



ORIENTACIÓN LABORAL

NECESIDAD DE LA ORIENTACIÓN LABORAL

TENDENCIAS ACTUALES DE LA ORIENTACIÓN LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA ORIENTACIÓN LABORAL

Definición

Objetivos generales

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

PERFIL PROFESIONAL DEL ORIENTADOR

METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

La entrevista

Sistema facilitador de inserción

Orientación laboral centrada en los recursos

Itinerarios de inserción

ACCIONES A REALIZAR

Atención individualizada

Acciones grupales

ÁNGELES BERNAL CANTÓ

NECESIDAD DE LA ORIENTACION LABORAL

En nuestro mundo actual ¿es necesaria la Orientación Laboral?, o lo que es lo mismo ¿puede ofrecer algún tipo de ayuda a individuos, organizaciones y comunidad? Los sistemas sociales más desarrollados han apostado ya desde hace décadas por la Orientación, aunque esa apuesta ha sido muy desigual en los distintos lugares. No obstante, se produce una serie de evoluciones y transformaciones en los ámbitos escolar y laboral que exigen respuestas muy importantes a los individuos, pareciendo oportuno que se les preste el soporte necesario para que puedan efectuarlas en las mejores condiciones.

La necesidad de servicios de orientación y de asesoramiento sobre el mercado de trabajo, de buena calidad, parece fuera de toda duda. Los cambios en el mercado de trabajo son rotundos y aparentemente irreversibles. Por tanto, las necesidades de asesoramiento para el empleo serán mayores porque:

1. Los cambios de trabajo serán más frecuentes así como los cambios de puesto de trabajo o de trayectoria profesional.
2. La orientación se requerirá a lo largo de toda la vida laboral, sobre todo en periodos de desempleo, en las transiciones de un empleo a otro y al intentar adquirir las cualificaciones apropiadas para responder a las demandas del mercado.
3. La diferenciación entre los grupos sociales tiende a ser cada vez mayor por lo que el asesoramiento deberá especializarse para prevenir una mayor polarización y para intervenir con aquellos colectivos más vulnerables.
4. El propio concepto de trabajo y su organización social está sufriendo un profundo cambio. Los profesionales de la orientación deben no sólo incidir en la vida laboral sino intentar apoyar al individuo para que éste le dé un sentido dentro de su vida global.

TENDENCIAS ACTUALES DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Diferentes trabajos coinciden en señalar una serie de tendencias hacia donde se dirigen los cambios en orientación. Tendencias que se ven confirmadas en los sistemas de orientación de los diferentes estados miembros. Estas podrían agruparse en las siguientes:

- La orientación se concibe cada vez más como un proceso continuo que se inicia en las primeras edades del individuo y termina al final de su vida (derecho a recibir una orientación continuada).
- La orientación no se concibe como algo periférico o marginal al propio marco escolar (si queremos dar un carácter preventivo y de desarrollo a la orientación, ésta ha de integrarse en el proceso educativo).
- Se impone un cambio en el modelo de actuación de las y los profesionales de la orientación, asumiendo el rol de agentes de cambio y dinamizadores de los procesos de innovación.
- El individuo, sujeto de orientación, debe ser considerado como agente activo de su propio proceso de orientación (participación activa).
- Cierta liberalización de las prestaciones de la orientación a cargo de organismos e instituciones privadas.

- Potenciación de la orientación en el ámbito universitario, debido al proceso escolar, a la movilidad y flexibilidad laboral, al intercambio de estudiantes, a los cambios tecnológicos y a las nuevas perspectivas laborales, entre otros motivos.
- Potenciación de los servicios de orientación en el ámbito comunitario y social, concretamente la atención de minorías étnicas y sujetos desescolarizados.
- Una mayor preocupación por los niveles de calidad de la intervención orientadora a partir de una evaluación objetiva.
- Asumir la dimensión europea, estableciendo canales de información e intercambio entre los diferentes estados a nivel de políticas de empleo y políticas educativas.
- La utilización de la informática y de las nuevas tecnologías en el trabajo de orientación.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA ORIENTACIÓN LABORAL

Definición

Vamos a definir la Orientación Laboral como un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo.

