las investigaciones. Interpretar los resultados de las investigaciones. Integrar los resultados de las investigaciones en la práctica de la orientación. Evaluar los programas e intervenciones de orientación, aplicando técnicas actualizadas y modelos de evaluación

de programas. Mantener información actualizada sobre los resultados de las investigaciones.

2.2.8. Gestión de Programas y Servicios

Identificar las poblaciones objeto del estudio. Conducir el análisis de necesidades. Inventariar los recursos relevantes para la planificación e implementación de programas. Conocimiento de bibliografía relevante y actualizada. Promover el interés comunitario sobre el programa o el servicio. Uso (diseño, implementación y supervisión) de programas e intervenciones. Evaluar la efectividad de las intervenciones. Usar los resultados para mejorar el programa mediante recomendaciones de instituciones o agencias. Habilidad para organizar y gestionar servicios de orientación educativa, personal, vocacional y de empleo. Gestionar y supervisar el personal de los servicios. Promover el desarrollo del personal.

2.2.9. Desarrollo Comunitario

Habilidad para establecer contacto con miembros de la comunidad. Analizar los recursos humanos y materiales de la comunidad. Llevar a cabo un análisis de necesidades de la comunidad. Trabajar con la comunidad para el uso efectivo de los recursos de acuerdo a las necesidades. Trabajar con la comunidad para desarrollar, implementar y evaluar planes de acción con miras de mejora económica, social, educativa y del empleo. Cooperar con instituciones nacionales e internacionales de orientación educativa y profesional.

2.2.10. Empleo

Asesorar al cliente en estrategias de búsqueda de empleo. Uso de Internet en el proceso de búsqueda de empleo. Presentar a los clientes las oportunidades de empleo disponibles para su perfil y facilitar la selección apropiada.

Contactar con empleadores y centros formativos para obtener información sobre sus servicios. Consultar a expertos en regulación y legislación. Seguimiento del cliente en el empleo. Seleccionar los individuos apropiados para cubrir determinadas

plazas de empleo o formación. Asesorar a los clientes en el mantenimiento del empleo.

INDICADORES DEL CONTEXTO DE ACTUACIÓN

La “orientación a lo largo de la vida” enfoca su actuación, desde el punto de vista global, abordando la complejidad de la persona, la sociedad en la que se encuentra y el contexto donde se aborda.

a) Según los destinatarios: la intervención permite clasificarlos, por la edad, el nivel educativo, necesidad detectada, grado de adaptación social (cultura, etnia, género, situación económica) y causas exógenas (desempleo, inestabilidad laboral, empleo sumergido...) (Dendaluze, 1996)

b) Según el ámbito de trabajo: la intervención permite actuar en el ámbito educativo, socio-comunitario, institucional y organización.

La orientación está subordinada al marco en que realiza su trabajo, pues en cada uno establece una finalidad diferente. Destacan los siguientes marcos estructurales:

3.1. El sistema educativo en todos los niveles.

El sistema educativo abordaría la actividad profesional del orientador en los centros anteriores al sistema universitario (primaria, institutos de secundaria, centros de formación profesional y centros de adultos) y universitarios.

Al orientador en el sistema educativo se le adjudican distintos roles: docente, dinamizador, consultor y asesor, entre otros.

Esta orientación tiene carácter procesual, siendo continua y sistemática y la intervención es proactiva pues se actúa antes de que se produzca el problema.

Los destinatarios pertenecen al entorno escolar/formativo: alumnos, profesores/docentes y padres. También aborda la intervención social en el contexto y coopera con el sector productivo. El orientador puede actuar de forma individual o colectiva.

Las competencias especializadas del ámbito educativo se centran en la orientación educativa, desa-

rollo de carrera, información, consulta y gestión de programas y servicios.

3.2. El nuevo mercado laboral, para trabajadores por cuenta propia, cuenta ajena y voluntariado.

Aquí la orientación tiene carácter puntual en una transición, teniendo en cuenta la secuencia de ajustes y toma de decisiones. La intervención es reactiva pues se actúa después de que se produzca el problema con la intención de paliarlo o resolverlo.

Las principales transiciones están relacionadas con:

- Los problemas de desempleo abordados desde el acceso o el retorno al empleo. En ambos casos se utilizan técnicas búsqueda de empleo (job search).
- Los perfiles conflictivos, dificultades en el mantenimiento del trabajo, una vez conseguido (job maintenance).
- La precariedad laboral o empleo sumergido.
- La pérdida del “bienestar familiar”, centrado en las personas con serias dificultades económicas a pesar de tener un trabajo.
- El subempleo o el ejercicio de un puesto de trabajo cuya cualificación y tareas está por debajo de las competencias de quien lo ejerce.
- El estancamiento de carrera o la permanencia no elegida de puestos inferiores a los méritos o capacidad.

