

TRABAJO FIN DE GRADO: TRABAJO SOCIAL.

# Orientación Laboral para jóvenes como forma de Trabajo Social.

Revisión bibliográfica sobre aspectos de orientación e inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión social.

Universidad de Valladolid.

Facultad de Educación y Trabajo Social.

Elena Zumel del Campo.

Orientación Laboral para jóvenes como forma de Trabajo Social.

Dirigido por: Rogelio Gómez García.

Estudios de Grado en Trabajo Social.

Valladolid, 19/12/2014.

## **RESUMEN.**

Actualmente en nuestra sociedad y provocado principalmente por la crisis económica, se han visto muy afectadas las tasas de paro en nuestro país, tanto que más de la mitad de la población de nuestro país se encuentra sin trabajo, cabiendo mencionar la tasa de paro juvenil que es uno de los puntos débiles del mercado de trabajo español, que preocupa también a Europa y trataré en profundidad a lo largo de este trabajo.

La reforma laboral aprobada como Real Decreto-ley 3/2012 publicado en el BOE supone muchos cambios en nuestro mercado laboral así como en las condiciones de los trabajadores y empresarios, especialmente a los jóvenes desempleados como nos compete, por lo que también profundizaré en ella.

Diferentes autores referidos en este trabajo indican que uno de los factores de exclusión más importantes para la socialización de las personas es la falta de un empleo. No tener trabajo implica a la persona que lo sufre la imposibilidad de disfrutar de una vida social plena, supone no obtener ingresos económicos al no tener actividad remunerada (exclusión económica), supone no relacionarse con la sociedad (exclusión social por falta de relaciones laborales – compañeros de trabajo, jefes-), falta de autorrealización y motivación personal (genera sentimientos de invalidez o nulidad personal).

El objetivo de este trabajo es que los jóvenes de nuestro país sepan que aún existe esperanza para trabajar y demostrarles que existen caminos y posibilidades para que estos jóvenes accedan al empleo, gracias a la aplicación de métodos, medios y recursos adecuados.

## **ABSTRACT.**

Currently in our society and mainly caused by the economic crisis, have been hit rates of unemployment in our country, while more than half the population of our country is out of work, fitting to mention the rate of youth unemployment is one of the weaknesses of the Spanish labor market, which also worries Europe and discuss in depth throughout this work.

The labor reform approved as Royal Decree-Law 3/2012 published in the BOE involves many changes in our labor market and in the conditions of workers and entrepreneurs, especially young unemployed as concerns us, so also delve into it.

Several authors reported in this paper indicate that one of the factors leading to the socialization of individuals exclusion is the lack of a job. No job involves the person who suffers the inability to enjoy a full social life, is unable to obtain income by not having gainful activity (economic exclusion), is not related to society (social exclusion due to lack of labor relations - coworkers, heads-), lack of self-realization and personal motivation (generates feelings of invalidity or personal invalidity). The aim of this work is that the youth of our country know that there is still hope to work and show that there are ways and possibilities for these young people into employment, through the application of methods, means and resources.

INDICE.

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>P. 4</b>
<b>2. TRABAJO Y DESEMPLEO: MERCADO DE TRABAJO.....</b>	<b>P. 7</b>
2.1. El trabajo. Concepto, humanizar el trabajo, cambios en el trabajo.	
2.2. Valores atribuidos al trabajo. Relación de trabajo y satisfacción.	
2.3. Conceptualización de trabajo. Repercusión del empleo y trabajo en las personas en la sociedad.	
<b>3. ORIENTACIÓN LABORAL: CONCEPTO, FUNCIONES, PRINCIPIOS Y MODELOS.....</b>	<b>P. 12</b>
3.1. Encuadre histórico de la orientación laboral.	
3.2. Necesidad de la orientación laboral.	
3.3. Funciones, perfil y formación de competencias del orientador laboral.	
3.4. Técnicas específicas de orientación para la inserción.	
<b>4. DESARROLLO DEL COLECTIVO: JÓVENES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN.....</b>	<b>P. 22</b>
4.1. Modelo metodológico de intervención con colectivos. Descripción de las características más relevantes de los usuarios.	
4.2. Recursos y herramientas para jóvenes desempleados.	
4.3. Itinerarios laborales para el colectivo.	
<b>5. RELACIÓN ENTRE ORIENTACIÓN LABORAL Y TRABAJO SOCIAL.....</b>	<b>P. 31</b>
5.1. Concepto, funciones y principios de cada disciplina.	
5.2. Objetivos, metodología y herramientas de cada disciplina.	
5.3. Diversas figuras y perfiles profesionales. Competencias y formación. Especial atención en trabajador social.	
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>P. 41</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>P. 43</b>

## 1. INTRODUCCIÓN.

La temática de este trabajo consiste en acercar y dar a conocer la profesión de orientador laboral y ver su relación con la disciplina de trabajo social. Es un campo que no es muy conocido, ni siquiera por los propios trabajadores sociales u otras figuras profesionales que tienen cabida en este ámbito para ejercer como profesionales.

Cuando hablamos de orientación laboral, lo primero que se nos viene a la mente es la orientación educativa que se realiza en los centros de Educación Secundaria Obligatoria como punto de transición de los jóvenes al pasar de un ciclo a otro, es cierto que esta acción es considerada también como orientación laboral para jóvenes pero su trasfondo es meramente dar información en cuanto a estudios y/o empleo.

En este caso, la orientación laboral que vamos a tratar a continuación consiste en gestionar y facilitar herramientas para que jóvenes desempleados, generalmente sin estudios, y por ello, en riesgo de exclusión puedan obtener un empleo remunerado teniendo en cuenta sus actitudes, características personales, habilidades sociales, cualificación en algunos casos, etc. El orientador laboral en este caso, tiene que organizar junto con la persona en cuestión un itinerario o proyecto personal e individualizado para conseguir su objetivo final que es entrar en el mercado laboral.

Volviendo a lo anterior, el objetivo es analizar la orientación laboral como un contenido propio de trabajo social necesario para procesos de inserción de cualquier colectivo, así como la importancia de otras figuras o perfiles profesionales que veremos más adelante como educadores sociales, psicólogos, técnicos en recursos humanos, etc.

La orientación laboral, cuenta con unas bases teóricas como cualquier disciplina como son un concepto, funciones, principios y modelos teóricos, incluso se define el perfil profesional y las competencias en materia de formación que son necesarias, así como diferentes técnicas y herramientas para conseguir sus fines y para trabajar como orientador laboral.

Actualmente, existe una enorme necesidad en nuestra sociedad de orientación laboral. Esto se debe a la época de crisis económica que está sufriendo nuestro mercado laboral que se encuentra con unas tasas de paro muy elevadas, en casi todos los colectivos. El que más me preocupa es el colectivo juvenil que se está viendo obligado a trabajar en empleos precarios, incluso a emigrar a otros países. Debido a esta época de cambios, se han adoptado ciertos valores atribuidos al trabajo en relación a las motivaciones y satisfacciones personales, así como unas variaciones en cuanto a lo que se entiende por "trabajo" o "empleo" y cómo repercute esto en las personas de nuestra sociedad. Para abordar estos temas, me parece obligatorio incluir la nueva reforma laboral del 2012 (Real Decreto-ley 3/2012) y hacer un breve análisis o resumen de los aspectos que incluye en el ámbito que nos compete, ya que está creando muchos cambios, como beneficios y controversias, así como generar un nuevo marco para el mercado laboral de nuestro país. Este aspecto me parece de una alta relevancia social ya que la reforma laboral salpica a toda la población de igual manera por ser el empleo un elemento socializador mínimo para todos los ciudadanos.

La metodología empleada ha sido la búsqueda, lectura y análisis de la documentación relacionada con el trabajo y desempleo, la orientación laboral y el trabajo social.

El trabajo está dividido en cuatro grandes apartados. El primero es el bloque del **trabajo y desempleo**, que ejerce de marco y contexto para la reflexión a lo largo del trabajo. Supone el primer acercamiento al mercado laboral español actual, lo que es el denominador común del trabajo. Es importantísimo conocer el concepto, entendido como actividad meramente humana que genera un cambio y está asociado a una retribución económica. A lo largo de historia, se han ido adaptando diferentes formas y tipos de trabajo, gracias a avances económicos y teóricas y reglas de mercado; por lo que la sociedad ha ido entendiendo el trabajo de diferentes formas. Esto se refiere a que el trabajo se ha ido construyendo y adaptando a la sociedad, por lo que los ciudadanos le han dado diferentes valoraciones, siempre relacionados en función de la época, del estatus social, o de la edad y género. Tanto es así, que existe una relación intrínseca entre la actividad de trabajar y la emoción de la satisfacción personal.

En el apartado dos, voy a realizar una pequeña síntesis de la disciplina de la **Orientación Laboral**, que tanto se desconoce pero que se encuentra en enorme auge gracias a las altas tasas de desempleo. Su comienzo surge para encontrar a cada persona un trabajo relacionado con sus características personales, habilidades y conocimientos; digamos que está en relación con la vocación entendida como tal. Las personas debemos buscar un trabajo (esta concepción como actividad humana remunerada) adaptado a nuestras necesidades, para que así se produzca satisfacción personal, por hacer una laboral que nos gusta, nos hace útiles e incluidos en la sociedad. Esta necesidad de encontrar la vocación personal surge en España a comienzos del S. XX, creando instituciones en Barcelona y Madrid.

La necesidad de que existan profesionales de la orientación laboral, y sobre todo en la sociedad actual que vivimos, se debe a que la explotación y desarrollo de nuestras capacidades, habilidades y formación de cara a trabajar tiene que hacerse notar para diferenciarnos en el mercado laboral de otras personas para así conseguir un empleo, como digo adaptado a las necesidades personales.

Para conocer qué es la orientación laboral, qué actividades desempeñan los profesionales de esta disciplinas, u otras preguntas acerca de ella, debemos conocer los principios en los que inspira y la existencia de modelos teóricos para llevar a cabo su desempeño profesional, así como las funciones incluyendo sus derechos y deberes, su formación específica y su perfil de competencias para ejercer la profesión. También en el último subapartado hago alusión a algunas técnicas y herramientas que son específicas de esta profesión y deben dar a conocer a sus usuarios.

Para enmarcar un poco más la problemática de la crisis actual de cara a entrar en el mercado laboral y conseguir y mantener un empleo, he decidido centrarme en **el colectivo de jóvenes desfavorecidos en riesgo de exclusión**. Desde hace ya algunos años, conocemos a los jóvenes de nuestra sociedad como “ninis” (ni estudios, ni trabajos), esto me parece una postura muy problemática puesto que los jóvenes somos el futuro de cualquier país pero con la crisis estas actitudes han ido calando más entre ellos. Esto se debe a una desmotivación constante de no encontrar trabajo y en consecuencia dejar de buscarlo. En este colectivo o generación perdida se encuentran jóvenes excluidos, la mayoría con estudios mínimos obligatorios pero sin ningún tipo de formación específica o profesionalización, sumado a que al ser tan jóvenes y sin estudios, no se les brinda ninguna posibilidad de trabajar, lo que supone que no tienen experiencia laboral. Esta reflexión se refiere a un círculo en el que ellos se preguntan: ¿cómo

voy a encontrar trabajo, si en los trabajos me piden experiencia pero ningún empleo me da la oportunidad de tener mi primera experiencia laboral? Esto es, por lo tanto, lo que les hace seguir excluidos en nuestro mercado laboral sin posibilidad de salir de esta situación, Aparte de la generación “nini” tenemos también en nuestro país la “fuga de cerebros” que es un colectivo de jóvenes diferentes al anterior, en este caso los jóvenes huyen a otros países principalmente de la Unión Europea, emigrando de España porque lo más curioso es que son jóvenes con formación universitaria muy capacitados, que ven sus necesidades de encontrar un trabajo fuera de nuestro mercado laboral.

Para ambos casos de jóvenes, a pesar de centrarme en el primer grupo, existen una serie de itinerarios laborales específicos para obtener un empleo digno, y en los que se les facilita herramientas y recursos, siempre con ayuda profesional.

El último apartado teórico es la **relación existente entre la Orientación Laboral y el Trabajo Social**. Es sin duda el capítulo más importante y ejerce de broche final porque sirve para entender las dos profesiones de manera complementaria, en la que se basan los equipos multidisciplinares que tan bien funcionan en las intervenciones sociales. Para la mejor comprensión de este apartado, he creado una serie de tablas comparativas entre ambas profesiones. En el caso de la orientación laboral la documentación e información de las tablas es la tratada en el apartado 3, y en el caso del trabajo social, es la teoría complementada tras los cuatro años de grado universitario.

Gracias a los cuadros y tablas comparativos podemos ver las diferencias y similitudes más claramente. He definido y comparado los conceptos, las funciones y principios de cada profesión y en el caso de las funciones y principios son muy similares, estableciendo variaciones y en algunos casos más extensos como ocurre con las funciones del trabajo social. También es muy importante conocer los objetivos, métodos y herramientas de cada uno, que en ambas disciplinas son diferentes y específicos para cada profesión, a pesar de que el trabajo social es más amplio y la orientación laboral está englobada en los objetivos de intervención social del trabajo social. Para finalizar, me pareció de vital importancia para todos aquellos profesionales de trabajo social que desconozcan la disciplina de la orientación laboral, o la consideren como algo alejado de nuestra profesión de interventores y agentes sociales, entendiéndola como una rama de los recursos humanos, por ejemplo. Por esto, hago un resumen de las figuras y perfiles profesionales que pueden tener relación directa con este ámbito, evitando la usurpación de profesión y respetando las profesiones de todos los que hacemos posible la intervención social con personas, colectivos o comunidades de forma útil y próspera.

