

LA ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL COMO PROCESO DE INTERVENCIÓN

¿Por qué la orientación profesional es cada vez más importante?

- Persistencia del desempleo.
- Necesidad creciente de cualificación, flexibilidad y movilidad de la mano de obra.
- Mayor complejidad de la sociedad y, como consecuencia, de las elecciones profesionales y personales.
- Desintegración de los vínculos y las relaciones informales entre las personas.
- Desajuste oferta-demanda en formación, educación y empleo.
- Características propias del mercado laboral: inflexibilidad, horarios, exigencias, precariedad...
- Situación de dificultad especial para las mujeres: dificultad para la puesta en valor de sus competencias y habilidades adquiridas, salvo las más “tradicionales”.
- Condiciones específicas para los grupos en especiales situaciones de vulnerabilidad.

Las políticas de empleo en Europa

A partir de **1973** el paro emerge como un grave problema, convirtiéndose en “un peligro para el equilibrio interno de los países industrializados”.

Marco
contradictorio

Se imponen las **políticas de empleo** como medidas preventivas para luchar contra éste.

Políticas económicas poco proclives a la contención del paro.



Enfoques neoliberales

Enfoques centrados en lo social

El paro es considerado como consecuencia derivada de la **falta de capacidades personales**: falta de formación o de flexibilidad.

El paro es considerado como **resultado de las políticas económicas y las estrategias empresariales**.

Las políticas de empleo en Europa

1. Buscan reducir los efectos nocivos de la flexibilidad laboral (precariedad y temporalidad laboral), limitando su crecimiento y armonizándola con nuevos derechos para quienes la sufren (reducir el paro y la exclusión).



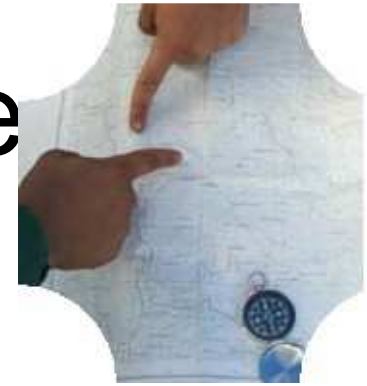
Regular y proteger las transiciones laborales (entre empleos o entre la inactividad y el empleo: nuevas formas de contratos, formación, implicación de las empresas).

Consideran la estabilidad laboral imposible actualmente.

2. Reforma del sistema de protección social (abaratarlo y dinamizarlo desde la *prevención*). Presencia fuerte del Estado en su papel regulador y de redistribución

3. Equilibrar los derechos y deberes de los/as desempleados/as. Vincular derechos y deberes. La formación es entendida como bien colectivo. Velar por la creación de empleos algo más estables y una red de servicios sociales

¿Qué es un modelo de orientación?



Ideología que enmarca el método de trabajo en un proceso de orientación. Se identifica con claridad una **misión**, unos **objetivos** y un **procedimiento**.

Es importante tener en cuenta que:

- Es posible realizar orientación profesional sin un modelo.
- Tener pautadas actividades, protocolos, etc. no es indicador de su existencia.

Qué entendemos por orientación profesional

“La orientación profesional se refiere a las actividades dirigidas a ayudar a las personas de todas las edades, en todos los momentos de su vida, a tomar una decisión sobre educación, formación y profesión y a gestionar su trayectoria profesional. La orientación profesional ayuda a los individuos a reflexionar sobre sus ambiciones, sus intereses, su cualificación y sus capacidades.”

Propuestas



- Defensa de los derechos de los y las trabajadoras.
- Igualdad de oportunidades: necesidad de incorporar acciones positivas ante la inequidad de posibilidades.
- Enfoque integrado de género
- Defensa de la democracia
- Lucha frente al racismo y la xenofobia.
- Apoyo a las personas inmigrantes.
- Búsqueda de la supresión de toda opresión y explotación.
- Integralidad: binomio empleo-integración social

Claves normativas: recomendaciones hacia la Administración

- Estabilidad del servicio de orientación.
- Orientación a lo largo de la vida.
- Servicios cercanos a las personas usuarias.
- Relación de la orientación profesional con la formación.
- Flexibilidad: en el número de horas de atención y en el número de participantes.

