

# Modelos Metodológicos de Intervención en Orientación Profesional para el Empleo



El Modelo Centrado en los Recursos y el  
Empoderamiento en la atención a los colectivos en  
riesgo de exclusión social.

J.M. de Pablo

I Congreso Nacional de Orientación Profesional.

Granada, 7 de mayo de 2015

# Una historia reciente

---

- ✦ La Orientación laboral se inicia, en España, tomando los aportes de la Orientación Profesional en el contexto educativo, tanto en su forma de afrontar el proceso como en las herramientas que se empleaban para desarrollarla.





# Pero existían importantes diferencias...

---

- ✦ Colectivos heterogéneos (adultos mayores con amplia experiencia laboral, acceso al primer empleo, reentrantes, personas afectadas por importantes desigualdades...)
- ✦ Acciones específicas y propias (desarrollo de habilidades, planificación, toma de decisiones, motivación, información profesional...)
- ✦ Recursos complementarios (formación, programas experienciales, etc.)
- ✦ Recursos específicos (telemáticos, documentales...)



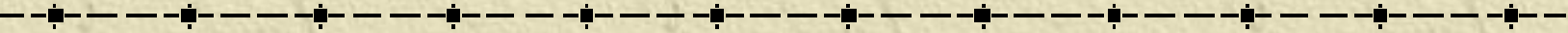
# SINTESIS



-----  
La Orientación Laboral se convierte en un disciplina  
por sí misma, con modelos de intervención  
diferenciados, con herramientas propias y específicas,  
y con un cuerpo teórico y práctico definido.  
-----



# Modelos metodológicos de intervención en Orientación Laboral



✦ Modelo DIDÁCTICO

✦ Modelo de ASESORAMIENTO

✦ Modelo CENTRADO EN LOS  
RECURSOS

# Un reflexión sobre los modelos



¿Cómo evitar el Lecho de Procusto?



# Modelo Didáctico

---



- ✦ La orientación profesional entendida como un proceso de formación y aprendizaje.
- ✦ Comprende inevitablemente el diagnóstico previo y la posterior intervención en base al diagnóstico anterior.
- ✦ El diagnóstico suele centrarse en las carencias o déficits encontrados, lo que permite entender que la intervención se basa en suplir esas carencias.
- ✦ El consejo orientador y la tutorización incorpora medidas correctoras y de mejora del perfil de empleabilidad.



# Modelo Didáctico.

## Posición del personal técnico

---



- ✦ La posición del personal técnico es una posición UP. Se entiende que el/la orientador/a es el que posee el conocimiento y conoce los procesos.
- ✦ Lleva la iniciativa en el proceso, establece los encuadres, diseña la actuación y guía toda la intervención en una posición muy activa.



# Modelo de Asesoramiento

---



- ✦ La orientación profesional entendida como un proceso de asesoramiento igualitario (“counseling”).
- ✦ Comprende siempre el establecimiento de una relación previa, seguido de una fase de exploración, para llegar a un proceso de toma de decisiones y finaliza con el diseño e implementación de un plan o itinerario.
- ✦ La relación incluye el aporte mutuo de información y el establecimiento de decisiones consensuadas y el establecimiento de acuerdos.
- ✦ Se alimenta en un proceso de acompañamiento y apoyo para el adecuado desarrollo del plan previsto o su ajuste progresivo.

# Modelo de Asesoramiento.

## Posición del personal técnico

---



- ✦ La posición del personal técnico es una posición IGUALITARIA. Se entiende que el/la orientador/a es quien asesora, a partir de la información aportada por la persona usuaria.
- ✦ Procura que exista una situación de aporte mutuo, recibe información y aporta información (Quid Pro Quo), y camina hacia el establecimiento de acuerdos consensuados.



# Modelo Centrado en Recursos

---



- ✦ La orientación profesional entendida como un proceso de facilitación de emergencia de los recursos y de empoderamiento.
- ✦ Comprende la búsqueda de soluciones y recursos presentes en la persona, su amplificación, bajo la idea de que centrado en las soluciones el proceso de motivación y el incremento de la autoestima es más poderoso.
- ✦ La relación incluye una posición de “ignorancia deliberada” por parte de los/as profesionales, al objeto de permitir la emergencia de las capacidades y recursos de la persona atendida.
- ✦ El proceso se realiza siguiendo a la persona usuaria en sus decisiones, sin plantear caminos o indicaciones, aprovechando el propio impulso para mantener la proactividad.