Para finalizar, recojo un apartado con la conclusión final del trabajo donde se incluyen las reflexiones, documentación e información que veremos a lo largo del trabajo.

## 2. TRABAJO Y DESEMPLEO.

2.1. El trabajo. Concepto, humanizar el trabajo, cambios en el trabajo.

2.2. Trabajo. Repercusión del empleo y trabajo en las personas en la sociedad.

2.3. Valores atribuidos al trabajo. Relación de trabajo y satisfacción.

### -EL TRABAJO. CONCEPTO, HUMANIZAR EL TRABAJO, CAMBIOS EN EL TRABAJO.

Al hablar de trabajo estamos centrando nuestra atención en un concepto de uso normal que todos conocemos perfectamente, como algo adoptado de forma personal y habitual, pero es un concepto difícil de definir. Siguiendo la definición del Oxford Dictionary la noción de trabajo hay que verla como una actividad asociada a un pago, además de requerir un esfuerzo físico o mental y dar lugar a algo útil. En efecto, es difícil pensar en la actualidad en el trabajo sin considerar de modo paralelo una contraprestación económica, como indica Lucas (2006). En este sentido se viene a considerar el trabajo como sinónimo de empleo, como es el ejemplo de las amas de casa. Por otra parte no podemos dejar de considerar que con frecuencia el trabajo aparece unido a la realización de una tarea costosa, que requiere un esfuerzo. Finalmente el trabajo está unido a la realización de una tarea que resulte útil y provechosa para otras personas.

En cualquier caso, puede decirse que las dificultades de definir lo que es el trabajo proviene de su carácter natural y omnipresente, por estar intrínsecamente unido a la existencia. Se ha señalado que el trabajo es una dimensión fundamental de la vida del hombre, el sentido común lo afirma. La importancia del trabajo como definidor del estatus individual hace que a la hora de calcular los índices objetivos cuantificables, ordinariamente la escala de profesiones es la más ponderada. Por otra parte, la experiencia cotidiana nos afianza en que la profesión es el elemento aparente más importante para clasificar a las personas por clases sociales, pues de ella deriva el nivel de ingresos.

Desde hace unos años se ha venido hablando de la conveniencia de humanizar el trabajo, indicando con esta expresión ambigua la necesidad de que las personas logren en su trabajo una satisfacción de fondo, no solo aparente, como explica Lucas (2006). Pero es necesario dejar bien claro que el trabajo es intrínseca e inevitablemente humano, es algo propio y exclusivo del hombre, lo que se conoce como la **humanización del trabajo**. Se han señalado tres características sobresalientes del trabajo como actividad humana por Yela (1979 en Lucas, 2006, p. 205):

1, Es un esfuerzo cultural. Cualquier actividad del hombre sobrepasa el esfuerzo meramente biológico, animal, estamos ante un esfuerzo cultural que va desarrollándose en forma inventadas de saber hacer. Eso es la técnica, y el esfuerzo por atenerse a la realidad y disponer de ella con arreglo a normas técnicas, lo que se define como trabajo.

2, Es más o menos humano. Como el hombre, que puede ser lo más o menos, en la medida en que se encuentre más plenamente con la realidad de las cosas y de sí mismo, en la medida en que asume y se apropia de esa realidad y de su propia personalidad más plena. En este sentido, el trabajo se realiza más libremente y cualquier cosa que signifique pérdida de libertad (sometimiento a cosas materiales, dinero, a otros) es deshumanizante.

3, Es apropiación del mundo para todos. Pues el trabajo es siempre una actividad productiva de un conjunto de personas. La eficacia productiva supone siempre una apropiación progresiva y acumulativa del mundo, de esta manera el trabajo se transforma en una vía de apropiación del mundo para el trabajador. Su eficacia social está en que consigue favorecer la cooperación y la solidaridad: de esta manera se logra la apropiación del mundo para todo. Se puede afirmar que solo se humaniza el trabajo haciéndolo productivo, personal y socialmente eficaz.

Para comenzar con la reflexión de los **cambios en el trabajo**, según Lucas (2006) debemos conocer el resumen de las consecuencias de la aparición de las nuevas tecnologías y desde las nuevas perspectivas de cambio vislumbradas por todos en las tecnologías de la información. Si la Primera Revolución Industrial multiplicó la productividad por más de trescientos y la segunda y tercera, también han realizado cambios semejantes, estamos ante un incremento millonario de la productividad, con lo que habría más razones para creer que se ha instalado definitivamente para la humanidad la sociedad de la abundancia.

Por esta razón parece necesario plantearse una reflexión detenida sobre el futuro del trabajo, para conocer todas las nuevas influencias.

Es fácil considerar que los cambios en el trabajo no van a depender tanto de los avances tecnológicos y del mercado como de la compleja red mediadora de los procesos organizativos, muchos ligados a negociaciones contingentes. Debemos de considerar que las especulaciones acerca del futuro del trabajo se mueven en un abanico demasiado amplio, que va desde lo que las tecnologías podrían hacer posible a que está pasando actualmente. Las predicciones más prudentes confían en la interacción entre tecnologías y mercados, con tecnologías de costo reducido desplazando a sus antecesoras más caras, pero solo dentro de los límites de la demanda del mercado.

Estas conclusiones sobre el futuro del trabajo, por Lucas (2006), son muy diferentes de las que podrían deducirse a primera vista. Frente a los que creen que hemos llegado al fin del trabajo humano, se plantea que es posible que asistamos a pocos cambios dado que estamos en una organización social concreta y compleja cuya realidad es el producto de una historia en la que han influido diferentes intereses hasta lograr un equilibrio. En definitiva, el trabajo es mucho más una construcción social que tecnológica, por lo que su cambio supone unos acuerdos entre diferentes tipos de intereses, que se vean los beneficios que supone el cambio tecnológico para los diferentes tipos de actores.

De todas maneras, y aun valorando muy positivamente esta última reflexión, debemos tener en cuenta que los cambios realmente masivos en la calidad del trabajo ocurren cuando la mayoría de estas transformaciones llegan juntas. La posibilidad de que las nuevas tecnologías de la información sean capaces de producir cambios trascendentes depende de su utilización generalizada y de que se dé lugar a que se realimenten. En la medida en que se den estas dos



situaciones, será fácil que asistamos a grandes cambios en el trabajo que en cualquier caso no van a significar su desaparición.

#### - TRABAJO. REPERCURSIÓN DE EMPLEO Y TRABAJO EN LAS PERSONAS Y EN LA SOCIEDAD.

La transformación profesional y laboral a la que estamos asistiendo se está produciendo a medida que actúan los distintos factores del mercado de trabajo. Estos cambios se sitúan en un contexto laboral caracterizado por importantes desequilibrios que afectan a la economía y al conjunto de la sociedad y hemos podido observar la tendencia a una cierta dualidad asociada al desempleo (personas trabajando/ personas en paro) a la temporalidad (trabajadores fijos/ trabajadores temporales), o a la habilidad para trabajar con las nuevas tecnologías (alfabetización/ no alfabetización tecnológica).

Las conceptualizaciones del trabajo han sido muy abundantes y variadas dependiendo del ámbito de conocimiento desde el cual se estudia. Algunas de las primeras, de poca profundidad podrían ser:

*“El trabajo no es sólo un derecho inalienable sino, la propia esencia de estar vivo. Es una noción que incluye pero no equivale al empleo”* (Johada, 1987: 26, en Sebastián, 2003, p.265).

*“El trabajo es la dignidad y una sociedad que no sea capaz de basarse en el trabajo, perderá el placer de vivir, de luchar, de innovar”* (Delors, 1979, en Sebastián, 2003, p.265).

A pesar de la antigüedad de estas citas, se acercan bastante a las diversas definiciones más actuales.

En orientación laboral, interesa particularmente la forma en que cada persona desarrolla sus representaciones de la idea de trabajo y como la vincula a las profesiones, al ejercicio profesional, a su identidad personal. Por tanto, el trabajo interesa a la orientación según Sánchez (2003, pp. 265-266):

- a) Como fuente de identidad personal, porque el trabajo juega un importante papel en el desarrollo y conformación de nuestra identidad: las experiencias laborales, los éxitos y fracasos en el trabajo, cómo somos y cómo nos ven en el trabajo.
- b) En su función significativa, como fuente que da sentido a la vida, en cuanto que permite a las personas realizarse personalmente a través del mismo (Pereira, 1996). Es para los individuos una fuente de autoestima y realización personal, que ocurre cuando es satisfactorio.
- c) Como medio de integración social: el trabajo, entendido como empleo remunerado es un derecho y un deber, la falta de trabajo es un factor de situación de exclusión afectando al autoconcepto y a la autoestima, debido a una falta de acceso a bienes y servicios en nuestra sociedad en la que el consumo y los bienes tienen valores preponderantes.

- d) En los múltiples conceptos que de él se derivan como ocupación, puesto de trabajo, empleo, formación profesional; y en los roles e implicaciones que suponen en el desarrollo de la trayectoria laboral de los individuos.

- VALORES ATRIBUIDOS AL TRABAJO. RELACIÓN DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN.

Según la autora Sánchez (2003, pp. 260-261), el trabajo ha tenido y tiene una dimensión social importantísima, constituye el eje vertebrador de cualquier sociedad, por ello se regula con normas que determinan costumbres, comportamientos, relaciones, etc. Las sociedades han categorizado el trabajo por ocupaciones en función de la estructura social, género, edad, etc. y así cada estrato desempeñaba unas categorías de ocupaciones. El valor del trabajo socialmente compartido está influido por cuestiones económicas, de supervivencia, valores morales, tradicionales y religiosos.

Podemos decir que en la actualidad del trabajo adquiere tres tipos de valores: instrumental, social y personal:

- Valor instrumental: responde a la finalidad de cubrir las necesidades de subsistencia del individuo, por lo tanto su valor es fundamentalmente económico de forma para obtener bienes, servicios y satisfacción material.
- Valor social: cuando el trabajo va más allá del ámbito financiero y se convierte en la garantía de un lugar en la sociedad con sus roles, estatus y prestigios social (Martínez-Salanova, 1996). El trabajo tiene la capacidad de dar respuesta a necesidades personales de reconocimiento y de relación social, en consecuencia, este valor social del trabajo influye en las decisiones que toman los individuos frente a su desarrollo profesional (Joulain, 1998 en Sánchez, 2003, p.260).
- Estos dos valores se han acentuado con el paso del tiempo y además, se atribuye otro valor ligado a las transformaciones más generales del rol del individuo dentro de la sociedad como proveedor de reconocimiento personal, que es el valor personal (Levy-Leboyer, 1987 en Sánchez, 2003, p.260).

El ser humano le ha dado al trabajo la capacidad de responder a sus necesidades de auto-superación, de reconocimiento, de auto-evaluación y de mantenimiento de una cierta valoración de sí mismo a través de la realización de tareas o actividades de trabajo. En el caso de los jóvenes en paro, se aprecia un cambio de valores sobre el trabajo debido a su relación con los fenómenos de precariedad o inestabilidad laboral, como afirma Levy-Leboyer (1984, en Sánchez, 2003, p.260) se habla de una decepción, de desmotivación frente al trabajo cuando se piensa en las condiciones difíciles, estresantes o en los problemas de inserción profesional.

Como explicaba antes, el trabajo tiene muchos valores y puede generar diferentes sentimientos controvertidos. Existe una doble actitud frente al trabajo: por un lado es una obligación y por otro es un derecho. En el primer caso, parece tener una connotación social y moral que confiere valor negativo a aquel individuo que no trabaja porque contribuye al desarrollo y funcionamiento de la sociedad. En su consideración como derecho, el trabajo adquiere un significado valioso como medio para estar integrado en la sociedad, como medio de subsistencia y como forma de autorrealización. Para explicar el sentimiento de satisfacción frente a la insatisfacción, me remito Sánchez (2003, pp.262-263):

- El trabajo puede ser fuente de satisfacción intrínseca o extrínseca, en medida que coincide con los valores e intereses de un individuo. El trabajo se convierte en un fin en sí mismo y las recompensas que recibe son de carácter interno (realización personal, posibilidad de desarrollar facetas como la creatividad, el liderazgo, la iniciativa, etc). La satisfacción extrínseca se vincula a valores como la recompensa económica, la estabilidad, la seguridad, las oportunidades de promoción, la comodidad, el contexto físico, etc.
- En caso contrario, puede ser fuente de insatisfacción y de esfuerzo que genera sufrimiento o malestar. Se refiere a aquel trabajo que realizamos con una finalidad instrumental de supervivencia, pero ante el cual no obtenemos una satisfacción suficiente.

Los estudios sobre satisfacción en el trabajo ponen de manifiesto una serie de conclusiones que sintetiza Rodríguez (1998: 102):

- La satisfacción laboral es directamente proporcional al grado en que los elementos laborales satisfacen las necesidades específicas que una persona vive como más intensas.
- La insatisfacción puede estar provocada por la disminución de las oportunidades para desplegar la autonomía personal en el puesto de trabajo, por el grado de especialización y por el cambio de valores considerado en sí mismo.
- Hay menor grado de insatisfacción laboral en las profesiones liberales, empresariales y directivas.
- La remuneración económica no es el único y principal motivo de insatisfacción laboral.
- Por lo que respecta al subempleo, hay una relación directa entre la sobrepregación y la insatisfacción.

En definitiva, la consideración de una actividad laboral dentro de una categoría, dependerá de cada persona, de sus valores, de sus intereses, formación, contexto, etc., incluso puede cambiar a lo largo del tiempo para una misma persona.

