



**PROGRAMA DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE
CHILECALIFICA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO**

**MARCO GLOBAL DE COMPETENCIAS PARA LA
ORIENTACIÓN EDUCACIONAL, VOCACIONAL Y LABORAL
INFORME FINAL**

Director	Jorge Sepúlveda Lagos
Secretario Ejecutivo	Christian Gallardo Pulido
Asesora Técnica	María Adriana Audibert Arias
Especialistas	
Patricia Garretón Valdivia	Universidad de Concepción
Jacqueline Olivares Bustamante	Universidad Católica de Temuco
Sonia Parraguez Torres	Universidad de Santiago de Chile
Lorena Pérez Quinteros	Universidad Católica de Temuco
Patricio Leiva Milanés	Universidad Católica del Norte
Alejandro Gallardo Jaque	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación.

ÍNDICE

	Página
Presentación	7
Introducción	11
Marco Conceptual	17
Metodología	50
Modelo de formación de Orientadores por competencias	66
Malla curricular modularizada	71
ORIENTADOR/A VOCACIONAL Y LABORAL	73
- Perfil de egreso en base a competencias	73
- Malla curricular	81
- Descripción de los módulos	83
- Relación entre competencias del perfil de egreso y módulos	88
ORIENTADOR/A EDUCACIONAL, VOCACIONAL Y LABORAL	91
- Perfil de egreso en base a competencias	91
- Malla curricular	99

- Descripción de los módulos	101
- Relación entre competencias del perfil de egreso y módulos	103
MODELO INTEGRAL DEL ORIENTADOR/A	107
Requisitos mínimos de ingreso	109
Definición de las condiciones de entrada y reconocimiento de experiencias previas	110
Propuesta actualizada para la formación de Orientadores/as	111
Formación permanente del Orientador/a	116
Propuesta de actualización del Orientador/a	118
Glosario	120
Bibliografía	123
Anexos	131

PRESENTACIÓN

El Convenio suscrito entre el Programa Chilecalifica y la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso para el desarrollo del Proyecto "Marco Global de Competencias para la Orientación Educacional, Vocacional y Laboral", contempla la elaboración y la entrega de tres informes. Éste contiene la relación de las acciones efectuadas por el equipo de especialistas de las universidades con programas vigentes de formación de Orientadores/as, los cuales hicieron el trabajo teórico y empírico en las principales ciudades de cinco regiones del país.

Las actividades efectuadas, contempladas en el citado Convenio, fueron:

- a) Elaboración del marco conceptual, investigación que ha recogido los antecedentes que han permitido relevar el perfil con las competencias necesarias para el desempeño de la función de Orientación, en los ámbitos más requeridos, en el contexto de una formación permanente.
- b) Definición del perfil de egreso en término de las competencias, es decir el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que debe poner en ejercicio el orientador/a, una vez finalizado su período de formación e incorporado al mundo del trabajo.
- c) Modelos de formación que permitirán la preparación de diferentes actores que quieran desempeñar o desempeñen la función de Orientación de modo eficaz y eficiente, dentro de un sistema de formación permanente.
- d) Propuesta de malla curricular modularizada para los dos más significativos ámbitos: el Laboral y el Educativo. Esta malla representa un plan de formación y/o reconocimiento de competencias, conducente a un título profesional.

e) Establecimiento de los requisitos mínimos de ingreso, que apunta a señalar las condiciones personales y profesionales que debe reunir quien desea ingresar al programa de formación con alguna especialización.

f) Definición de las condiciones de entrada y reconocimiento de experiencias previas que posibiliten la incorporación de distintos profesionales a los programas y la homologación o convalidación de las experiencias y competencias adquiridas con anterioridad.

El equipo responsable del presente informe deja constancia de su profundo reconocimiento y gratitud al considerable número de orientadores/as, directivos y alumnos/as de enseñanza media de establecimientos educativos, y profesionales de organismos gubernamentales, municipales y otros, que con una destacable disposición colaboraron entusiasta y desinteresadamente e hicieron posible la concreción de este trabajo.