# Modelo Centrado en Recursos. Posición del personal técnico

---



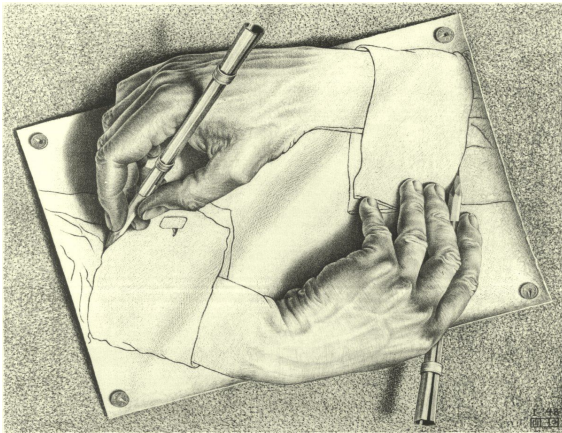
- ✦ La posición del personal técnico es una posición DOWN. Se entiende que la persona usuaria es quien posee el conocimiento.
- ✦ Cede el poder y la iniciativa en el proceso, facilita el avance de las ideas y propuestas sin opinar, y fomenta todas las soluciones y recursos puestos en marcha, reconociendo las capacidades de la persona usuaria.



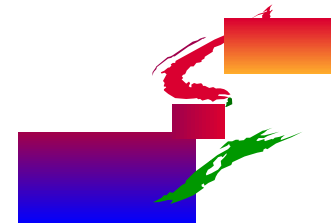
# Modelo Centrado en Recursos

---

## Centrarse en los recursos implica:



CREER EN LA EXISTENCIA DE RECURSOS EN LAS PERSONAS DESEMPLEADAS QUE LES PERMITIRÁN ENCONTRAR LAS SOLUCIONES IDÓNEAS Y DAR POR SUPUESTO QUE ESTO YA ESTÁ OCURRIENDO.



# Modelo Centrado en Recursos

---

## Centrarse en los recursos implica:

---



*BUSCAR CON CURIOSIDAD TODOS LOS RECURSOS QUE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS YA HAN PUESTO EN MARCHA:*

- \* HACER RELEVANTE TODA LA INFORMACIÓN QUE YA POSEE*
- \* DESTACAR LAS HABILIDADES QUE HA DESARROLLADO*
- \* APOYARSE EN EXPERIENCIAS PREVIAS DONDE SE HA PUESTO DE MANIFIESTO.*





# Modelo Centrado en Recursos

---

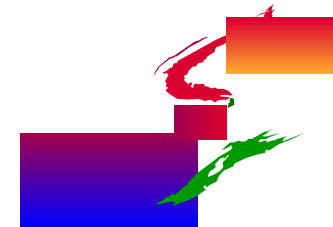
## Centrarse en los recursos implica:

---



*AMPLIFICAR LOS RECURSOS EMPLEADOS POR LA PERSONA USUARIA, DEDICANDO TIEMPO Y ESPACIO EN EL ENCUENTRO, A HACERLOS MÁS PATENTES Y SIGNIFICATIVOS.*

*FACILITAR LA CONSTRUCCIÓN DE UNA RAMPA DE LANZAMIENTO HACIA LA INSERCIÓN.*



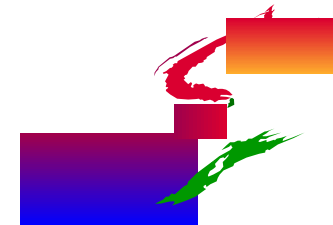
# Modelo Centrado en Recursos

---

## Centrarse en los recursos implica:



*ATRIBUIR LOGRO A LAS PERSONAS  
USUARIAS POR  
LA UTILIZACION DE LOS RECURSOS  
QUE POSEE,  
INCREMENTANDO LAS PERCEPCIONES  
DE AUTOEFICACIA  
PERSONAL Y PROFESIONAL.*