### 3. ORIENTACIÓN LABORAL: CONCEPTO, FUNCIONES, PRINCIPIOS Y MODELOS.

- 3.1. Encuadre histórico de la orientación laboral.
- 3.2. Necesidad de la orientación laboral.
- 3.3. Funciones, perfil y formación de competencias del orientador laboral.
- 3.4. Técnicas específicas de orientación para la inserción.

Son muchas y variadas las definiciones aportadas desde que la orientación laboral ha alcanzado la categoría de disciplina que tiene actualmente.

Según Sebastián (2003, p. 49) la **orientación laboral** es la “ayuda prestada a un individuo para resolver los problemas referentes a la elección de profesión y al progreso profesional habida cuenta de las características del interesado y de la relación entre éste y las posibilidades de mercado de empleo”. Alcanza mayor protagonismo en momentos críticos como los que vivimos actualmente por la crisis económica y financiera , aparte de estar vinculado al paso de una etapa de los estudios al finalizarlos como ocurre en la orientación laboral en el ámbito educativo.

Las **funciones** de la orientación laboral, como cita Sebastián (2003, pp. 55-57) son:

- Función de ayuda o consejo para las personas, que estas elijan un trabajo o profesión y progresen adecuadamente a lo largo de la vida.
- Función asesora dirigida a todas las personas de todas las edades y en cualquier contexto, para salir de posibles desajustes. Implica elegir una profesión y dar respuesta a los posibles problemas de la persona orientada.
- Función diagnóstica, ya que se debe trazar el itinerario personal y en el que las acciones deben estar coordinadas y gestionadas por profesionales cualificados que deben reunir las actividades de carácter técnico y profesional.
- Función informativa y formativa sobre la situación personal de los sujetos y el medio que los rodea.
- Función socializadora ya que es una actividad integradora a través del mundo del trabajo.
- Función educativa porque debe enseñar a los sujetos a analizar sus características personales, los intereses y valores, y a tomar decisiones.
- Funciones de evaluación e investigación para evaluar la propia acción orientadora del profesional y de los orientados.

En cuanto a los **principios** establecidos por Sebastián (2003, pp. 59-62), consolidan los fundamentos de esta disciplina y son elementos esenciales a tener en cuenta, son las razones de su existencia. Podemos encontrar tres:

- Principio de prevención. Con carácter proactivo, prevé y se anticipa a la posible aparición de problemas obstáculos para lograr los objetivos.

- Principio de desarrollo. Al considerar la orientación laboral como un proceso continuo dirigido al desarrollo integral de la persona. Los objetivos según este principio es facilitar el desarrollo personal, asumir y clarificar valores, posibilitar la toma de decisiones y solucionar las posibles crisis de los sujetos.

- Principio de intervención social. Hace referencia al contexto en el que se mueve el sujeto orientado. Es importante reconocer los elementos y factores que convienen al sistema en el que desenvuelven los individuos. Para realizar una intervención orientadora se tendrá en cuenta que:

- Debemos propiciar que los sujetos orientados conozcan sus posibilidades, valores e intereses, tomando contacto de la realidad.
- Es preciso contar con toda la comunidad educativa, agentes sociales, económicos, servicios de información, documentación vocacional y ocupacional, etc.
- Conviene que los sujetos establezcan contacto con el mundo productos y conozcan sus posibilidades (becas, ayudas)
- Tener en cuenta los factores ambientales como la familia, compañeros, la comunidad para realizar la toma de decisiones.
- Conviene evitar las posibles discrepancias entre los objetivos y valores del individuo y la sociedad

El orientador debe asumir el papel de agente de cambio social para ayudar al orientado a que se adapte al medio y hacerle consciente de los obstáculos que le impiden su plena realización personal. Este es probablemente el principio más importante en relación con la profesionalización de orientación laboral y nuestra disciplina de trabajadores sociales.

Por último, los **modelos de intervención** en la orientación profesional se dividen en cuatro. Podemos identificar modelo como especificaría Álvarez (1994, p.129) "al referirnos a un modelo estamos aludiendo a una representación de la realidad sobre la que hay que intervenir y que va a condicionar los posicionamientos (las funciones y destinatarios preferentes) y los métodos de intervención". Se han elaborado distintos modelos para guiar la intervención de orientación laboral, en este caso voy a centrarme en los que competen en este caso.

1, Modelo de consejo o clínico. Está basado en el contacto directo y personalizado entre el orientador y el orientado en una relación de ayuda. En orientación profesional se emplea para aconsejar la toma de decisiones pues tiene como objetivo el satisfacer las necesidades de

carácter personal, educativo y socioprofesional de los sujetos. Posee un carácter remedial y terapéutico, pero también puede actuar de modo preventivo, para proporcionar dicha ayuda se utiliza la entrevista como medio más adecuado, se aplica combinado con el modelo de servicios.

2, Modelo de consulta. Se trata de un modelo de carácter triangular (consultor, consultante, cliente) se interviene ante una situación de forma indirecta y se establece el contacto para resolver una situación de una tercera persona. Es un modelo cooperativo e integrador porque conecta a los distintos responsables.

3, Modelo de servicios. Este modelo se vincula a algún tipo de organización o estructura en los que se atienden determinadas necesidades de los sujetos, bien sean personales o estructurales puesto que se organiza para atender las soluciones de sus miembros. Se trata de las prestaciones que se ofrecen en un determinado campo profesional en relación con las demandas de los usuarios.

4, Modelo de programas. Modelo basado en las teorías del desarrollo, supone considerar a la orientación como una parte del proceso de inserción social, significa coordinar a los diferentes profesionales en acciones secuenciadas y dirigidas a unas metas. Un programa de orientación es una acción planificada como respuesta a las necesidades de los usuarios, constituye una parte integral en el proceso de inserción de la persona. Mediante los programas se atiende a toda la población que acuda al servicio de orientación laboral sin excluir a las personas con mayores dificultades, para que se les pueda ofrecer un tratamiento único. La intervención por programas se sustenta en los principios de prevención, desarrollo e intervención social, y en el carácter educativo de la orientación.

#### -ENCUADRE HISTÓRICO DE LA ORIENTACIÓN LABORAL.

Díaz (2009) nos acerca a los primeros orígenes de la práctica de la orientación laboral, que se localizan en la primera década del siglo XX, entendida como actividad organizada y dirigida al logro de objetivos específicos. Así, podríamos decir que la orientación nace a partir de una preocupación de la situación social de los jóvenes de las clases desfavorecidas, pretendiendo corregir el desequilibrio social.

Frank Parsons, crea en Boston la primera escuela de Orientación Vocacional en Estados Unidos (1908) y escribe su obra *Eligiendo una vocación* (1906) con la idea de que cada persona tiene que elegir la profesión adecuada en función de sus características personales y las del propio oficio.

El acontecimiento con mayor relevancia con respecto a la orientación fue la Revolución Industrial, ya que supuso una transformación del sector primario al industrial.

Parsons estaba vinculado al Movimiento de Acción Social y sus oficinas eran consideradas como “activistas sociales” laborales. Para elegir una vocación considera tres pasos importantes:

- ✓ Análisis del hombre, su temperamento e intereses.
- ✓ Análisis del trabajo, las características, los perfiles de trabajo, etc.
- ✓ El razonamiento de unir ambos análisis.

La orientación que realizaba Parsons, es lo que se conoce como la orientación profesional y vocacional, que estaba desvinculada al contexto educativo pero que supone el germen de la orientación integrada en el contexto escolar.

El primero en llevarla a cabo fue Jesse B. Davis mediante la adaptación de las ideas de Parsons. Ante todo pretendía contribuir al desarrollo integral del sujeto.

Según Díaz (2009), es importante hacer alusión a dos precursores importantes vinculados con la "teoría del aprovechamiento y distribución del talento". Uno de ellos es el obispo Rodrigo Sánchez de Arévalo que publica *Speculum Vital Humanae* (1468) donde describe distintas profesiones con sus ideas de que cada persona tiene potencial para una actividad específica y que el desempeño de una profesión depende de la habilidad y el interés de la persona. El segundo es el médico Juan Huarte de San Juan que publicó *Examen de ingenios para las ciencias* (1575).

En cuanto a los comienzos de la orientación en nuestro país, se crea el primer Instituto de Orientación Profesional de Barcelona en 1918, que se llega a constituir como referente internacional. Posteriormente, aparece una segunda institución: el Instituto de Orientación y Selección Profesional de Madrid, y como acontecimiento de especial interés podemos señalar el IV Congreso de Estudios Vascos (1926) dedicado a la Orientación y Enseñanza Profesional. Más adelante, con la Guerra Civil se produce el desmantelamiento de los Institutos de Madrid y Barcelona, desembocando un periodo de desierto para la Orientación Profesional en España.

Con la situación sociopolítica general del país no existe posibilidad de implantar la orientación, aunque si comienzan a establecerse incipientes estructuras académicas para la formación de pedagogos y psicólogos. Las grandes reformas educativas se inician con la Ley General de Educación (LGE, 1970), lo que supone que el enfoque orientador se centra únicamente en la orientación colectiva al paso del ciclo y de los jóvenes alumnos con problemas porque lo que se cayó en el error de pretender solucionar de forma unilateral todos los problemas sin la intervención de otros agentes como la familia, profesores, etc.

Aparecen más tarde, en el escenario académico disciplinas que con anterioridad estaban sumidas, como es el caso de la orientación en el campo de la Pedagogía. La consolidación de la orientación educativa se debe a la aparición del título de Psicopedagogía en 1992, bajo los auspicios de las Facultades de Educación, a lo que se une la proliferación de foros, seminarios, jornadas y congresos que van conformando un panorama de ideas.

Uno de los retos actuales de la orientación más significativos lo constituye la atención a la diversidad, para lo cual es necesaria una política y acción más específica, es decir, una reestructuración que permita la continuidad e intensidad de tratamientos multidisciplinarios, de la misma forma que se requieren acciones conjuntas para aunar el conocimiento y los recursos para una eficiente acción orientadora, que en España estas acciones tienen un carácter parcial, fragmentario, discontinuo y ocasional, como finaliza Díaz (2009).

En resumen, la orientación laboral entendida actualmente tiene su razón de ser en el ámbito educativo que es donde más se ha desarrollado, pero esto no quiere decir que no se pueda entender orientación laboral en otros campos, para diferentes colectivos, y en diversos

servicios de orientación. El más sonado quizá sea la orientación psicopedagógica que se realiza en los colegios con el fin de orientar a los alumnos en su futuro laboral pero como digo puede redirigirse a infinidad de casos, manteniendo la esencia de entenderla como la consecución de objetivos personales. Gracias a la versatilidad de esta disciplina, los trabajadores sociales podemos formar parte de ella, basándonos en los principios y la esencia del trabajo social, como pueden ser el empoderamiento de las personas, la obtención de metas personales, la elaboración de itinerarios de futuro, gestión de recursos y herramientas, y un largo etcétera que hace que nuestra figura sea necesaria también en procesos de orientación laboral y profesional. En el apartado 5, trataré de forma más concreta esta relación entre el trabajador social y la orientación laboral.

#### - NECESIDAD DE LA ORIENTACION LABORAL.

Una vez considerados las funciones y principios de la intervención de orientación laboral, Sebastián (2003, p.66) nos da la posibilidad de deducir la **necesidad de la labor orientadora** desde un punto de vista sociológico y práctico ya que vivimos en una sociedad de igualdad de oportunidades en la que todas las personas tienen derecho a ser orientadas para afrontar las circunstancias de su vida cotidiana a fin de ser protegidas de los problemas externos que se pueden presentar. Por esta concienciación social de la necesidad de la orientación laboral hago alusión a las razones que aporta Rodríguez (1998) sobre esta necesidad:

- La orientación laboral se preocupa del desarrollo de los sujetos para conseguir el máximo rendimiento de sus posibilidades.
- Se basa en procesos de conducta individual puesto que enseña a la persona a conocerse a sí misma desarrollándose, tratando de resolver carencias, flaquezas y debilidades.
- Facilita al sujeto el encuentro consigo mismo, creando en él responsabilidad y toma de decisiones personales, enseñándole a avanzar y a comprometerse con su futuro.
- Es estimulante, incentivadora de la toma de decisiones, enseña a procesar la información y a clarificar experiencias.
- Ayuda a obtener resultados en la tarea docente.
- Es un proceso de ayuda de manera continua y progresiva.
- Acoge a niños, jóvenes, adultos con sus respectivas problemáticas y fomenta el deseo de acrecentar su desarrollo laboral.

Podría concluir afirmado la evidencia de que la orientación laboral es una materia muy demandada por la sociedad, en progresión creciente y que aporta grandes servicios a la educación y al trabajo, que como ya dije son elementos esenciales en la vida del ser humano.

#### -FUNCIONES, PERFIL Y FORMACIÓN DE COMPETENCIAS DEL ORIENTADOR LABORAL.

La intervención orientadora se lleva a cabo mediante el desempeño de ciertas funciones por parte de los profesionales y para llevarse a cabo puede definirse un perfil deseable de



competencias cuyo mantenimiento y desarrollo requiere una formación continua que asegure la apertura de contextos cambiantes que afecta al mundo laboral actual.