Cualificación de los/as profesionales de la orientación

- Unificación de criterios para el personal técnico y administrativo.
- Perfil del Personal técnico: Titulados medios y/o superiores con formación específica en orientación laboral, derechos sociolaborales, conocimiento del mercado de trabajo y su funcionamiento, interculturalidad y perspectiva de género.
- Visiones/formación multidisciplinar.
- Profesionalización. Ampliar la formación, posibilitar el enriquecimiento a través de foros de trabajo.
- Relacionar desde una visión crítica las necesidades sociales/individuales y las del mercado.
- Incorporar una visión transformadora, transferible al servicio ofrecido.

Principios de reconocimiento de la persona que acude al servicio

- Una persona individual, una en sí misma, legítima y distinta de las otras; singular, única e irrepetible y por lo tanto, original y creativa.
- Con capacidad de dar respuestas libres y responsables.
- Social, abierta a los/as otros/as, a la comunicación, al diálogo, a la participación y a la trascendencia.
- Con potencialidades para explorar, cambiar y transformar el mundo.
- En relación constante con su entorno.
 - *Reinterpretación de la ACOGIDA: definición de la demanda*

Propuesta metodológica del proceso de orientación

- Flexibilidad en la planificación y ejecución de la orientación.
- Carácter dinámico del proceso. Establecimiento de una metodología de trabajo en constante actualización.
- Adaptabilidad a las características de cada persona usuaria. Respeto a la diversidad: diferentes culturas e idiosincrasias, género, etc.
- Proceso ágil, no burocratizado administrativamente
- Empleo de nuevas tecnologías
- Utilización del trabajo en red
- Ampliación del conocimiento del mercado de trabajo.
- Perspectiva de organización de las personas

El modelo holístico en la orientación profesional



¿Cómo responde este modelo a una realidad multicausal y sistémica?



Objetivos de la orientación

- Proporcionar/analizar información que sería difícil de obtener por otras vías, dotando de autonomía.
- Diagnosticar situaciones disfuncionales y plantear problemas en función de escenarios posibles.
- Capacitar a las personas para que **ellas mismas realicen el diagnóstico de sus capacidades y necesidades.**
- Ayudar a planificar la implementación de decisiones difíciles.
- No asumir la responsabilidad de las decisiones que se toman, aunque se ofrezca un clima de seguridad (Absorber ansiedad)
- Establecer espacios en los que no se juzga a las personas.
- **Incorporar procesos de reflexión posibilitando la acción colectiva.**
- Establecer para ello procesos ligados a la identidad de género.

Líneas más relevantes de este modelo de orientación profesional

- Orientación integral: capaz de dar respuestas al mercado laboral y a la personas usuaria, desde su individualidad y desde su “ser colectivo”
- Orientación **a lo largo de la vida**.
- Orientación a través de la consulta de proceso, situando el absoluto **protagonismo en la persona orientada**, dotándola de instrumentos que garanticen la autoorientación.
- Orientación ligada a la situación de género: **deconstrucción de las identidades patriarcales, reconocimiento del propio potencial, atribución a la experiencia y al conocimiento**.
- Orientación que analiza las competencias profesionales, **deconstruyendo la identidad laboral para resignificarla y posibilitar el proyecto profesional**

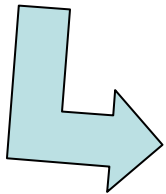
PROCESO

Identificación de tres espacios a reflexionar:

- Educación formal y experiencia vital de la persona
- Instrumentos: asesoramiento
 - Nivel de información y de interpretación de la realidad externa
 - Nivel de conocimiento de sí misma: la propia identidad
 - Nivel de toma de decisiones
 - Nivel de incorporación de una perspectiva social, de red.
- Ejercicio de la auto-orientación: aprendizaje de metacompetencias

VECTORES CENTRALES

- **Acompañamiento personalizado**
- **La participación activa y estable de la usuaria en la definición de su itinerario: *empoderamiento***
- **Proactividad**
- **Transversalidad**, desde una perspectiva de **Género**
- **Visión crítica**
- **Capitalizable** en los distintos elementos del Itinerario.
- **Sinergia** con el resto de dispositivos o servicios existentes en el territorio.