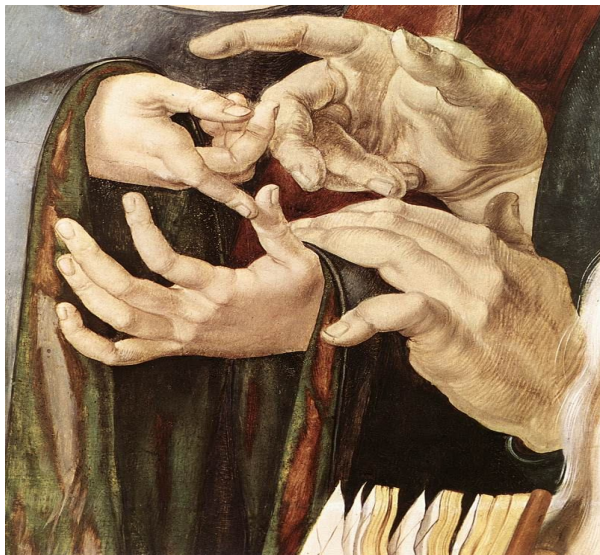


# Modelo Centrado en Recursos

---

## Centrarse en los recursos implica:

---



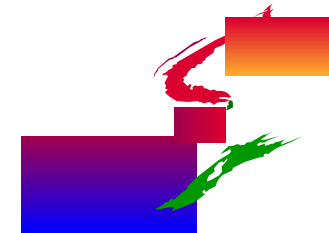
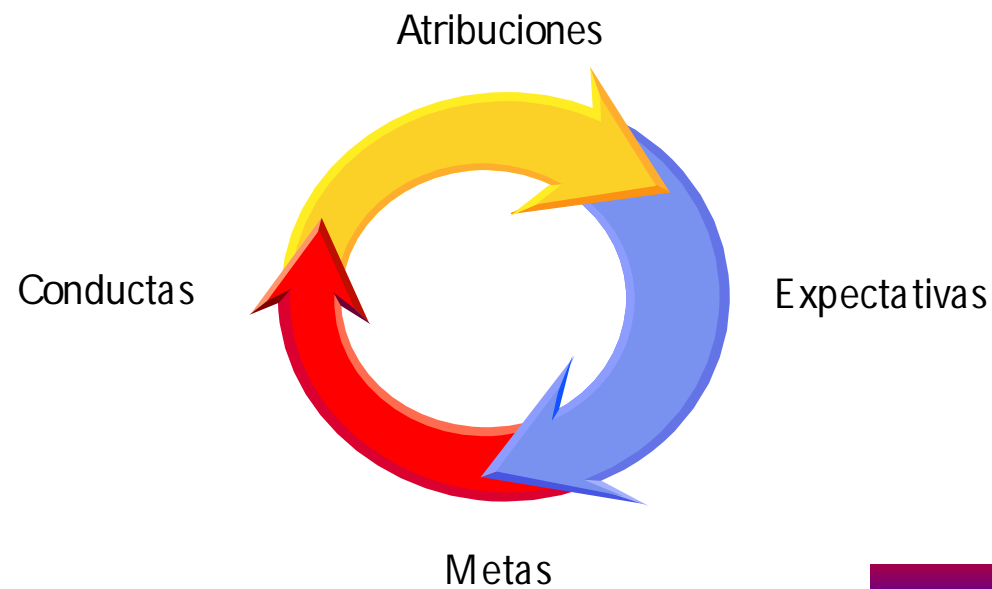
### FACILITAR LA PLANIFICACIÓN DE METAS:

- \* PEQUEÑAS, REALISTAS, ALCANZABLES...
- \* CONCRETAS, ESPECÍFICAS...
- \* RELEVANTES PARA EL/LA USUARIO/A
- \* FORMULADAS EN POSITIVO



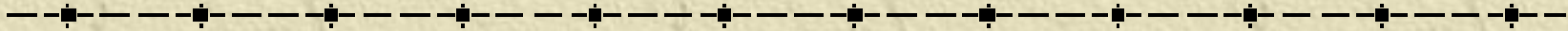
# Modelo Centrado en Recursos

## Hacia un modelo de Agencia Humana:

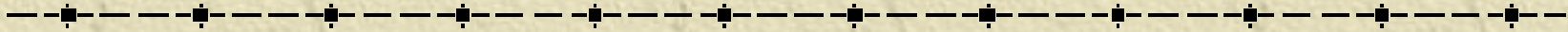




# Comunicación y metacomunicación: Una reflexión necesaria



# El uso combinado de modelos





# Comparativa entre modelos

Modelo	Posición Técnico/a	Método eje Palabras clave
Didáctico	UP	Métodos expositivos Tutorizar, orientar, guiar, conducir, aconsejar, enseñar
Asesoramiento	Igualitaria	Métodos interrogativos lineales – expositivos Consensuar, acordar, decidir, asesorar, informar...
Centrado en Recursos	DOWN	Métodos interrogativos circulares Facilitar, empoderar, potenciar, desarrollar, coconstruir...