Las funciones del orientador laboral son el resultado de combinar una serie de elementos o variables que determinarán su presencia y su grado de intensidad dentro de cada actuación. El **modelo clásico tridimensional** de Morril, Oetting y Husrt (1974 en Sebastián, 2003, p.355) explica las funciones en dependencia del tipo de destinatarios, del propósito de la investigación y de la metodología elegida. Las dimensiones que determinan las funciones de la orientación laboral son:

- Los objetivos: pueden dirigirse al desarrollo de la carrera o a algún aspecto relacionado. En este campo, los objetivos se sitúan en áreas como toma de decisiones, información profesional, transición e inserción profesional.
- El tipo de destinatario, que determina las funciones y tareas dependiendo de la edad, la situación en la que se encuentra, sus necesidades y expectativas en relación con cada contexto.
- El modelo de intervención: dependiendo del modelo y las funciones asociadas al mismo puede que se cree conveniente combinar varios modelos para que puedan compensarse sus limitaciones.
- Los contextos: son un componente clave y un objeto de toda intervención. Determinan en gran medida las posibilidades y el alcance de la intervención, las opciones metodológicas y los objetivos a lograr.

Las **diversas funciones** que deben llevarse a cabo en procesos de orientación laboral, definidas por Sánchez (2003, pp. 357-363) podemos presentarlas agrupadas en cuatro grandes núcleos funcionales:

#### 1, Valoración y diagnóstico de necesidades.

Es una de las funciones básicas de la intervención en la orientación laboral consiste en explorar ciertas áreas o necesidades específicas de los individuos. Esta función tiene importancia como parte del análisis de necesidades para planificar la intervención. Por otro lado, el diagnóstico se ha configurado como una actividad técnica rigurosa marcada por los distintos modelos teóricos a los que se adscriben los profesionales. Distintos autores señalan como finalidad principal del diagnóstico la facilitación de una ayuda orientadora y la toma de decisiones. Según Rodríguez (1998) el orientador debe adoptar, junto con el usuario, un rol activo y colaborador en la identificación de los problemas y metas desde la perspectiva de fortalecimiento (empowerment).

Padilla (2001) propone una secuencia de etapas del proceso diagnóstico:

- 1, Delimitación de la situación y establecimiento de una relación basada en la confianza.

- 2, Recogida intensiva y extensiva de la información.
- 3, Análisis, interpretación e integración de la información.
- 4, Propuesta de intervención y seguimiento.

Dentro de cada una de ellas, las actividades a realizar pueden ser muy diversas en función de la persona con la que se interviene, sus necesidades, su situación, etc. Cada proceso de diagnóstico puede presentar unas características diferenciales en función de en qué variables se centre, cada fase permite dimensionar la situación y planificar la siguiente.

#### 2, Planificación y diseño de actuaciones.

El diseño incluye un importante componente de tareas de gestión, coordinación y colaboración con los diversos agentes educadores y orientadores. Se requiere la colaboración y el compromiso de ambas figuras por lo que el orientador deberá realizar tareas de sensibilización sobre los objetivos y de negociación en muchos casos. Un programa diseñado por todos los implicados tendrá más probabilidad de éxito. Los requisitos básicos para este proceso, por Álvarez y Hernández, 1998, p. 87) son: tener una propuesta consensuada y de equipo, actuación integrable en la oferta ordinaria de los centros donde se realice la orientación, tener base teórica explícita, tener interacción con el entorno de los centros, apoyada institucionalmente, evaluable y con soporte físico-material.

#### 3, Ayuda orientadora.

La noción de ayuda es un elemento definitorio y esencial de la orientación laboral. Ha de ser sistemática, planificada, fundamentada en el conocimiento teórico y basada en el respeto a la persona usuaria. Puede ser directa e indirecta, personalizada o grupal, dependiendo del modelo que se adopte.

#### 4, Evaluación de las intervenciones y de su contexto.

En los planteamientos actuales de la orientación laboral se está dando una preocupación por aumentar su calidad como necesidad de los sistemas de formación. Cobran por esto un papel esencial los procesos de evaluación, tanto en programas como intervenciones, en estructuras, centros e instituciones desde las que se actúa. Esta preocupación por la calidad, ha supuesto un enorme desarrollo de la modalidad de la investigación evaluativa, que ha comenzado a centrarse, aparte de en los resultados, en los procesos y el conjunto de elementos del sistema. La investigación evaluativa sigue un proceso riguroso, controlado y sistemático de recogida y análisis de información fiable y válida para tomar decisiones sobre un programa.

Las características que distinguen este tipo de investigación de otras son su finalidad de servir la toma de decisiones y aumentar su racionalidad, el juicio por comparación y marco de acción (Escudero, 2002) pues la evaluación se lleva a cabo en un proceso de intervención, en la misma acción.

En cuanto al **perfil competencial del orientador laboral y su formación**, definida por Sánchez (2003, pp. 364) no está plenamente definido ya que se trata de un perfil cambiante. Es cierto que las competencias a desempeñar varían en función de la metodología, de los destinatarios, de los objetivos y los contextos pero también lo es que existe una tendencia a la

especialización en función de los contextos y objetivos. En este perfil, también cabe la concreción de numerosos perfiles más específicos en el que es esencial desarrollar, como señala el profesor Rodríguez (1998), el papel de agente de cambio.

Para cerrar el apartado me parece interesante hacer referencia a la **formación que debe tener la figura del orientador laboral**, según Sánchez (2003, pp.366-367) debe dar respuesta a las áreas de intervención en las que trabaja, a los nuevos roles y contextos, y a las nuevas expectativas. Por ello, se exige a esta figura una formación continua que incluya una serie de contenidos formativos que deben estar presentes:

- Orientación e identidad profesional: bases teóricas de la orientación profesional, historia y tendencias actuales de la orientación, así como conocimientos de las iniciativas a escala europea que afectan a la movilidad de estudiantes y trabajadores.
- Desarrollo de la trayectoria laboral: crecimiento y desarrollo humano, factores determinantes, comportamiento en el trabajo, elección de profesiones y tomas de decisiones, así como desarrollo social.
- Realidad y fundamentos sociales y culturales: mercado de trabajo local y nacional, estratificación social, mundo empresarial y de trabajo, interculturalidad y nuevas profesiones y perfiles de formación, además de procesos de selección y legislación laboral
- Nuevas tecnologías: cada vez más importante y en auge, conocer la cultura informática, tecnologías de la información y la comunicación, incluyendo redes sociales.
- Técnicas específicas sobre relaciones de ayuda, trabajo en grupo, entrevistas, preselecciones, análisis de tareas y de mercado de trabajo, preparación de materiales de orientación y gestión de la información entre otras.

#### -TÉCNICAS ESPECÍFICAS DE ORIENTACION PARA INSERCIÓN LABORAL.

En este apartado vamos a tratar a las técnicas y estrategias básicas en los procesos de orientación laboral de la mano de la autora Sánchez (2003). La selección y utilización de información profesional es una tarea esencial presente en muchos momentos del proceso. Para esta tarea juegan un papel cada vez más importante las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (las conocidas TICs), pero existen otras técnicas y formas de búsqueda de empleo que son conocidas por la sociedad y con las que el orientador laboral debe estar muy familiarizado.

A través de los medios de comunicación recibimos muchísima información que puede llegar a sobrecargarnos, además de que podemos encontrarla por diversos medios. Todo esto nos obliga a hacer un esfuerzo de selección, de separar la información que nos es válida y la que no

lo es.

La información constituye un elemento transversal básico en orientación laboral, ya que la información es una función y también un instrumento o medio para desarrollar habilidades y competencias, para tomar decisiones y como elemento para iniciar la reflexión. Podríamos decir que el primer nivel de la orientación laboral es la información, no podemos considerarlo como tal orientación, ya que forma parte del proceso en sí.

Para la persona orientada, el proceso de planificar su proyecto individual, de conocer el entorno, de tomar decisiones o de buscar empleo pasa por la obtención y el análisis efectivo de información. En este momento, el orientador tendrá que ayudar a los usuarios a seleccionar y procesar la información que reciben, y a utilizarla de forma efectiva y activa.

Para Rodríguez (1999), en el proceso orientador la información adquiere una doble función: por un lado motivadora ya que impulsa a la persona a tomar decisiones en la convicción de que serán adecuadas; y la exploratoria y formativa, tanto que aporta conocimiento al individuo sobre diferentes ámbitos. Esta actitud de búsqueda se concreta en lo que se denomina conducta exploratoria, muy importante durante toda la vida. Esta información muy diversa como las características del mercado de trabajo, sobre profesiones en auge, de exigencias y opciones que conllevan, sobre decisiones académicas y formativas, sobre oportunidades para desarrollar competencias, entre otras.

Volviendo al uso de las TIC, están penetrando en el campo de la orientación y se ve día a día como surgen nuevas herramientas y formas de actuar vinculadas directamente a Internet. Hay muchos aspectos relacionados con la orientación laboral que están sufriendo transformaciones de la mano de estas técnicas, por ejemplo; la auto-orientación está cobrando cada vez mayor importancia.

Los elementos principales para la búsqueda de empleo, según Sánchez (2003, pp. 373-382), son:

-El plan de búsqueda de empleo. Es un paso previo fundamental para la inserción laboral, puede considerarse como un subproyecto del individuo. Lo primero es preguntarse por los objetivos de búsqueda, responder a preguntas como: ¿qué tipo de puesto busco?, ¿a qué necesidades responde?, ¿está de acuerdo con mis aspiraciones profesionales? Antes de estas preguntas, la persona en situación de búsqueda debe tener claro que buscar trabajo es un trabajo, aunque no se perciba salario.

-La elaboración del CV y la carta de presentación. Con estos documentos se debe “convencer” al seleccionador que realiza la criba para un posible candidato de un puesto de trabajo. La finalidad del CV es informar a la empresa sobre los datos personales, académicos y profesionales del candidato, debe estar adaptado al puesto que aspiramos por lo que es un error tener un modelo estándar. Por ejemplo, es bastante útil crear un curriculum en función de un sector: hostelería, administración, limpieza, etc. La carta de presentación debe poner de manifiesto que la persona es idónea para el puesto, mediante la exposición de argumentos más destacables del CV, la buena disposición personal para desempeñarlo. Lo normal es que ocupe una página y que tenga redacción original, personal y convincente. Lo más actual en cuanto a cartas de presentación de candidatos es un vídeo o corto en el que se demuestran

habilidades aptas para el puesto de trabajo, aportando argumentos de por qué se requiere el puesto de trabajo. Este tipo de formato es cada vez más exigido por las empresas ya que aporta originalidad y una forma más cercana de conocer al candidato, de forma más real.

-La preparación de la entrevista de trabajo. La entrevista suele producirse en una etapa intermedia o final del proceso de selección. Se producen dos: una previa cuya superación da acceso a diversas pruebas de evaluación, y una final que generalmente cierra este proceso. Para el entrevistador, el objetivo es averiguar si la persona es adecuada para el puesto a cubrir en cuanto a su cualificación y competencias, y también a sus actitudes y disponibilidad. Para el candidato el objetivo debe ser causar buena impresión, ampliar en lo posible el CV y sobre las cualidades personales, demostrado la idoneidad para el puesto de trabajo, y servirá también para conocer de primera mano las condiciones del contrato para el puesto.

- El autoempleo. El autoempleo está cada vez más en auge y relevancia, sobre todo en esta época actual de crisis que obliga a los candidatos a hacerse notar en el mercado laboral. Se define por la contraposición con lo que caracteriza al trabajador dependiente y asalariado. Es aquel que desarrolla una actividad económica lucrativa de forma habitual y directa, por cuenta propia, con plena autonomía de dirección, sin sujeción a contrato de trabajo. Abarca a trabajadores autónomos, a propietarios de empresas individuales y a los miembros de cooperativas de producción. Las principales ventajas son: puede darse cualquier actividad económica de nuestra sociedad, con independencia de la cualificación, del sexo o de la localización geográfica, la satisfacción de generar el propio puesto de trabajo, de no estar subordinado a una estructura jerárquica, la posibilidad de crear trabajo para otros y la flexibilidad en cuanto a horarios. Los inconvenientes más señalados son: la necesidad de ser flexible y adaptable a las exigencias del cliente, el tener que asumir la responsabilidad del resultado, una jornada más larga que la del trabajador asalariado, tener que asumir el riesgo económico, la complejidad de los trámites administrativos y la dificultad de acceso a programas de formación continua y de adaptarse a las nuevas tecnologías.

#### **4. DESARROLLO DEL COLECTIVO: JÓVENES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN.**

- 4.1. Modelo metodológico de intervención con colectivos. Descripción de las características más relevantes de los usuarios.
- 4.2. Recursos y herramientas para jóvenes desempleados.
- 4.3. Itinerarios laborales para el colectivo.

Los Servicios Públicos de Empleo han puesto de manifiesto actualmente la gran dificultad que tienen algunos desempleados de larga duración pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión para acceder y mantener un empleo, denotado con las crisis. La ineficacia de los planes de empleo para estas personas se debe a que atienden aspectos exclusivamente relacionados con lo laboral sin intervenir en los aspectos personales o sociales, que en la mayoría de los casos son fundamentales para facilitar un adecuado tránsito al mundo laboral. Los recursos de orientación y apoyo en la búsqueda de empleo de los programas ordinarios contemplan las mismas intervenciones para parados con diferentes problemáticas, pero en este caso nos centraremos en los jóvenes en busca de primer empleo.

Según Oteo (2003), la mejora de la empleabilidad supone un proceso de aprendizaje que debe desarrollar un plan personal de empleo en el que se recojan los pasos y actuaciones que va a protagonizar la persona para mejorar sus competencias laborales. Concebido como un proceso, se requieren periodos de intervención a medio y largo plazo para poder medir efectivamente su mejora y la consecución de los objetivos parciales propuestos y progresivos en el tiempo.