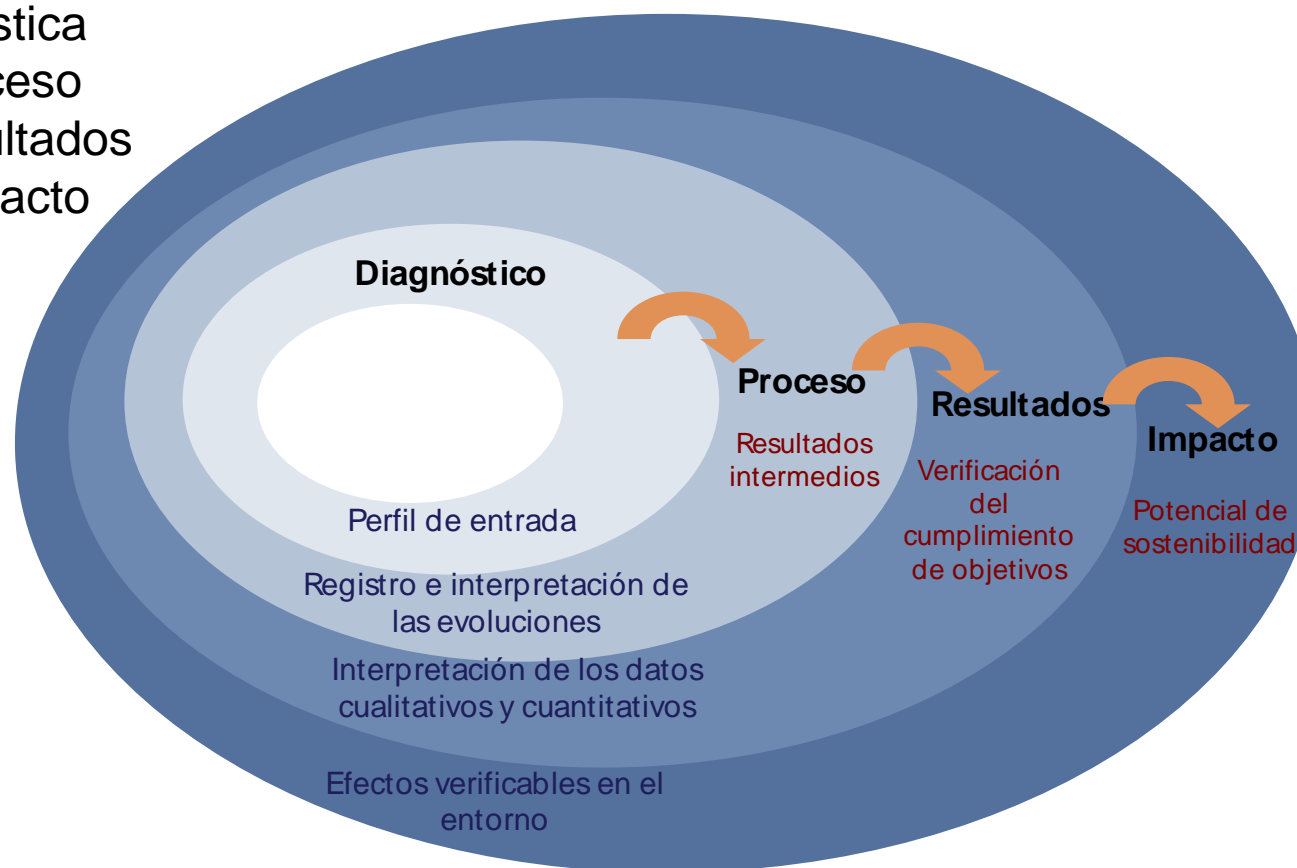


**EMPLEABILIDAD: AUTONOMIA ECONÓMICA
REPOSICIONAMIENTO SOCIAL
EMPODERAMIENTO**

Evaluación del proceso de orientación

Momentos de la evaluación

- ▶ Evaluación diagnóstica
- ▶ Evaluación de proceso
- ▶ Evaluación de resultados
- ▶ Evaluación del impacto



Necesidad de construir un MAPA DE INDICADORES