Objetivos generales

1. El primer objetivo es la inserción y el mantenimiento de las personas en el mercado de trabajo en función de sus intereses y necesidades.
2. Un segundo objetivo está relacionado con la promoción y mejora profesional y con el desarrollo personal a través del ámbito sociolaboral de los individuos.

AREAS DE INTERVENCIÓN

Sobre la inserción laboral actúan cinco grandes grupos o categorías de variables que se convierten en objeto de intervención en Orientación Laboral. Dichos grupos o categorías de variables están relacionadas con:

1. El objetivo profesional: conocimiento de sí mismo, conocimiento del mercado laboral, definición de objetivos, disponibilidad.
2. La profesionalidad: currículum profesional, competencias profesionales, empleabilidad.
3. La motivación: confianza en sí mismo, expectativas, autoestima, estado de ánimo,...
4. Los recursos personales: toma de decisiones, habilidades sociales y de comunicación, competencias personales, planificación,...
5. La búsqueda de empleo: herramientas, técnicas de búsqueda de empleo, vías de acceso,...

PERFIL PROFESIONAL DEL ORIENTADOR

Para acercarnos a este tema, nos parece adecuado comenzar describiendo y agrupando las diferentes tareas que se vienen realizando desde los servicios y programas de orientación profesional. El estudio de "Perfiles profesionales de la orientación en la Comunidad Europea", realizado por Watts, A.G. y Colb. para el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), llega a establecer algunas conclusiones con respecto a las tareas, el perfil y la formación de las y los orientadores.

En dicho informe se agrupan en siete áreas las tareas que se desarrollan dentro del ámbito de la orientación profesional:

1. **GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.** Dentro de este apartado se incluye la recogida, presentación y difusión de la información adaptando la misma en función del colectivo al que va dirigida la misma. Algunos de los campos de los que es fundamental poseer información actualizada son:

El mercado laboral: situación local, autonómica, nacional y europea de la demanda de empleo. Información de los puestos de trabajo y los requisitos necesarios para el acceso a los mismos. La creación o potenciación de los observatorios locales de empleo se considera una de las herramientas necesarias para la labor de orientación profesional.

Oferta formativa reglada y no reglada: requisitos de acceso, características de la misma, salidas profesionales, itinerarios formativos, etc.

Otros servicios relacionados con la intervención que apoyen la misma.

Dentro de este área cada vez cobran mayor importancia las nuevas tecnologías, ya que permiten una información más actualizada además de fomentar la autoorientación.

Tan importante dentro de las labores del profesional es proporcionar la información adecuada a las y los usuarios como, dotarles de las herramientas necesarias para que sean capaces de adquirirla por sí mismos. El desarrollo tecnológico ayuda a esta labor, por lo que el manejo de los sistemas informáticos se ha convertido en algo esencial dentro de las tareas del orientador.

Otras formas de difundir la información son la documentación escrita (folletos, revistas, etc.), la información visual (vídeos), así como la creación de espacios interactivos (foros, encuentros, mesas redondas, exposición de experiencias, ferias, etc.).

2. **TRABAJO CON INDIVIDUOS.** Dentro de este apartado se incluirían las tareas de:

➤ **Evaluación diagnóstica:** detección de necesidades, análisis de la demanda y evaluación de la situación. Es tarea del profesional de la orientación, no sólo realizar una evaluación de la situación sino también favorecer los procesos de autoevaluación.

El instrumento más utilizado es la entrevista aunque en algunas ocasiones ésta se complementa con algunas pruebas o tests psicométricos.

El desarrollo de nuevas metodologías sistematizadas que permitan el conocimiento exhaustivo y profundo del usuario es uno de los retos pendientes de la orientación profesional; el análisis funcional por competencias es considerado por diversos autores como Fernández, J. como una herramienta eficaz para dicho objetivo.

➤ **Información:** Presentación a los sujetos de datos objetivos prácticos.

➤ **Asesoramiento:** Tiene como objetivo ayudar a que el sujeto resuelva un problema a la vez que se trata de capacitar para el afrontamiento de situaciones similares.

3. **TRABAJO CON GRUPOS.** Dentro de este apartado se incluirían las tareas siguientes:

➤ **Enseñanza-Formación.** Conjunto de programas que tienen como objetivo capacitar a las y los usuarios a través de conceptos y conocimientos para afrontar el proceso de toma de decisiones profesionales de forma eficiente.