#### **-MODELO METODOLOGICO DE INTERVENCION CON COLECTIVOS. DESCRIPCION DE LAS CARACTERISTICAS MÁS RELEVANTES DE LOS USUARIOS.**

Con la anterior experiencia sobre orientación laboral para jóvenes, se planteó la posibilidad de poner en marcha un programa de orientación que atendiera las necesidades de los jóvenes desempleados. Dichas necesidades son entre otras: atención individualizada durante todo el proceso de inserción socio-laboral, puesta en marcha de acciones según necesidades, recuperación del protagonismo activo y de la responsabilidad del participante en su propio proceso, etc. es decir, centrarse en iniciar un programa centrado en el participante, en sus capacidades y en sus necesidades, como ya hemos visto en otro apartado.

Las personas tenemos la necesidad, a través del lenguaje, de construir y categorizar nuestro entorno para comprenderlo, habitarlo y relacionarnos con él. Con el concepto 'colectivos sociales' agrupamos a un conjunto de personas que comparten un número de características que los sitúan en una determinada posición con respecto a las relaciones que establecen con lo social, en este caso jóvenes desempleados. Sin embargo, me gustaría hacer una serie de reflexiones que nos pueden servir a la hora de utilizar este término, porque lo considero necesario para la comprensión de una determinada realidad, lo que conlleva en sí mismo unos

sesgos que son necesarios revisar a la hora de plantear un programa de intervención. (Oteo, 2003).

Con el concepto colectivo intentamos sintetizar la compleja diversidad de realidades y singularidades de las personas que conformamos el espectro de lo social. Al hablar del colectivo todos tenemos en nuestra imaginación, una representación segmentada de este amplio espectro. No es difícil atribuir, por ejemplo, grandes diferencias entre un joven de 21 años con estudios universitarios finalizados, en un entorno familiar “normalizado” y al que suponemos confianza en su capacidad personal para llevar a cabo tareas con éxito, y situar en frente a ese otro joven con esa misma edad que fracasó en los estudios obligatorios, que está en busca de su primer empleo y que se empieza a mover en las lindes de la ley (hurtos, comercio negro, etc). (Oteo, 2003, p. 26).

Efectivamente, estas grandes diferencias tienen profundas consecuencias en la metodología que se debe emplear en intervención sociolaboral. Sin embargo, si bien es necesario segmentar a esta población –y a toda población en general– para crear estas metodologías, necesitamos siempre tener presente que estas segmentaciones tienen un carácter de ‘etiquetado’ con el agravante de hacerse normalmente sobre la adjudicación de “atributos profundamente desacreditadores”, según Oteo (2003).

Esta primera consideración debemos tenerla presente, porque suele ser inevitable segmentar y atribuir a cada ‘colectivo’ patrones de conducta definitorios, antecedentes sociales determinantes y características personales propias y siempre desde una “atribución desacreditadora”. Es difícil encontrar un modelo de intervención que parta de lo que cada colectivo tiene y no de lo que carece.

Por otro lado, al hablar de colectivos se corre el riesgo de dejar de percibir la singularidad de cada persona. En muchas ocasiones, la presión ambiental lleva a la persona a adoptar identidades que surgen de la necesidad de pertenencia a un grupo y a nuevas formas de adaptación tales como la rebeldía, su normalización en un entorno social delictivo, etc. Sin embargo, necesitamos esa segmentación para establecer estrategias que comprendan las necesidades de las personas a las que atendemos. En este sentido, debemos tener presente las atribuciones que desde las teorías implícitas llevan a tener una visión prejuiciosa de la persona que vamos a atender: conjunto de supuestos y características que se atribuyen a un fenómeno. Y por último, íntimamente ligado al aspecto anterior, están las creencias y expectativas que los orientadores tenemos en nuestro imaginario con relación a las personas que atendemos. Los estudios ya clásicos sobre el efecto Pigmalión de Rosenthal (1968 en Oteo, 2003, p.28) son muy esclarecedores del efecto perverso que esas creencias producen sobre los colectivos atendidos: estas expectativas nuestras se convierten en profecías autocumplidas para muchas de las personas que atendemos en nuestros programas.

Para finalizar este apartado, es obvio señalar que la orientación sociolaboral va destinada a toda la población que necesite apoyo y acompañamiento en un momento determinado para su inserción en el ámbito laboral. Sin embargo, sí debemos hacer una clasificación de la población a la que va destinada nuestra actuación, en este caso como ya he dicho, para jóvenes desempleados en riesgo de exclusión, como explica y cita Oteo (2003):

**A)** En primer lugar se encuentran todas aquellas personas que teniendo una formación adecuada, aunque requiera un ajuste profesional, y poseyendo experiencia laboral se

encuentran en una situación de **desempleo coyuntural** o de cambio. Podemos situar a jóvenes que han terminado estudios profesionales o carrera universitaria de alta inserción laboral y quieren acceder al primer empleo. La orientación sociolaboral con esta población tiene un nivel de actuación **preferente**; corresponde con el nivel de intervención.

Este tipo de intervención, en base al tipo de contratación actual y al creciente aumento de profesionales por cuenta propia (freelance), va en aumento. Es más, el propio mercado de trabajo regula preferencialmente la incorporación de estas personas al ámbito laboral a través de becas y prácticas que requieren acuerdos previos con esos centros o con las universidades, o a través de las Agencias de Outplacement, que por desgracia y debido a los recortes actuales de la crisis se ven reducidas. No tiene por qué ser una intervención larga y ésta es más de carácter instrumental e informativa.

**B)** El segundo grupo poblacional al que nos podemos dirigir serían aquellos grupos de personas que manifiestan una **inestabilidad laboral** como consecuencia de los cambios en el mercado o en la economía. Nos estamos refiriendo tanto a jóvenes con formación profesional o estudios universitarios de difícil inserción, como a personas que han adquirido una profesión a través de la experiencia pero que las fluctuaciones del mercado les ha llevado a una situación de desempleo a una situación de desempleo.

**C)** Existe un tercer grupo de población en el que incluir personas que se encuentran en una situación de **fragilidad laboral**. En este grupo podemos incluir a jóvenes que abandonan el sistema educativo, jóvenes en riesgo social, retorno de emigrantes mayores, mujeres solas con personas a su cargo, minusválías que no tienen certificación del 33 por ciento, minusválías con más de 33 por ciento, inmigrantes en situación legal transitoria, personas con ausencias prolongadas del mercado de trabajo, etc.

**D)** Hay un cuarto grupo de población en el que incluir personas que se encuentran en una situación de **vulnerabilidad social**, donde podemos situar a quienes tienen dificultades severas para acceder a un puesto de trabajo como jóvenes con características más distinguidas como población ex-reclusa, enfermos crónicos (conductas adictivas, ludopatía, enfermedades físicas con carácter crónico), etc.

**E)** Se puede hacer un quinto grupo con todas aquellas personas que se encuentran en situación de **exclusión social** como jóvenes “sin techo”, jóvenes inmigrantes ilegales, jóvenes de poblaciones de zonas suburbanas, que no solamente tienen dificultades severas para acceder a un puesto de trabajo sino que carecen de los más elementales hábitos para el empleo así como de las condiciones vitales que permitan una integración únicamente por la vía laboral.

Esta clasificación, que no tiene ningún fundamento estadístico, esto es, tiene el sesgo de haber sido realizada desde la corta percepción que nos aporta el segmento de personas que habitualmente podríamos atender en Servicios de Orientación Laboral, nos ayuda en la actuación a dos aspectos:

Por un lado, a comprender que el diseño de programas y recursos tienen que ir graduándose desde aquellos que se sitúan en lo laboral a aquellos otros que están más inmersos en lo



social. Y, por otro lado, nos ayuda a situar la economía informal. En la medida en la que vamos recorriendo cada uno de estos posibles grupos humanos hacia abajo, nos encontramos con que la economía informal es omnipresente y además es el único sistema de trabajo de estas personas según Oteo (2003).

Podemos establecer una categorización de las personas que se van a dirigir o van a ser derivadas a nuestra intervención, tal y como vemos en esta tabla:

TABLA 3. DESEMPLEO COYUNTURAL.

DESEMPLEO COYUNTURAL	Población normalizada	Segundo nivel de intervención PREREFENCIAL	Objetivo laboral
INESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Población en vulnerabilidad	Segundo nivel de intervención COMPARTIDO	Objetivo socio-laboral
FRAGILIDAD LABORAL			
FRAGILIDAD SOCIAL	Población en exclusión	Tercer nivel COLABORADOR	Objetivo social
EXCLUSIÓN SOCIAL			

Fuente: Oteo (2003).

Ahora, pasaré a describir las **características más relevantes de los usuarios en concreto**.

Aunque anteriormente hemos comentado que no intervenimos con colectivos sino con personas que tienen una empleabilidad de partida para contextualizar el programa y la metodología desarrollada. Se ha medido la empleabilidad inicial de los usuarios, siendo diferente de unas a otras no por tener una formación o una experiencia distinta sino por los elementos personales de cada una de ellas. Desde esta premisa es desde donde ha surgido la necesidad de realizar intervenciones personalizadas en función de las necesidades detectadas en cada una de ellas. Las características socio-laborales esenciales del colectivo en cuestión son (Oteo, 2003, p.31):

1. Falta de formación específica que les capacite para trabajar con elevados índices de fracaso escolar.
2. Escasas expectativas profesionales y un abordaje de lo laboral como medio de subsistencia desde el aspecto puramente económico.
3. En búsqueda de su primer empleo o con una trayectoria de varios empleos en distintos sectores y sin continuidad.
4. No conocen los canales y herramientas de búsqueda de empleo.
5. En la mayoría de los casos carecen de habilidades sociales aplicadas al ámbito laboral.

A continuación vamos a describir algunos **factores** que singularizan a los jóvenes, teniendo en cuenta que no son características comunes a todas las personas que integran estos grupos sino

a aquellas que presentan mayores dificultades para la inserción, con una empleabilidad baja y que requieren de la intervención en este tipo de programas. Como ya hemos señalado son las personas y no los colectivos las que requieren programas para mejorar la empleabilidad en función de sus necesidades.

TABLA 4. TIPOS DE FACTORES DE DESEMPLEO JUVENIL

FACTORES ACTITUDINALES.	FACTORES LABORALES Y FORMATIVOS.	FACTORES SOCIO-ECONÓMICOS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Baja autoestima y autoconfianza.</li> <li>▪ Pesimismo ante el empleo.</li> <li>▪ Expectativas laborales a muy largo plazo.</li> <li>▪ Disponibilidad alta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Escasa formación y baja predisposición.</li> <li>▪ Experiencia laboral nula o muy escasa.</li> <li>▪ Nula valoración de su vitae oculto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entorno socio-económico dañado.</li> <li>▪ Necesidad de recursos limita las posibilidades formativas.</li> <li>▪ Protección social escasa o inexistente.</li> <li>▪ Se dan algunos casos de discapacidad.</li> </ul>

Fuente: Oteo (2003)

Como podemos observar en la tabla 4, hay una serie de factores además de la falta de formación básica, la falta de una cualificación profesional o de experiencia laboral suficiente. Así confluyen en todos ellos una serie de elementos personales relativos a la carencia de una sana autoestima, la autopercepción negativa sobre sus propias posibilidades de inserción laboral y la existencia de una serie de factores relacionados con su experiencia vital y su entorno próximo que han afectado a su desarrollo como personas y también influyen en gran medida en su empleabilidad. Tampoco hay que olvidar que las carencias de empleabilidad que tienen en muchos casos hacen que desarrollen su trabajo en la economía no formal, donde los requisitos del empleo ordinario desaparecen y el trabajo desarrollado por la persona no cuenta con el reconocimiento social del empleo normalizado, careciendo por tanto de derechos laborales y de perspectivas profesionales dignas. Este conjunto de características hace que estas personas, que en circunstancias normales y dado su perfil psicoprofesional podrían acceder a puestos de trabajo con escasa o sin cualificación, no sean en muchos casos capaces de acceder a dichos empleos y en la mayoría de ellos no puedan mantenerlos. Por último, es necesario destacar que no sólo tienen dificultades de acceso a un empleo por el grado de empleabilidad, sino que si acceden a un puesto de trabajo, dados sus perfiles psicoprofesionales, deben soportar condiciones laborales precarias caracterizadas por contratos de gran temporalidad, condiciones retributivas más bajas, horarios prolongados, no reconocimiento en muchos casos de horas extraordinarias o incluso ofrecimiento de trabajos sin la cobertura legal de un contrato. Ello sin obviar su supervivencia en muchos casos en economía sumergida, que si bien aporta ingresos a corto plazo va revestida de una cierta fragilidad a medio plazo con altos riesgos de desprotección social y una creciente pérdida de empleabilidad, junto con la dificultad para su reincorporación a la economía normalizada, como entiende Oteo (2003).

## -RECURSOS Y HERRAMIENTAS PARA JÓVENES DESEMPLEADOS.

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. Tenemos que tratar de centrar la atención del orientador 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 los jóvenes 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 los jóvenes 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. (Bernal, 2011).

En el caso de las herramientas, entendidas como recursos laborales básicos para utilizar en los itinerarios de jóvenes desempleados en riesgo de exclusión, con la finalidad de mejorar las competencias para la búsqueda de empleo nos encontramos, según YMCA (2013) podrían ser:

- ✓ El currículum vitae y la carta de presentación.
- ✓ El contacto telefónico.
- ✓ La autocandidatura.
- ✓ Los procesos de selección.
- ✓ La agenda.
- ✓ Las nuevas tecnologías: internet como herramienta para la búsqueda de empleo

Algunas de estas herramientas ya las conocemos porque han sido tratadas en el apartado anterior, por ello únicamente voy a detenerme en la quizá no sean tan básicas o comunes en todos los procesos de inserción laboral.