Una nueva transición es el “emprendimiento”. En esta se aborda la orientación profesional para el autoempleo, mediante la información y motivación para el autoempleo o el asesoramiento de proyectos empresariales. Las competencias especializadas del ámbito del mercado laboral se centran en el diagnóstico, la orientación educativa, desarrollo de carrera, información, consulta, investigación, gestión de programas y servicios, y empleo (Fernández, 2007). Los orientadores que trabajen con emprendedores tienen que tener competencias especializadas en desarrollo comunitario.

3.3. Las peculiaridades de los usuarios atendiendo a la diversidad cultural, y a sus necesidades especiales.

La diversidad cultural (étnica, inmigrante) es una nueva realidad que se encuentra en nuestra red social, cultural y laboral. Para mejorar la empleabilidad, en estos colectivos, hay que analizar las diferencias culturales y religiosas, la discriminación social y racial, y el desconocimiento del idioma.

A las competencias especializadas ya expuestas en el apartado del nuevo mercado laboral hay que añadir el counseling, pues hay que orientar en un modelo centrado en la persona. La intervención puede desarrollarse a nivel individual o grupal.

Algunos de estos grupos destacan en la creación de negocios étnicos, que ponen de manifiesto la fuerza de trabajo inmigrante que no sólo ocupa puestos vacantes, sino que es fuente de creación directa de puestos de trabajo.

Las personas con diversidad funcional tienen diferentes diagnósticos, grados de déficit y se encuentran en contextos muy variados. Por ello, la orientación profesional dirigida a este colectivo exige una especificidad propia.

Las competencias especializadas en este marco tienen un enfoque interaccionista del individuo y sus contextos pone de manifiesto la necesidad de una orientación que se introduzca en los marcos sociales donde se inserta al individuo.

3.4. El entorno sociocultural como situación remediadora y la recolocación.

La exclusión social es el proceso acumulativo de factores negativos, barreras y límites que actúan sobre la persona que la dejan fuera de la participación en la vida social aceptada por la sociedad en general.

Las personas vulnerables o en riesgo de exclusión han podido llegar por ser personas “inempleables”, por proceder de una exclusión sociolaboral o por encontrarse en un paro técnico o estructural.

En este caso, el orientador debe desarrollar su trabajo dentro de un equipo multidisciplinar que utilicen técnicas de investigación social, recogida

de datos, técnicas participativas, análisis de puestos, técnicas de búsqueda de empleo y de diagnóstico.

CONCLUSIONES

La nueva situación económica sí ha aumentado las necesidades de orientación académica y profesional, tanto de la población autóctona como inmigrante, por esto se requiere que el profesional de la orientación sea competente porque domine las funciones de asesoramiento y orientación, conozca las claves del mercado de trabajo y que contextualice su actuación al colectivo específico al que dirija su actuación.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Álvarez González, (1998). “Los enfoques del counseling” en Bisquerra (coord.) en Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. R. CISS PRAXIS. 471-536.
- Asociación Internacional de Orientadores de Educación y Profesionales (AIOEP) (2003). “Competencias internacionales para los profesionales de la Orientación y Educación”. Conclusiones del Congreso Internacional y Asamblea General de “Calidad y Evaluación de la Calidad en Orientación y Educación” 3-6-septiembre Berna. Suiza. [fecha de consulta 5/noviembre/2012]. <http://www.iaevg.org/iaevg/index.cfm?lang=4>
- Echevarría, B (coord.) Isus,S.; Martínez Clares, P. y Sarasola, L (2008). Orientación Profesional. Barcelona. UOC.
- Fernández, J (2007). “Conclusiones del bloque NT2 Orientación y aprendizaje a lo largo de la vida” I Encuentro Internacional Virtual de Orientación. Ponente principal. Actas del encuentro. Barcelona. UOC
- García Saíz (2000). Factores clave en el desarrollo de competencias. En E. Agulló, C. Remeseiro y A. Fernández (Eds.), Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Sánchez-Almagro, M.L. (coord.) Prieto, A., Alonso, P, y Amores, J. (2011). Guía práctica del asesor y orientador profesional. Madrid. Ed. Síntesis. (Wals, W.B y Osipow,, S.H (Eds) (1990). Career Counseling: contemporary topics in Vocational Psychology. Hillsdale, New Jersey. Lawrence Erlbaum.