➤ **Asesoramiento a grupos homogéneos.** Trata de cubrir los mismos objetivos que el asesoramiento individual aprovechando el grupo como un recurso más para quienes participen en el mismo.

➤ **Fomento de grupos de ayuda mutua.** El objetivo fundamental de estos grupos es compartir experiencias y ayudarse mutuamente.

4. **COLOCACIÓN-INSERCIÓN.** Comprende las tareas incluidas en la intermediación en el mercado laboral. Algunas de estas son:

- ➔ Relaciones con empresas: ayuda en la definición de perfiles profesionales, realización de procesos de selección, etc.
- ➔ Relación con usuarios: formación y capacitación para la superación positiva de los procesos de selección, información a cerca del mercado de trabajo, etc.

5. SEGUIMIENTO. Tiene como finalidad conocer la trayectoria seguida por el y la usuaria y su situación actual.

6. COORDINACIÓN.:

- ➔ Apoyo y coordinación a las personas que forman parte del contexto próximo del sujeto (familia, profesorado, etc.).
- ➔ Coordinación con otros servicios e instituciones necesarios para la atención integral del sujeto.

7. GESTIÓN.:

- ➔ Gestión interna: consiste en la planificación, implementación y evaluación de los servicios y programas.
- ➔ Gestión externa: son aquellas actividades que se mantienen con organismos oficiales, empleadores y otras instituciones que son necesarias mantener para la ejecución adecuada de los diferentes servicios y programas.

Como se extrae de dicho informe, las tareas que se desarrollan son múltiples por lo que no todos los servicios y/o programas de orientación profesional las ejecutan. Algunos programas sólo implementan dos o tres áreas de trabajo, mientras que otros servicios tratan de desempeñarlas todas.

METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

La Orientación Laboral en nuestro país, carece de un marco académico determinado. Los profesionales que acceden a esta labor lo hacen desde distintos contextos formativos y gran parte de su desempeño profesional lo desarrollan de forma autónoma, siguiendo los dictados de sus propias habilidades y conocimientos. Desde algunas disciplinas académicas se han tomado prestados contenidos que han resultado útiles para el trabajo de las y los orientadores laborales. Así, la orientación vocacional o de carrera que se estudia en las facultades de Pedagogía o Psicopedagogía, algunas asignaturas y contenidos de Psicología o, más colateralmente, conceptos relacionados con el mercado laboral estudiados en Derecho, Sociología, Trabajo Social, etc. configuran las fuentes más comunes de la orientación laboral.

Sin embargo, existen varias peculiaridades vinculadas al trabajo de las y los orientadores laborales con personas en situación de desempleo que hacen necesaria una elaboración de las pautas y metodología de trabajo. Distinguiremos dos de ellas por considerarlas las más importantes y las que más han determinado las propuestas de trabajo que se han ido consolidando en la práctica profesional de la orientación laboral:

- ➔ La heterogeneidad del colectivo de desempleados: abarca un amplísimo abanico de personas con características, momentos y situaciones diferentes. Podemos encontrar jóvenes despistados en busca de su primer empleo, mujeres que quieren trabajar y no se les ofrecen oportunidades, personas afectas por ajustes de plantillas, excarcelados en proceso de reinserción, personas discapacitadas, inmigrantes, etc.

◆ El peculiar contexto sociocultural que acompaña a la tarea de buscar empleo: la situación de desempleo tiene socialmente, en muchas ocasiones, connotaciones muy negativas. Llamar “parada” a una persona que busca trabajo no refleja una imagen precisamente positiva. Así mismo, la propia tarea de buscar empleo es a menudo frustrante, obliga a realizar actividades que son extrañas a la vida diaria.

La consideración de los aspectos personales y del entorno de las personas que buscan trabajo son fundamentales para enmarcar el desarrollo de las distintas acciones de orientación laboral a desarrollar con cada uno de ellos, individualizando y personalizando, el asesoramiento que reciban en función de las necesidades particulares de cada persona en su búsqueda activa de empleo, y favoreciendo sus posibilidades de inserción en el mercado laboral en las condiciones más acordes con sus propias actitudes y aptitudes personales.