El contacto telefónico es la herramienta más utilizada para poner en contacto candidatos con empresas es el teléfono, pero muchas veces la pasamos por alto. Es válida para cualquier colectivo pero con ella podemos persistir más en el caso de los jóvenes. A través de los portales de empleo de internet hay mucha demanda de currículums para una misma oferta por lo que es clave señalar la importancia de tener iniciativa y realizar contactos con empresas a través de esta vía de comunicación.

A lo largo de diferentes tutorías se trabajará con los usuarios, a través de la técnica de role-playing, las siguientes situaciones:

- Llamadas a ofertas publicadas

El objetivo de estas llamadas es conseguir una dirección de correo electrónico dónde enviar su currículum vitae, una dirección dónde poder llevarlo en persona y a poder ser, una entrevista personal.

Se les facilitan indicaciones para dirigirse de manera adecuada a estas empresas demandantes de personal destacando una buena presentación, educación, iniciativa e interés y un tono de voz adecuado.

- Llamadas a empresas

El objetivo es conocer si tenían alguna necesidad de personal y en caso afirmativo saber comunicar su candidatura correctamente con la finalidad de conseguir enviar un currículum o mantener una entrevista personal.

- Respuesta a llamada para entrevista de trabajo

Se produce cuándo hemos presentado nuestra candidatura a una oferta. Debemos estar alerta y cuando se produzca, responder con educación, serenidad, mostrando interés anotando datos importantes del puesto si nos los comunican, fecha, hora y lugar de la entrevista.

La agenda personal es muy útil para que planifiquemos con el usuario su búsqueda de empleo. Se trabajará con los usuarios la importancia de la planificación y organización en la búsqueda de empleo y la necesidad de crear una agenda personal para la búsqueda de empleo. Gracias a ella, se conseguirá realizar un planning que motive a la hora de buscar empleo, anotando en la misma entrevistas, citas en bolsas de empleo y empresas donde se presente la candidatura. Todo ello de manera organizada sabiendo qué objetivos y planes vamos marcando diariamente. Esto ayuda a establecer un camino a seguir y eliminar la ansiedad diaria de preguntarnos “¿Hoy que hago?”

Por otro lado, la situación de desempleo rompe las rutinas diarias llegando a descuidar otros aspectos importantes de su vida. Así, apuntando diariamente todas las acciones realizadas a la hora de buscar empleo y otros aspectos personales se trabajará la importancia de instaurar nuevos hábitos y que éstos le beneficien a medio - largo plazo tanto a nivel personal como profesional.

La utilidad de las nuevas tecnologías a la hora de buscar empleo cada vez es más importante pero no tan conocida por todos los usuarios, de ahí que esto se plantee como una actuación

específica. Es cierto que cada vez se encuentran más en auge como es el caso de internet y es muy atractiva para el colectivo juvenil además de que tienen mucha habilidad a la hora de usarla.

A través de tutorías individuales y acciones grupales se trabajarán los siguientes aspectos:

- Explicación de acceso a la oficina electrónica de los Servicios Públicos de Empleo, contenido de la misma y funcionamiento. De esta manera evitan hacer colas innecesarias en las oficinas y pueden consultar tanto ofertas de empleo, como cursos de formación y realizar otras gestiones.
- Explicación de la gestión de ofertas publicadas por los servicios públicos de empleo para llevar a cabo su inscripción a las mismas.
- Creación de un correo electrónico para realizar envíos del currículum vitae y poder llevar a cabo inscripciones en portales de empleo y páginas web de empresas dónde soliciten personal.
- Inscripción a través de tutoría Individual en un portal de empleo para que vayan adquiriendo la dinámica de irse registrando en todos por sí solos y saber cómo funcionan.
- Entrega de un listado con todos los portales de empleo vigentes.
- Anotación y registro de las inscripciones realizadas para realizar con ellos seguimiento de las mismas en las sesiones de tutoría.

#### -ITINERARIOS LABORALES PARA EL COLECTIVO.

En este apartado voy a presentar el esquema con el que es idóneo trabajar y que resulta de gran utilidad para detectar, situar y describir los itinerarios que se van construyendo con los jóvenes. Vamos a proponer un esquema que debe realizarse con todos los recursos que el orientador cuente en el entorno para agrupar, ordenar y clasificarlos sobre las necesidades de las personas y exponer una propuesta en fases.

El primer elemento es la aplicación de un enfoque de intervención “integrador”. En distintos ámbitos de la intervención asistencial se acude con frecuencia a proponer programas desde un enfoque ‘integrador’. Este enfoque hace referencia al marco que debe encuadrar la detección diagnóstica e intervención en cualquier tipo de actuación. La aplicación de este enfoque obliga a contemplar a las personas en la totalidad de sus dimensiones (biológicas, psicológicas y sociales) y no contemplar éstas como compartimentos estanco (de ahí la interprofesionalidad de los equipos). Así, desde el ámbito sociolaboral, podemos estructurar tres niveles que enfocan la atención a realizar de una manera integral, esto es, a sus necesidades básicas y al desarrollo personal y su relación con el entorno. Estos tres niveles no pueden ser compartimentos estancos que establezcan itinerarios unidireccionales ni intervenciones puntuales, sino que deben permitir situar la necesidad. (Ceniceros, 2003).

Desde el **primer nivel** nos estamos refiriendo a un tipo de intervención que tiene que ir dirigido a detectar y poner soluciones a necesidades básicas de las personas. Es, por así decir, el primer nivel y el más básico. Aquí encuadramos todas aquellas necesidades que estableció

Maslow en su jerarquía piramidal de la motivación: fisiológicas y de seguridad. Aquí incluimos recursos más propios del trabajo de servicios sociales (vivienda, ayudas económicas, apoyo en situaciones de catástrofes y emergencia social, albergues, comedores...) y de la intervención sociosanitaria (atención sanitaria a enfermos, ayuda domiciliaria, etc) y jurídica (inmigración, exreclusos, centros de protección penal del menor), así como todo el sistema de protección (menores tutelados, mujer maltratada, etc) que se da a las personas.

¿Cómo integrarlo en nuestro esquema dentro de la orientación sociolaboral? Aquí también vamos a incluir todo el conjunto de recursos que tienen un fin educativo (educación reglada obligatoria, educación de familia, etc) y la adquisición de repertorios conductuales básicos que posibiliten el desenvolvimiento con autonomía en su entorno sociocultural (inmigración, etnias que viven en zonas suburbanas, personas desinstitucionalizadas en proceso de incorporación a la vida independiente, etc.) En este punto situaremos todos aquellos recursos que vayan destinados a posicionar en situación de igualdad a las personas con respecto al resto de los ciudadanos en necesidades básicas. Sin estar cubiertas estas necesidades difícilmente se puede trabajar la integración social a través del empleo.

A esta estructura correspondería el tercer ámbito de actuación de la orientación sociolaboral (ver apartado anterior), donde nuestra intervención es de carácter complementario a otros procesos; esto es, dar apoyo a otro tipo de intervenciones que tienen carácter más prioritario.

El **segundo nivel** que nos puede facilitar el diseño, organización y puesta en marcha de recursos hace más referencia al desarrollo personal y profesional. Aquí incluimos todas aquellas actividades que favorecen el descubrimiento, aprendizaje y desarrollo de las competencias personales, sociales y profesionales que favorecen el desarrollo de los jóvenes y que toma como meta el fomento de la autonomía y responsabilidad, así como el entrenamiento en habilidades básicas, la adquisición de hábitos, desarrollo de destrezas y el fomento de actitudes positivas ante el empleo.

Esta estructura se corresponde al segundo ámbito de actuación de la orientación sociolaboral (descritos en un apartado precedente) con un carácter compartido, es decir, que son intervenciones que van a la par con la puesta en marcha de otros recursos o es una parte de ellos.

Por último, en el **tercer nivel** incorporamos todas las acciones que están diseñadas para informar, activar y motivar, y dar herramientas de gestión para desenvolverse en la búsqueda de oportunidades de empleo con completa autonomía y que faciliten el mantenimiento de un puesto de trabajo. Corresponde a esta estructura el primer ámbito de actuación de la orientación sociolaboral, por el cual nuestra intervención tiene un carácter preferente. Estas tres estructuras no son compartimentos estancos, ni deben constituirse como tales. Con ellas se establece un encuadre que nos permita situar a la persona con la que estamos interviniendo y trazar el itinerario desde la situación de la que parte, organizar, crear y establecer los recursos pertinentes y el ritmo de intervención.

Con este esquema ya podemos definir y encuadrar todos los recursos con los que contamos para poderlos secuenciar en el tiempo, situar al joven en base a sus necesidades y, a partir de ahí, construir y desarrollar los itinerarios, tal y como ha explicado Ceniceros (2003).

## 5. RELACIÓN ENTRE TRABAJO SOCIAL Y ORIENTACIÓN LABORAL.

5.1. Concepto, funciones y principios de cada disciplina.

5.2. Objetivos, metodología y herramientas de cada disciplina.

5.3. Diversas figuras y perfiles profesionales. Competencias y formación. Especial atención en trabajador social.

Como he mencionado anteriormente, en este apartado vamos a tratar la relación existente entre las dos disciplinas: trabajo social y orientación laboral. Tras el conocimiento que ya poseo como cuasi trabajadora social, y la recogida de información e investigación realizada para la elaboración de este trabajo en cuanto a materia de orientación laboral, me permito realizar un análisis para conocer las diferencias entre ambas disciplinas y las similitudes tan amplias que permiten a profesionales del trabajo social incluirse como orientadores laborales.

-CONCEPTO, FUNCIONES Y PRINCIPIOS DE CADA DISCIPLINA.

TABLA 5. CONCEPTO DE AMBAS DISCIPLINAS.

CONCEPTO ORIENTACIÓN LABORAL	CONCEPTO TRABAJO SOCIAL
“La ayuda prestada a un individuo para resolver los problemas referentes a la elección de profesión y al progreso profesional habida cuenta de las características del interesado y de la relación entre éste y las posibilidades de mercado de empleo”.	“Profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar”.
Fuente: Sebastián (2003)	Fuente: FITS (2014)

Únicamente en cuanto al concepto, ya vemos similitudes. Podemos entender la disciplina de trabajo social como más amplia y general, que intenta conseguir un cambio o resolver un problema personal de diversa índole dando herramientas a esas personas para conseguirlo, sin embargo el profesional técnico en orientación laboral se encuentra más centrado en la demanda personal del individuo, ya que es un servicio derivado y hace hincapié en prestar ayuda y herramientas para conseguir un empleo, teniendo en cuenta el contexto concreto.

TABLA 6. FUNCIONES DE AMBAS DISCIPLINAS

FUNCIONES ORIENTACIÓN LABORAL	FUNCIONES TRABAJO SOCIAL
<p>- Función de ayuda o consejo para las personas, que estas elijan un trabajo o profesión y progresen adecuadamente a lo largo de la vida.</p> <p>- Función asesora dirigida a todas las personas de todas las edades y en cualquier contexto, para salir de posibles desajustes. Implica elegir una profesión y dar respuesta a los posibles problemas de la persona orientada.</p> <p>- Función diagnóstica, ya que se debe trazar el itinerario personal y en el que las acciones deben estar coordinadas y gestionadas por profesionales cualificados que deben reunir las actividades de carácter técnico y profesional.</p> <p>- Función informativa y formativa sobre la situación personal de los sujetos y el medio que los rodea.</p> <p>- Función socializadora ya que es una actividad integradora a través del mundo del trabajo.</p> <p>- Función educativa porque debe enseñar a los sujetos a analizar sus características personales, los intereses y valores, y a tomar decisiones.</p> <p>- Funciones de evaluación e investigación para evaluar la propia acción orientadora del profesional y de los orientados.</p> <p>Fuente: Sebastián (2003)</p>	<p>- Función preventiva: actuación precoz sobre las causas que generan problemáticas individuales y colectivas, derivadas de las relaciones humanas y del entorno social. Elaborar y ejecutar proyectos de intervención para grupos de población en situaciones de riesgo social y de carencia de aplicación de los derechos humanos.</p> <p>- Función de atención directa: responde a la atención de individuos o grupos que presentan o están en riesgo de presentar, problemas de índole social. Su objeto será potenciar el desarrollo de las capacidades y facultades de las personas para afrontar por sí mismas futuros problemas e integrarse satisfactoriamente en la vida social.</p> <p>- Función de planificación: acción de ordenar y conducir un plan de acuerdo con unos objetivos propuestos, contenidos en un programa determinado mediante un proceso de análisis de la realidad y del cálculo de las probables evoluciones de la misma. Esta función se puede desarrollar en dos niveles:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nivel microsocia: comprende el diseño de tratamientos, intervenciones y proyectos sociales.</li> <li>2. Nivel macrosocia: comprende el diseño de programas y servicios sociales.</li> </ol> <p>-Función docente: impartir enseñanzas teóricas y prácticas de Trabajo Social y de servicios sociales, tanto en las propias escuelas de Trabajo Social como en otros ámbitos académicos. Contribuir a la formación teórico-práctica pregrado y postgrado de alumnos/as de Trabajo Social y de otras disciplinas afines. Los/las diplomados/as en Trabajo Social son los profesionales idóneos para impartir la docencia en materias de Trabajo Social y servicios sociales.</p> <p>- Función de promoción: se realiza mediante actuaciones encaminadas a restablecer, conservar y mejorar las capacidades, la facultad de autodeterminación y el funcionamiento individual o colectivo. Diseñar e implementar las políticas sociales que favorezcan la creación y reajuste de servicios y recursos adecuados para la cobertura de necesidades sociales.</p> <p>- Función de mediación: en la función de mediación el trabajador social actúa como catalizador, posibilitando la unión de las partes implicadas en el conflicto con el fin de posibilitar con su intervención que sean los propios interesados quienes logren la resolución del mismo.</p> <p>- Función de supervisión: ejercer el control de las tareas realizadas por los profesionales, trabajadores sociales y miembros de otras profesiones que ejerzan sus funciones en departamentos o servicios de Trabajo Social.</p> <p>- Función de evaluación: contrastar los resultados obtenidos en las distintas actuaciones, en relación con los objetivos propuestos, teniendo en cuenta técnicas, medios y tiempos empleados. Asegurar la dialéctica de la intervención. Indicar los errores y disfunciones en lo realizado y permitir proponer nuevos objetivos y nuevas formas de conseguirlos. Favorecer las aportaciones teóricas del Trabajo Social.</p> <p>- Función gerencial: se desarrolla cuando el trabajador social tiene responsabilidades en la planificación de centros, organización, dirección y control de programas sociales y servicios sociales.</p> <p>Fuente: Estatuto de Trabajo Social (2001)</p>



Nuestra función de prevención y atención directa a individuos está íntimamente relacionada con las de ayuda o consejo (prevención y guía) y asesoramiento en la orientación laboral, así como la función de información y formación sobre los recursos y el contexto que les rodea. La planificación para nosotros consiste en crear y organizar un plan de futuro para conseguir los objetivos marcados entre los que se incluye siempre el cambio de la situación y la resolución de problemas, de la misma forma que en la orientación laboral también debemos marcar un itinerario laboral para conseguir el objetivo final que es conseguir un empleo adaptado a las características y necesidades de cada individuo. De todos modos esta función está más relacionada con la metodología de cada disciplina, que trataremos más adelante.