# Comparativa entre modelos

Modelo	Objetivos	Actuaciones preferentes
Didáctico	Transmitir información Enseñar técnicas y habilidades. Guiar procesos	Sesiones informativas sobre contenidos diversos Acciones formativas de técnicas de búsqueda de empleo
Asesoramiento	Facilitar toma de decisiones, generar acuerdos y consenso. Acompañar en procesos	Conformación de planes personales e itinerarios Elección ocupacional
Centrado en Recursos	Empoderar y motivar para generar proacción y orientación al logro	Motivación a personas desempleadas Desarrollo de aspectos personales y de factores psicosociales para la empleabilidad



# Comparativa entre modelos

Modelo	Habilidades del personal técnico	Perfiles de personas usuarias preferentes
Didáctico	Programar acciones, comunicar contenidos, organizar información, persuadir...	Personas proactivas y responsabilizadas en su proceso que requieren información y/o formación en aspectos concretos.
Asesoramiento	Empatía, capacidad de escucha, capacidad para establecer acuerdos y consensos, comunicación.	Personas en proceso de toma de decisiones, nivel de proacción medio que desean desarrollar planes o itinerarios personales de inserción.
Centrado en Recursos	Capacidad de espera, escucha y de destacar recursos, localizar soluciones, hacerlas visibles y reforzarlas.	Personas desmotivadas en su proceso de inserción o estigmatizadas (colectivos en riesgo de exclusión).

Una reflexión final: la necesidad  
de apropiación del concepto de  
Empoderamiento (empowerment)  
para la inserción con los  
colectivos en riesgo de exclusión





# Empoderamiento

---

## Colectivos en Riesgo de Exclusión

- ✦ Son personas que han sido señaladas y etiquetadas como excluidas en los procesos de normalización social
- ✦ No hacer lo que el encuadre social dominante impone (lo que se denomina PODER SOBRE) les recuerda continuamente que “no son competentes”
- ✦ Los ámbitos de competencia (lo que se denomina PODER PARA) están invisibilizados y, por lo tanto, nunca son destacados
- ✦ Aceptar los planteamientos que el “status quo” propone suponen una domesticación y una renuncia cuando no una deslealtad a su origen (familia, etnia, grupo...)



# Empoderamiento

- 
- ✦ To empower: dar o conceder poder; facultar, habilitar, capacitar, autorizar, dar poder de, potenciar, permitir, empoderar, otorgar el derecho (o la facultad) de, etc.; Conferir poderes; (en el sentido comercial o legal) apoderar, comisionar.





# Una reflexión final

---

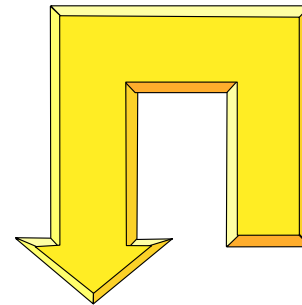
- ✦ Todos deseamos ser reconocidos, ser mirados como personas competentes y valiosas. La motivación nace de la percepción de que lo que hacemos, pensamos y opinamos, de que las acciones que llevamos a cabo, parten de nuestra capacidad, de nuestra experiencia, de nuestro buen hacer y que son útiles.
- ✦ Aprendemos a ser mejores, a ser proactivos, cuando nuestras redes sociales reconocen lo que hacemos y que las decisiones que tomamos son importantes, que parten de nosotros mismos y que son las adecuadas, con el derecho a equivocarnos y a aprender de ello.
- ✦ Orientar es, también, facilitar este proceso de reconocimiento social, de visibilizar en el otro sus competencias y recursos, sus soluciones encontradas y su capacidad para ser lo que se desea.

# Algunas técnicas

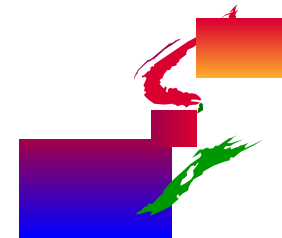
## El personal técnico como instrumento:

La postura de "IGNORANCIA DELIBERADA"  
o Posición DOWN:

La persona usuaria piensa que yo sé,  
conozco, soy una persona experta...  
Ella viene a recibir.



Cada persona usuaria es "catedrático/a" en inserción





# Algunas técnicas

---

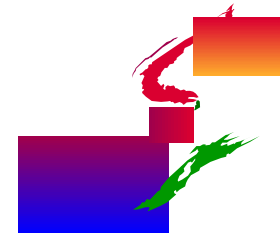
## **El personal técnico como instrumento:**

---

La CONFIANZA en la existencia de recursos y soluciones: el uso presuposicional del lenguaje.