Con la publicación del Plan Nacional de Acción para el Empleo, se consolida la atención individualizada como la más adecuada para desarrollar la Orientación Profesional. Los servicios públicos de empleo, deben ayudar a la ciudadanía a conseguir sus objetivos profesionales, ofreciéndoles información actualizada, colaborando en la planificación de la inserción, entrenándoles en las habilidades de búsqueda de empleo y motivándoles a seguir en una tarea que, a menudo, se torna frustrante. Desde esta perspectiva la Orientación Laboral debe flexibilizar su desarrollo adaptándose al usuario y usuaria para facilitarles las herramientas que hagan posible la búsqueda autónoma de empleo o la colocación por cuenta propia.

Por todo ello, consideramos que nuestra intervención en Orientación Laboral debe basarse en los siguientes principios:

1. **INDIVIDUALIZACIÓN:** debe responder a las necesidades y circunstancias de cada participante. Por tanto, los contenidos, la temporalización, el lenguaje y las técnicas a utilizar deberán adaptarse a cada persona.

2. **FLEXIBILIDAD:** debe permitir los ajustes necesarios provocados por nuevas situaciones, actividades y/o informaciones que incorpora y realiza la o el usuario. Asimismo, deberá permitir una intervención tanto individual como grupal cuando se considere conveniente, adaptando dichas intervenciones a los casos concretos.

3. **DESARROLLO/BÚSQUEDA DE LA AUTONOMÍA:** debe potenciar la autonomía de cada participante, desarrollando sus recursos, habilidades y competencias.

La metodología de intervención que proponemos consta de cuatro elementos básicos:

1. La entrevista como técnica básica de la atención/intervención individual.

2. Un “sistema facilitador de inserción” que ordena y relaciona las principales materias o contenidos que configuran la tarea de las y los orientadores.

3. Una estrategia general de intervención con las personas que buscan empleo, que podríamos llamar “centrada en los recursos del usuario”, que se adapta muy bien al contexto de trabajo en un servicio público de empleo, por su carácter positivo y breve.

4. Basada en Itinerarios, una metodología en la que la persona es la protagonista y pretendemos que se responsabilice de su propio proceso. Supone desarrollar un plan personal de empleo en el que se recojan los pasos y actuaciones que va a protagonizar para mejorar sus competencias laborales.

La entrevista

Vamos a partir de la atención individualizada tal como se entiende en el modelo del Counseling o Relación de Ayuda. Este modelo se concreta en la entrevista como el procedimiento característico para afrontar la intervención directa e individualizada.

La entrevista en la “Relación de Ayuda” se halla inmersa en unos procesos de carácter psicopedagógico, en el sentido de que intenta potenciar los recursos humanos y el desarrollo de habilidades sociales, para afrontar satisfactoriamente las dificultades que se presentan, bien de modo preventivo, bien interviniendo en

la solución de un estado problemático manifiesto. Ayudar más que solucionar es PROMOVER y FACILITAR, creando las condiciones necesarias para que se de el impulso al crecimiento.

Los puntos nucleares de este proceso se pueden resumir en los siguientes (Barreto col., 1997):

- a. Un proceso interactivo.
- b. Una relación de ayuda.
- c. Con el objeto de producir cambios.
- d. Potenciando los recursos del individuo.
- e. Promoviendo el autoconocimiento a través de experiencias cognitivas y emocionales.
- f. Fundamentado en la comunicación.

Sistema facilitador de inserción

Distinguimos cuatro elementos de trabajo y los entendemos configurando un sistema interrelacionado que determina la tarea de búsqueda de empleo. Estos cuatro elementos son estudiados cuando una persona entra en contacto con su orientador u orientadora laboral y de su evaluación pueden derivarse las futuras actuaciones:

➤ **PLANIFICACIÓN:** Contempla todos aquellos aspectos relacionados con los objetivos de las y los desempleados y con las estrategias a desarrollar para alcanzarlos. Pueden ser objetivos profesionales, muy importantes cuando alguien busca trabajo por primera vez o cuando se ve obligado a cambiar. También se incluyen en este apartado los objetivos de búsqueda, las metas que una persona se pone para conseguir un trabajo: qué empresas visitar, cómo prepararse una entrevista, a dónde se dirigirá para solicitar trabajo, qué curso hacer para mejorar las probabilidades de empleo, etc.