En cuanto a nuestra función como promotor de personas, dotando a los individuos de autodeterminación y empoderamiento para la toma de sus decisiones; la orientación laboral cuenta con su función educativa.

Los trabajadores sociales hacemos un ejercicio de mediación entre diferentes partes y en el caso de la orientación laboral su función socializadora integra diferentes actividades en relación con el mundo laboral.

Por último, en cuanto a las funciones de supervisión y evaluación de los trabajadores sociales para conocer el control de sus acciones y la evaluación de los resultados; la orientación laboral también cuenta con la función de evaluación que intenta conocer las repercusiones de esas acciones.

TABLA 7. PRINCIPIOS DE AMBAS DISCIPLINAS.

PRINCIPIOS ORIENTACIÓN LABORAL	PRINCIPIOS TRABAJO SOCIAL
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Principio de prevención. Con carácter proactivo, prevé y se anticipa a la posible aparición de problemas obstáculos para lograr los objetivos.</li> <li>2. Principio de desarrollo. Al considerar la orientación laboral como un proceso continuo dirigido al desarrollo integral de la persona. Los objetivos según este principio es facilitar el desarrollo personal, asumir y clarificar valores, posibilitar la toma de decisiones y solucionar las posibles crisis de los sujetos.</li> <li>3. Principio de intervención social. Hace referencia al contexto en el que se mueve el sujeto orientado. Es importante reconocer los elementos y factores que convienen al sistema en el que desenvuelven los individuos.</li> </ol> <p>Fuente: Sebastián (2003)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dignidad. La persona humana, única e inviolable, tiene valor en sí misma con sus intereses y finalidades.</li> <li>2. Libertad. La persona, en posesión de sus facultades humanas, realiza todos los actos sin coacción ni impedimentos.</li> <li>3. Igualdad. Cada persona posee los mismos derechos y deberes compatibles con sus peculiaridades y diferencias.</li> </ol> <p>Fuente: Código Deontológico de Trabajo Social (2012)</p>

Éstos son demasiados generales y amplios, y coinciden con los derechos humanos, pero la orientación laboral concreta un poco más sus 3 principios básicos citados anteriormente, entre los que se encuentran el principio de prevención, el de desarrollo y de intervención social. (Sebastián, 2003). Por ejemplo, los dos últimos principios de desarrollo y de intervención social de la orientación laboral están compuestos por varios de nuestros principios generales como pueden ser: “promoción integral de la persona, considerada como un todo, desde sus capacidades potenciales y los múltiples factores (...)”, “autonomía ejercida desde la confianza en las capacidades propias de los profesionales, sin coacciones externas”, y “autodeterminación como expresión de la libertad de la persona y por lo tanto de la responsabilidad de sus acciones y decisiones”; para el de intervención social: “personalización: exige reconocer el valor del destinatario no como objeto sino como sujeto activo en el proceso de intervención con la intencionalidad de derechos y deberes”.

- OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS DE CADA DISCIPLINA.

Para conseguir los objetivos finales de cada profesión, se llevan a cabo una serie de pasos o acciones comprometidas en un proceso. Estas etapas son muy similares pero existen variaciones.

TABLA 8. OBJETIVOS DE AMBAS DISCIPLINAS.

OBJETIVOS ORIENTACIÓN LABORAL	OBJETIVOS TRABAJO SOCIAL
<p>Ligado a la obtención o consecución de un trabajo teniendo en cuenta nuestras características personales, formación, aptitudes, etc. teniendo en cuenta la situación del mercado laboral y gracias al uso de herramientas como el CV.</p> <p>Fuente: Sánchez (2003)</p>	<p>Obtener o generar un cambio de una situación a otra, en la que se entiende que la primera situación es una situación problemática que genera estrés, ansiedad, desolación, etc. que a su vez deriva en otros conflictos personales de los que el individuo no puede hacerse cargo y necesita gestionar y encauzar acciones para resolver estos problemas.</p> <p>Fuente: De Robertis (1988)</p>

Para la elaboración del plan personal e individualizado (en el caso del trabajo social), o el itinerario socio-laboral (en el caso de la orientación laboral) debemos tener en cuenta una serie de etapas o pasos a seguir para su elaboración, que se encuentra en relación con ambas profesiones pero están derivadas a la consecución del objetivo final de cada una.

TABLA 9. METODOLOGIA EN LAS INTERVENCIONES DE AMBAS DISCIPLINAS.

METODOLOGIA ORIENTACION LABORAL	METODOLOGIA TRABAJO SOCIAL
<p>1, Valoración y diagnóstico de necesidades. Consiste en el análisis de necesidades para planificar la intervención. Padilla (2001) nos propone unas etapas para llevar a cabo el diagnóstico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Delimitación de la situación y establecimiento de una relación basada en la confianza.</li> <li>- Recogida intensiva y extensiva de la información.</li> <li>- Análisis, interpretación e integración de la información.</li> <li>- Propuesta de intervención y seguimiento.</li> </ul> <p>Y como vemos, son 4 pasos muy básicos para la elaboración de un diagnóstico sencillo, como base para la intervención en trabajo social.</p> <p>2, Planificación y diseño de actuaciones. Entre éstas se incluye las tareas de gestión, coordinación y colaboración de acciones entre profesionales. Aquí también se exige un compromiso (como el contrato anterior) a la persona y al profesional.</p> <p>3, Ayuda orientadora. Obliga a que sea planificada y fundamentada en modelos teóricos, así como basada en el respeto al usuario.</p> <p>4, Evaluación de las intervenciones y de su contexto. Como en el caso anterior, consiste en evaluar los cambios y acciones producidas desde que se comenzó a dar la intervención. Estos procesos ayudan a aumentar la calidad de los programas a los que se acogen los usuarios, independientemente de cuál sea el objetivo o meta final.</p> <p>Fuente: Sánchez (2003)</p>	<p>1, La localización del problema social o la solicitud/demanda de la persona. Consiste en el encuentro con la persona, ya que puede acudir a nuestro servicio por derivación o intermediación de otro u otros profesionales. Para aproximarnos a ello, podemos preguntarnos ¿quién solicita qué?, ¿para quién?, ¿a quién está dirigida?</p> <p>2, El análisis de la situación. Consiste en recoger informaciones acerca de la persona, su situación, contexto global, instituciones, organismos sociales. Debemos recabar información a partir de dos ejes interdependientes: el sector de intervención (conocer el territorio, las instituciones, etc.) y sobre la situación o problema en cuestión.</p> <p>3, La evaluación preliminar y operativa. Se trata de elaborar a partir de los elementos recogidos en el análisis anterior, una síntesis e interpretación de los datos, de formular hipótesis de trabajo. Se describen las fuerzas internas y externas sobre las cuales puede apoyarse la intervención.</p> <p>4, La elaboración de uno o varios proyectos de intervención por el trabajador social, en confrontación con los de la persona y los del organismo empleador para la confección del contrato. El proyecto personal es el diagnóstico de la situación y la persona. La elaboración lleva a definir los objetivos precisos del cambio. La elaboración del proyecto de intervención supone tres operaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar los objetivos de intervención específicos</li> <li>- Determinar el nivel de intervención, definir quién es la persona demandante y los profesionales.</li> <li>- Elegir los tipos de intervención o de las estrategias</li> </ul> <p>5, La puesta en práctica del proyecto común y de las intervenciones escogidas. Consiste en las diferentes formas del trabajador social de intervenir, en función de los objetivos de cambio perseguidos y del tipo de intervención escogido.</p> <p>6, La evaluación de los resultados. Se trata de medir el camino recorrido, evaluar los cambios que se produjeron o los que no desde que comenzó la intervención.</p> <p>7, La finalización de la acción. Es la desvinculación de la relación profesional entre la persona y el profesional. No puede mantenerse en el tiempo porque correría el riesgo de hacerse una situación de larga permanencia en el tiempo.</p> <p>Fuente: De Robertis (1988)</p>

Es cierto que estas etapas o pasos pueden someterse a cambios, podemos llevar una metodología más extensa con más pasos pero estos son los mínimos. La parte más importante

es el diagnóstico que es la clave de toda nuestra intervención. A pesar de que no es nada actual, es una metodología básica para nuestra disciplina.

TABLA 10. HERRAMIENTAS PARA CADA DISCIPLINA.

HERRAMIENTAS PARA ORIENTACIÓN L.	HERRAMIENTAS PARA TRABAJO SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La elaboración del curriculum vitae y la carta de presentación, documentos muy importantes para “convencer” al seleccionador que realiza la criba para un posible candidato en un puesto de trabajo.</li> <li>✓ La preparación de la entrevista de trabajo. Esto se puede realizar como un taller o rol playing. Para esta acción debemos preparar a la persona para posibles preguntas “trampa” y ayudarle a causar buena impresión, darle la capacidad de ampliar su CV con sus propias palabras, demostrar la idoneidad para el puesto de trabajo.</li> <li>✓ El autoempleo. Es un término bastante actual que ha ganado relevancia por el contexto actual de crisis y consiste en obligar a los candidatos a hacerse ver y notar en el mercado laboral. Abarca a trabajadores autónomos, propietarios de empresas individuales y a los miembros de cooperativas de producción. El autoempleo es la herramienta que les hace independientes, con empoderamiento y autodeterminación.</li> </ul> <p data-bbox="225 1787 517 1823">Fuente: Sánchez (2001).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La historia social: documentos en el que se registran los datos personales, familiares, sanitarios, de vivienda, económicos, laborales y cualquiera de los significativos de la situación sociofamiliar de un usuario.</li> <li>✓ El informe social: es el dictamen técnico que sirve como instrumento documental que elabora y firma con su número el Colegiado en Trabajo social, de carácter exclusivo. Su contenido se deriva del estudio a través de la observación y la entrevista.</li> <li>✓ La ficha social: es el soporte documental del trabajo social en el que se registra la información sistematizable de la historia real.</li> <li>✓ La escala de valoración social: es un instrumento científico que sirve para identificar situaciones sociales en un momento dado. Permite elaborar un diagnóstico social.</li> <li>✓ El proyecto de intervención social: es el diseño que comprende una evaluación-diagnóstico de la situación y las personas con quienes actuar. Determina los objetivos operativos, actividades y tareas, la utilización de recursos, temporalización y criterios de evaluación.</li> </ul> <p data-bbox="804 1778 1310 1814">Fuente: Estatuto de Trabajo Social (2001).</p>

Pasando a las herramientas o instrumentos, existen algunas de uso exclusivo en el caso del Trabajo Social. Estas 5 herramientas, gestionadas y organizadas, son el elemento clave para conseguir nuestro fin, ya que son científicos y son válidos para refutar y contrastar nuestra

realidad social.

Las herramientas de ambas profesiones es quizá el punto de inflexión entre ellas, en los dos casos son herramientas o instrumentos muy concretos desarrollados por profesionales de cada disciplina para obtener los fines o metas pactadas.

-DIVERSAS FIGURAS Y PERFILES PROFESIONALES. COMPETENCIAS Y FORMACIÓN. ESPECIAL ATENCIÓN EN TS.

TABLA 11. PERFIL PROFESIONAL DE AMBAS DISCIPLINAS.