- \* En presente: ¿Cómo estás buscando trabajo?, ¿cómo logras mantenerte?
- \* En futura: ¿Cómo harás esto mañana?,...
- \* En pasado: ¿Cuándo conseguiste hacer...?

Seguro, lo está haciendo y lo va a hacer...



# Algunas técnicas

## El personal técnico como instrumento:

---

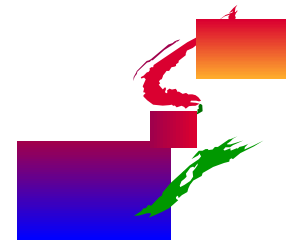
La posición de FILTRO en la interacción grupal, modulando positivamente las conexiones.

Las preguntas circulares de logro:

"Juan, ¿Cómo crees que Diana ha logrado conseguir esta última entrevista?"

"Diana, ¿qué característica de Juan le permite obtener este buen resultado?"

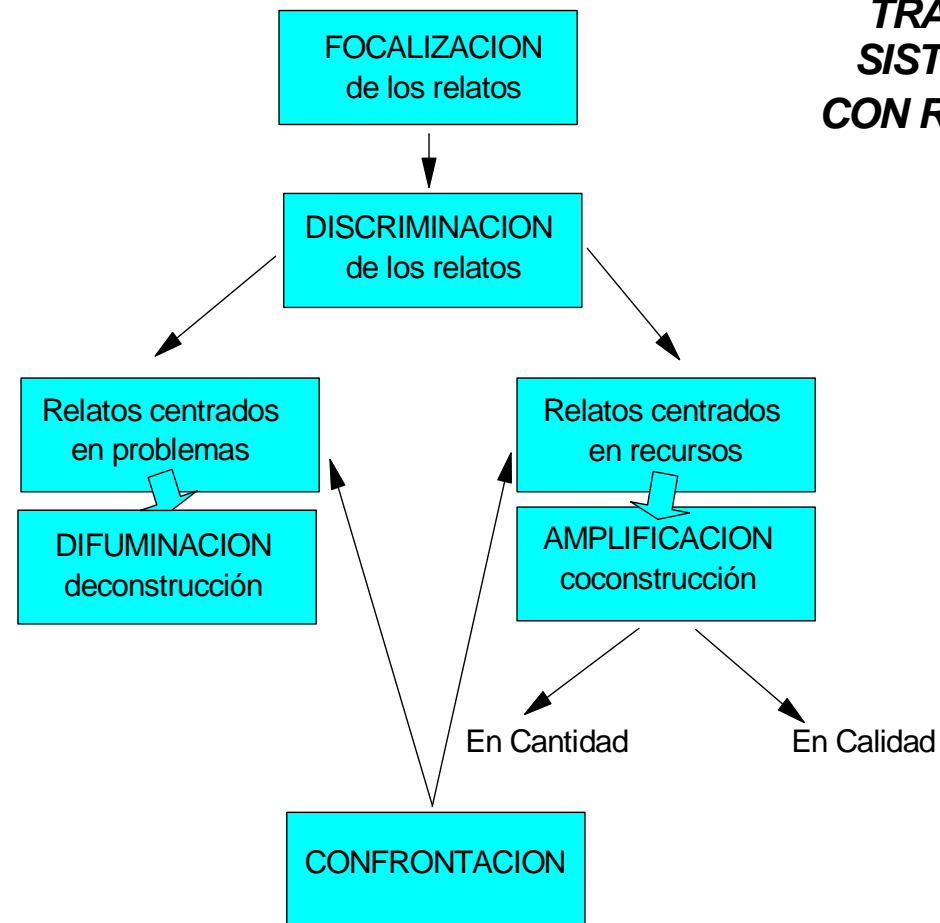
Facilita la mirada positiva en el grupo..

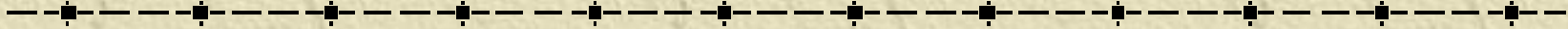




# Algunas técnicas

## TRABAJO SISTÉMICO CON RELATOS





Gracias por vuestra atención...

I Congreso Nacional de Orientación Profesional.

Granada, 2015