➤ **INFORMACIÓN:** El tratamiento de la información, su actualización y selección, son tareas fundamentales en la búsqueda de empleo. Las y los técnicos en orientación laboral deben conocer bien las fuentes y facilitar datos y estrategias de manejo de la información eficaces. En este sentido cobra una importancia cada vez más relevante la utilización de Internet y de las nuevas tecnologías en general.

➤ **HABILIDADES:** Buscar trabajo implica casi siempre realizar una serie de tareas para las que muchas personas no se encuentran especialmente capacitadas. Redactar un currículum o una carta de presentación, realizar una entrevista o enfrentarse a un tribunal exigen cierto entrenamiento si queremos obtener resultados positivos.

➤ **MOTIVACIÓN:** Incluiríamos en este apartado técnicas para trabajar con la ansiedad o intervenciones que ayuden al cambio de actitud mediante el trabajo con las expectativas, la construcción positiva de objetivos o los refuerzos a las tareas de búsqueda.

De esta forma, asumimos un esquema de trabajo multidimensional, que requiere una atención permanente a las relaciones que se establecen entre cada elemento significativo del proceso de inserción.

Orientación laboral centrada en los recursos

Una de las ideas más generalizadas sobre la situación de desempleo es que las personas que buscan trabajo se enfrentan a una tarea compleja e individual, donde tienen que conseguir convencer a otras personas de su valía en una situación de competencia.

Nuestra propuesta trata de centrar la atención del técnico en los recursos de las personas que atiende. Cobra importancia una actitud profesional de confianza en la capacidad y posibilidad de superación del usuario o usuaria. Asumir esto implica un cambio sustancial en la forma de ver a las personas

desempleadas. Dejan de ser indefensos productos de las circunstancias socioeconómicas necesitados de ayuda institucional, y se convierten en personas plenamente capacitadas para enfrentarse a la búsqueda de empleo. Confiamos en los recursos de las y los demandantes y los consideramos capaces para afrontar las dificultades inherentes a la tarea de buscar trabajo.

Las consecuencias prácticas de esta postura se reflejan en la forma en la que se estructura el trabajo de orientación laboral: en primer lugar, conversamos con la persona y utilizamos las técnicas de escucha activa para construir un relato lo más amplio posible sobre su forma de conseguir empleo. Pero, la información obtenida pasa por un tamiz selectivo que nos hace fijar y ampliar aquello que puede ser de utilidad: sus habilidades y competencias, las cosas que hace bien y las ocasiones en las que ha conseguido éxitos en su vida profesional o social.

Esta actitud general hace que usuarios y usuarias inicien la tarea de buscar empleo desde una postura más segura, considerando las herramientas de las que ya disponen y adaptándolas al objetivo de conseguir un puesto de trabajo. La idea es que la persona en situación de desempleo mire hacia el futuro desde sus competencias y planifique la búsqueda de empleo partiendo de sus cualidades, desarrollando, mediante entrenamiento o formación, aquellas que considere más importantes para poder enfrentarse a la tarea de conseguir trabajo de manera autónoma y con las máximas probabilidades de éxito.

Itinerarios de inserción

Las acciones de orientación en particular y las acciones de inserción en general pueden implementarse de manera aislada sin que formen parte de un itinerario. Así, una persona puede requerir sólo información sobre cursos de formación profesional en una zona determinada y asistir a una actividad sobre herramientas para la búsqueda de empleo (una acción puntual).

Las necesidades de gran número de personas son muy amplias, complejas y están interrelacionadas, por lo que, en la mayoría de los casos, no será suficiente la prestación de actividades únicas y, sobre todo, no serán buenas prácticas en orientación aquellas que no incluyan las actividades que se prestan en un itinerario diseñado y adaptado a cada persona. En caso contrario, la orientación se vería convertida en una mera suma de actividades no relacionadas que no tendrían la eficacia esperada y que además supondría la inversión a medio plazo de más recursos humanos y materiales.

Un itinerario de inserción es un conjunto de acciones que se organizan en un proceso personalizado y lógico que tiene como objetivos la inserción sociolaboral y el desarrollo profesional de los usuarios y usuarias que participan en el mismo, especialmente a través de la información y el asesoramiento individual y grupal y con la participación de otras áreas del campo de la inserción sociolaboral.