PERFIL PROFESIONAL ORIENTADOR L.	PERFIL PROFESIONAL TRABAJADOR SOCIAL
<p>No está plenamente definido, como bien dice Sánchez (2003) ya que se trata de un perfil cambiante. Es cierto que las competencias a desempeñar varían en función de la metodología, de los destinatarios, de los objetivos y los contextos pero también lo es que existe una tendencia a la especialización en función de los contextos y objetivos. En este perfil, también cabe la concreción de numerosos perfiles más específicos en el que es esencial desarrollar, como señala el profesor Rodríguez (1998), el papel de agente de cambio. Precisamente eso somos los trabajadores sociales, agentes sociales dinámicos, cambiantes, adaptados al entorno y los cambios que se producen, junto con los usuarios que viven en él.</p> <p>Fuente: Sánchez (2003)</p>	<p>Conjunto de competencias técnicas (conocimientos), metodológicas (habilidades), de relación (participativas) y personales (cualidades y actitudes) que permiten al trabajador social acceder a una organización concreta. En cuanto a las competencias generales, el <b>trabajador social</b> es un profesional de la acción social que tiene una comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y del comportamiento humano, que le capacita para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervenir en los problemas sociales que viven individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades, asistiendo, manejando conflictos y ejerciendo mediación.</li> <li>- Participar en la formulación de las políticas sociales.</li> <li>- Contribuir a la ciudadanía activa mediante el “empoderamiento” y la garantía de los derechos sociales.</li> </ul> <p>Todo ello con el fin último de contribuir, junto con otros profesionales de la acción social a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La integración social de personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades.</li> <li>-La constitución de una sociedad cohesionada.</li> <li>-El desarrollo de la calidad de vida y del bienestar social.</li> </ul> <p>Competencias profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.</li> <li>- Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del Trabajo Social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.</li> <li>- Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.</li> <li>- Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con los sistemas cliente así como para las propias y las de los colegas de profesión.</li> <li>- Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.</li> <li>- Demostrar competencia profesional.</li> </ul> <p>Fuente: Escuela Universitaria de Trabajo Social “Ntra. Sra. Del Camino” de la Universidad de León (2012)</p>

TABLA 12. FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA EJERCER LA DISCIPLINA.

FORMACIÓN ORIENTADOR LABORAL	FORMACIÓN TRABAJADOR SOCIAL
<p>La formación no es reglada actualmente debe dar respuesta a las áreas de intervención en las que trabaja, a los nuevos roles y contextos, y a las nuevas expectativas, según Sánchez (2003). Por ello, se exige a esta figura una formación continua que incluya una serie de contenidos formativos que deben estar presentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación e identidad profesional: bases teóricas de la orientación profesional, historia y tendencias actuales de la orientación, así como conocimientos de las iniciativas a escala europea que afectan a la movilidad de estudiantes y trabajadores.</li> <li>- Desarrollo de la trayectoria laboral: crecimiento y desarrollo humano, factores determinantes, comportamiento en el trabajo, elección de profesiones y tomas de decisiones, así como desarrollo social.</li> <li>- Realidad y fundamentos sociales y culturales: mercado de trabajo local y nacional, estratificación social, mundo empresarial y de trabajo, interculturalidad y nuevas profesiones y perfiles de formación, además de procesos de selección y legislación laboral.</li> <li>- Nuevas tecnologías: cada vez más importante y en auge, conocer la cultura informática, tecnologías de la información y la comunicación, incluyendo redes sociales.</li> <li>- Técnicas específicas sobre relaciones de ayuda, trabajo en grupo, entrevistas, preselecciones, análisis de tareas y de mercado de trabajo, preparación de materiales de orientación y gestión de la información entre otras.</li> </ul> <p>Fuente: Sánchez (2003).</p>	<p>Para ejercer de ello, debemos partir del grado universitario actual de 4 años. Las posibilidades tras la formación reglada son actuar en sectores poblacionales que requieren una atención especial: tercera edad, personas maltratadas, discapacitados, minorías étnicas, inmigrantes, todos aquellos en riesgo de exclusión social, drogodependencias, etc. Intervienen con individuos y familias, en conflictos y servicios de protección, ONGs, cárceles, etc. Hay posibilidad para trabajar en entidades públicas como los servicios sociales, ayuntamientos y organizaciones relacionadas con los servicios que realizan.</p> <p>Fuente: Consejo General del Trabajo Social (2012).</p>

Las 5 agrupaciones de formación en el caso de la orientación laboral podrían pertenecer a un plan de estudios concreto que imparta formación en orientación laboral, con los contenidos mínimos exigidos para ejercer como tal.

Seguido a la formación como orientador laboral, y en relación con los **diversos perfiles profesionales y figuras** que pueden acogerse a este campo, me parece interesante comentar que actualmente la formación reglada para esta profesión es un máster oficial que ofertan diferentes universidad españolas. En sus requisitos de admisión se encuentra la posibilidad de acceder desde carrera universitaria o grado, entre las que se encuentran:

- Psicólogos que pueden especializarse en diferentes áreas, en este caso la especialización sería psicólogo laboral/del trabajo que estudia las relaciones y procesos entre la persona y la producción
- Trabajadores sociales como hemos comentado anteriormente.
- Educadores sociales.
- Graduados en Recursos Humanos (antiguo Ciencias del Trabajo).
- Graduados en Derecho.
- Sociólogos.
- Antropólogos.



## 6. CONCLUSIONES.

A modo de conclusión, me gustaría acabar con una reflexión después de todo lo visto hasta ahora. Debido a la crisis actual económica que sufrimos en toda Europa los trabajos están decayendo, existe una enorme cantidad de trabajos precarios, las regulaciones y normativas de casi todos los trabajos son cada vez peores, existen más reducciones de derechos, cambios de jornadas, bajadas de salario y normas controladoras que simplemente afectan a los trabajadores en todos los sentidos. La clase trabajadora está siendo la plenamente afectada de la que forman parte la mayoría de ciudadanos.

Actualmente estamos manteniendo en nuestro país las tasas más altas de paro juvenil, lo que supondrá un gran cambio a la hora de cubrir las pensiones mirando hacia el futuro, pero también supone un problema estático en el presente. Este colectivo de jóvenes se encuentra ahora mismo en una situación de vulnerabilidad y exclusión social, sus características comunes que les hacen el blanco fácil es que la mayoría son jóvenes entre 16 y 21 años inmigrantes que no tienen estudios en nuestro país, a algunos se les obligó a estudiar hasta los 16 años y obtener unos estudios mínimos gracias a nuestro sistema educativo, pero a pesar de ello y al ser tan jóvenes ni siquiera tuvieron tiempo de obtener una experiencia laboral ni en su país, se les hace más difícil conseguir un empleo en nuestro país. Por otro lado, y sin entrar tanto en detalle, encontramos a los jóvenes preparados y profesionales con formación universitaria y específica que están protagonizando la estampida de nuestro país hacia países vecinos en los que su talento, capacidades y habilidades si está valorado acorde con un empleo digno. Para los jóvenes excluidos del mercado laboral y los jóvenes estudiantes titulados se les facilita una única salida en nuestro mercado laboral que es conseguir trabajos precarios, con deplorables condiciones laborales y contratos basura por un salario ridículo; en los que no existe una vocación, una motivación por la actividad a desempeñar, ni un apoyo a sus habilidades y capacidades sociales como persona que hacen que la situación del paro juvenil se mantenga y se extienda a lo largo de los años.

Con toda esta problemática que es conocida por todos, se crea una íntima interacción social entre el hecho o la premisa de tener o buscar trabajo, y la exclusión/inclusión del mercado laboral de la persona que se encuentra sin trabajo. El parámetro más importante en la escala de la valoración social que tiene una persona se mide por su trabajo en la cultura occidental. El sueldo condiciona su salario, y su salario supone la creación de otros ítems como son el hogar, la familia, los recursos y bienes materiales, etc., por esto, cuando en un caso de intervención social nos encontramos a una persona sin trabajo con riesgo de exclusión social, lo primero que se intenta es cubrir la falta de empleo, lo que supone cubrir la falta de liquidez económica, bien mediante servicios de orientación laboral, como facilitando herramientas y recursos laborales para conseguir el cambio.

Dicho todo esto, creo firmemente en la importancia que pueden tener ambas disciplinas unidas de cara a problemas sociales combinadas y complementándose una a la otra, para hacer frente a las situaciones de vulnerabilidad que están actualmente tan a la orden del día debido a los cambios del mercado laboral español. El trabajo social es la base para fomentar la orientación laboral. Ésta última es la que puede facilitar el camino del trabajo social y conseguir el cambio, gracias a los itinerarios laborales personalizados que sea de una forma

útil, rápida y próspera para todos los ciudadanos desempleados englobando a inmigrantes, jóvenes o mujeres.

El concepto de trabajo social profundiza un poco más que el de orientación laboral, que es más general, llevado a resolver el problema que supone escoger una profesión. Las funciones son muy similares pero en el caso del trabajo social son más extensas, ambas profesiones tienen en cuenta la prevención, la planificación de la intervención para elaborar un diagnóstico o la evaluación o supervisión del usuario. Para la elaboración de los principios de cada profesión, en el caso del trabajo social son más que principios, derechos humanos como la dignidad, libertad e igualdad, por otro lado los de orientación laboral están más centrados en la profesión porque son la prevención, el desarrollo y la intervención social como base.

Por último el perfil profesional puede ser parecido a pesar de existir un enorme abanico de profesiones relacionadas, ya no entre orientación laboral y trabajo social, sino también como psicólogos, educadores sociales, etc. Por otro lado, en lo que más se pueden diferenciar en las herramientas que usa cada una, en nuestro campo tenemos como recurso único el informe social y las escalas de valoración social; en la orientación laboral lo más importante es la realización de CV, cartas de presentación y autoempleo, en la que ambas coinciden es el en proyecto individualizado de intervención que se hace, cada una con un fin y objetivos diferentes para la plena inserción de los usuarios.

## 7. BIBLIOGRAFIA.

- Álvarez, V. y Hernández, J. (1998). El modelo de intervención por programas. *Revista de Investigación Educativa*, 16(2), pp. 20-25.
- Álvarez, V. (1994) *Orientación educativa y acción orientadora. Relaciones entre la teoría y la práctica*. Barcelona: CEDESC.
- Bernal, Á. (2011) *Orientación Laboral*. Valencia: Servici Valencià d'Ocupació i Formació.
- Ceniceros, J. C. (2003) Marco referencial y planteamiento del proyecto para el desarrollo de una metodología de intervención basada en itinerarios. En J.C. Ceniceros y E. Oteo, *Orientación sociolaboral basada en itinerarios. Propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo* (pp. 95-103). Madrid, España: Fundación Tomillo.
- Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales (2001). *Estatuto de la profesión de diplomado en Trabajo Social/Asistente Social*.
- Consejo General del Trabajo Social (2012). *Código deontológico de Trabajo Social*. Recuperado de <http://dtsss.ua.es/es/documentos/practic-as-externas/codigo-deontologico-de-la-profesion-de-diplomados-en-trabajo-social.pdf>. Fecha de consulta: 16/12/2014.
- De Robertis, C. (1988). *Metodología de la intervención en trabajo social*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Díaz, A. (2009) Orientación en España y sus enfoques. *Innovación y experiencias educativas*, 25, pp. 1-6.
- Escudero, T. (2002). Evaluación institucional: algunos fundamentos y razones. En Álvarez, V., Lázaro, A. (Ed.) *Calidad de las universidades y orientación universitaria* (pp. 103-138). Archidona (Málaga): Aljibe.
- Escuela Universitaria de Trabajo Social "Ntra. Sra. Del Camino" de la Universidad de León (2012) *Perfil profesional del trabajador social*. Recuperado de <http://www.consejotrabajosocialcyl.org/perfilprofesional.php>. Fecha de consulta: 16/12/2014.
- Federación Internacional de Trabajadores Sociales (2014). *Propuesta de definición global de Trabajo Social*. Recuperado de <http://ifsw.org/propuesta-de-definicion-global-del-trabajo-social/>. Fecha de consulta: 16/12/2014.
- Gómez, V. (2012) *El desempleo y crisis en España. Algunos desarrollos recientes*. Recuperado de <http://www.fabianoshoy.org/2012/11/10/el-desempleo-y-la-crisis-en-espana-algunos-desarrollos-recientes/>. Fecha de consulta: 16/12/2014.

- Lucas, A. (2006) Trabajo y empleo en las nuevas sociedades. En A. Lucas, *Estructura social. La realidad de las sociedades avanzadas* (pp. 203-239). Madrid: Pearson.
- Martínez-Salanova, E (1996) *¿Cómo y dónde puedo buscar empleo?* Almería: Asociación Provincial de Academias Privadas de Formación.
- Oteo, E. (2003) Marco referencial y planteamiento del proyecto para el desarrollo de una metodología de intervención basada en itinerarios. En J.C. Ceniceros y E. Oteo, *Orientación sociolaboral basada en itinerarios. Propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo* (pp. 25-29). Madrid, España: Fundación Tomillo.
- Padilla, M. T. (2001). *Estrategias para el diagnóstico y la orientación profesional de personas adultas*. Barcelona: Laertes.
- Pereira, M (1996) La evaluación de los resultados de la educación para la carrera. *Revista de Orientación Educativa y Vocacional*. Vol. 6(9), pp. 69-84.
- Rodríguez, M. L. (1998) *La orientación profesional. I Teoría*. Barcelona: Ariel Educación.
- Rodríguez, M. L. (1999) *Enseñar a explorar el mundo del trabajo. Diagnóstico de las destrezas exploratorias y propuestas de intervención*. Archidona (Málaga): Aljibe.
- Sánchez, M. F. (2003) Trabajo, profesiones y competencias profesionales. En A. Sebastián (Ed.), *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida* (pp. 255-296). Madrid, España. Dykinson.
- Sebastián, A. (2003) Concepto, principios y necesidad de la orientación profesional. En A. Sebastián (Ed.), *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida* (pp. 25-71). Madrid, España. Dykinson.
- YMCA: Young Men's Christian Association (Asociación Cristiana de Jóvenes) (2013) *Plan de actuación para el empleo. Acciones para favorecer la inserción laboral de jóvenes*. Recuperado de [http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/logos/planes/Plan\\_Actuacion\\_YMCA.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/logos/planes/Plan_Actuacion_YMCA.pdf). Fecha de consulta: 16/12/2014.