Este itinerario está compuesto por tres fases diferenciadas que conforman un proceso:

- ➔ Un diagnóstico personalizado.
- ➔ Una intervención orientadora, en la que coexisten actividades individuales y actividades grupales.
- ➔ Una supervisión o evaluación continua.

Queremos apuntar algunos elementos que creemos que deben estar implícitos en un programa de orientación basado en itinerarios y que han de considerarse en su definición. Estos elementos son:

➔ El itinerario es parte de un proceso emprendido previamente por la persona y, como tal, su verdadero fin está en el propio proceso en sí no en su resultado -si la persona ha encontrado un puesto de trabajo, por ejemplo-. Esto significa, entre otras cosas que:

1. la persona ha adquirido cuotas de mayor autonomía para desenvolverse en el ámbito laboral y/o social,

2. la persona se responsabiliza de los compromisos que adquiere a lo largo de todo el proceso (hecho probablemente generalizable a otros ámbitos).

➤ El Itinerario tiene un carácter pedagógico en sí mismo. Este carácter atiende a que como proceso, y durante el mismo, la persona incorpora conocimientos, procedimientos, valores y habilidades útiles para desenvolverse en la vida y relacionarse con el entorno y consigo mismo. Algunos de ellos:

1. la persona adquiere conocimientos y habilidades que le ayudan a situarse en medio de la complejidad sin ansiedad,

2. la persona descubre posibilidades y capacidades que tiene. La persona participa en igualdad de condiciones con el resto de sus conciudadanos,

3. la persona se percibe fortalecida para afrontar con solvencia su propia vulnerabilidad,...

➤ El itinerario supone un cambio. Como todo cambio, ya lo veremos más adelante, supone resolver a lo largo de todo el itinerario una serie de dificultades. Cambio en varios sentidos:

➤ mejora de sus competencias para afrontar sus expectativas,

➤ en la percepción que tienen de sí mismas (autoconcepto) y

➤ en la valoración que se hacen de sí mismas (autoestima).

La característica fundamental de un itinerario de inserción es su flexibilidad para cubrir la mayor parte de las necesidades que se puedan presentar y capacidad de adaptación a un entorno en constante cambio.

ACCIONES A REALIZAR

Como ya hemos planteado en la metodología de intervención, nuestra propuesta de trabajo se basa en la Atención Individualizada como unidad básica de actuación, siendo ésta el hilo conductor de la orientación laboral. El usuario o usuaria podrá participar en acciones grupales que ayuden a desarrollar habilidades, organizar actividades o cambiar actitudes cuando se considere conveniente como parte del proceso personalizado de intervención.

El desarrollo de la intervención no implica un encorsetamiento de los contenidos a tratar en la misma; orientador/a profesional y usuario/a decidirán cuando hay que avanzar en un sentido u otro, cuando se da por terminada la acción e incluso, si es o no necesario volver a trabajar aspectos de las primeras sesiones.

Esta concepción flexible de la acción obliga al personal técnico a realizar un esfuerzo en la continua adaptación del servicio a cada usuario/a (contenidos, técnicas, temporalización,...). Es una apuesta clara por la calidad en la orientación profesional que centra su atención en el o la usuaria.

Atención individualizada

Podemos definir la ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA como el proceso individualizado de orientación profesional, donde técnico/a y usuario/a acuerdan los pasos a realizar para conseguir un óptimo desarrollo del itinerario de inserción profesional, facilitando los medios más adecuados para la capacitación en una búsqueda autónoma de empleo.

El objetivo general de esta acción es: facilitar el desarrollo de los recursos y competencias del usuario/a que le permitan identificar opciones, elegir entre las mismas, tomar decisiones para planificar actuaciones y evaluar sus resultados de forma autónoma.

Los objetivos específicos que nos planteamos en la misma son:

1. Recoger información de su trayectoria formativa y laboral, de sus hábitos y conocimiento de la búsqueda de oportunidades y de su situación social y características personales.

2. Valorar aquellas variables que se estimen oportunas y que pueden incidir en la empleabilidad de la persona.

3. Valorar y configurar su perfil, así como hábitos y habilidades para el empleo.

4. Evaluar, sobre la base de su objetivo profesional y/o intereses laborales, los diferentes ámbitos para indicar alguna acción concreta con la que iniciar su propio itinerario.

5. Facilitar a la persona pensar sobre sí misma y percibir de manera global su trayectoria.

El orientador u orientadora tratará de indagar aspectos relacionados con las siguientes áreas de trabajo que servirán para tomar decisiones en el desarrollo de la intervención:

Planificación

Se trata de conocer si la o el usuario tiene objetivos profesionales definidos y/o realiza algún tipo de planificación, planteándose objetivos intermedios que le acerquen a un empleo.

Motivación

Una de las cuestiones que es necesario aclarar al inicio de la orientación son las creencias, expectativas, actitudes de la persona ante el empleo.

Información

Se trata de conocer qué información profesional (vías de acceso al empleo y la formación, mercado de trabajo, convocatorias públicas, cursos de especialización, directorios de empresas...) está manejando.

Habilidades

Se explorarán qué tipo de actividades realizan las y los usuarios de cara a encontrar un trabajo y su efectividad.

Orientador/a profesional y usuario/a decidirán cuándo hay que avanzar en un sentido u otro. En esta fase es donde se trabajará en profundidad aquel o aquellos aspectos que se consideren más útiles para la inserción del usuario. También se acordará cómo se llevará a cabo la intervención, sólo individual o complementada con acciones grupales.

La Atención Individualizada se realizará a través de una serie de entrevistas individuales (hasta un máximo de 10) de una duración aproximada de 60 minutos.

La acción se dará por terminada cuando ambas partes consideren que el usuario o usuaria está preparado/a para hacerse cargo de su propio itinerario de inserción.

Acciones grupales

Orientador/a y usuario/a pueden considerar la posibilidad de realizar alguna o algunas acciones grupales para trabajar algunos aspectos concretos dentro del proceso de intervención, bien por el contenido, bien por la intensidad de la intervención, bien por la utilidad del apoyo de un grupo.

Proponemos dos tipos generales de acciones grupales que deben adaptarse en contenidos, duración, número de sesiones y técnicas de intervención a las características y necesidades de cada grupo de usuarios:

1.- Talleres de Recursos Personales

La finalidad de estos talleres es desarrollar habilidades y recursos personales para mejorar la empleabilidad, así como propiciar un cambio de actitudes más positivo para el empleo.

El/la orientador podrá diseñar aquellos que considere oportunos para ajustarse a las necesidades de las y los usuarios, pero pueden servir de ejemplo los siguientes:

- Habilidades Sociales y Comunicación
- Competencias para la Búsqueda de Empleo
- Toma de Decisiones y Resolución de Problemas
- Control de Ansiedad

- ➔ Motivación

2.- Talleres de Búsqueda de Empleo

La finalidad de estos talleres es el conocimiento y entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo. Por ejemplo, podrían realizarse los siguientes, sin menoscabo de que el orientador u orientadora diseñe alguno específico:

- ➔ Búsqueda de Empleo a través de Internet
- ➔ Herramientas para la Búsqueda de Empleo
- ➔ Vías de Acceso al Empleo
- ➔ Entrevista de Selección
- ➔ Técnicas de Búsqueda de Empleo

Estos talleres se distribuirán en las sesiones que se consideren adecuadas por el contenido y las necesidades de las y los participantes.

BIBLIOGRAFÍA

- ➔ **LABORA II** Material de apoyo para técnicos de Orientación Laboral. Red Araña
- ➔ **“Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica”**. Bisquerra, R. Praxis 1998
- ➔ **“Orientación sociolaboral basada en itinerarios”**. Fundación Tomillo
- ➔ **“La empleabilidad y su medida”**. Fundación Tomillo
- ➔ **“Orientación e Inserción Profesional: Fundamentos y Tendencias”**. Pérez Boullosa, A. y Blasco Calvo, Pilar. Nau Llibres
- ➔ **“Guía sobre Aspectos Generales para el Desarrollo de las Acciones de Orientación Laboral”**. Junta de Castilla y León
- ➔ **“Guía de la Tutoría Individualizada”**. INEM/SERVEF. 2002 -REVISIÓN 2007
- ➔ **“Murcia Orienta”**. Servicio Regional de Empleo y Formación de Murcia
- ➔ **“Orientación Educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas”**. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.
- ➔ **Red Orientación@l**. www.portal.aragon.es
- ➔ **www.orientacionprofesional.org**