Asimismo los/as nueve académicos/as pertenecientes a seis casas de estudio, dan las gracias a las autoridades del Programa Chilecalifica por la oportunidad que se les brindó de realizar este trascendental estudio.

INTRODUCCIÓN

El contexto actual en el que se desarrolla la Orientación, se caracteriza por una constante reestructuración, especialmente en lo referido al mundo del trabajo. En el pasado el empleo, de tipo formal era estable y para toda la vida, con tareas altamente específicas y con un predominio de las habilidades manuales, donde el desempleo aparecía como un fenómeno coyuntural y el acceso y permanencia laboral estaban basados en titulaciones y experiencia. En estos momentos, debido principalmente al proceso de globalización y a la creciente y rápida modificación tecnológica que ha tenido relevantes impactos en el mercado de trabajo, nos encontramos con frecuentes cambios de empleos, tareas y funciones, alternándose períodos de desocupación, con un crecimiento del empleo informal y de las formas de autoempleo, situándose la desocupación como un problema estructural; además, ya no se valoran conocimientos y experiencias, sino principalmente actitudes, habilidades y comportamientos, con un acceso y permanencia laboral basados en la demostración de contar con las competencias requeridas.

El modelo de trabajo en vigencia concede mucha importancia al conjunto de destrezas, conocimientos, creatividad y responsabilidades que requieren los trabajadores directos en los nuevos puestos de trabajo, junto a determinados valores y a una cultura colaborativa amplia. Esta cultura implica la facilidad para colaborar con trabajadores de distintas posiciones jerárquicas, para la codeterminación y participación activa, y para cooperar entre grupos, departamentos y profesiones. Esto se compatibiliza con el modelo organizacional en el que las relaciones laborales se desarrollan en estructuras jerárquicas aplanadas y en medio de redes de confianza y comunicación informales. La participación del trabajador es condición necesaria para concebir y mejorar la calidad del producto y no sólo para producirlo. Así es como se potencia el factor humano más que la maquinaria y las técnicas.

De este modo, en este nuevo escenario, ya no es posible reducir la tarea del Orientador/a en los distintos ámbitos de actuación, y en particular en el mundo laboral, sólo a algunos aspectos, sino que debe abarcar todas las dimensiones que hacen posible que

una persona logre un cierto nivel de calidad de vida, entendiendo por calidad de vida aquella que es posible alcanzar cuando la satisfacción de sus necesidades fundamentales va acompañada de la mejora de su desarrollo personal y el de su entorno más cercano (Alguacil, 2000).

Es así que tanto la labor del Orientador/a en el mundo del trabajo como la definición de sus funciones, competencias y roles, variará mucho si se enfoca el diagnóstico de la persona orientada a las necesidades sólo de formación y experiencia o si se lo enfoca desde una perspectiva integral, donde cada parte es inseparable del todo, donde en el desarrollo profesional y el del desarrollo humano van unidos, donde la calidad de vida no se mide sólo por el hecho de tener trabajo, aunque éste constituya un satisfactor amplio de necesidades, sino por la posibilidad de construir una vida gratificante dentro y fuera del trabajo. Como plantea un economista contemporáneo, el desenvolvimiento humano requiere impulsar el cultivo de diferentes aspectos de la existencia como personas, que van más allá de la dimensión del tener para adentrarse en las del ser, hacer y estar.

Todo lo anterior releva la importancia que, en el marco de una formación permanente, tiene el currículum formativo del Orientador/a, más aún cuando se hace imperativo el que ocupe espacios en los que hasta el momento no ha estado presente. Desde el año 2003, a partir de la Asamblea General de la Asociación Internacional para la Orientación Educacional y Profesional (AIOEP), realizada en Berna, se han identificado las 10 competencias consideradas indispensables para el adecuado ejercicio de la acción orientadora. Sin embargo, un estudio realizado en Chile por Márquez et al. en el año 2005, muestra que los programas de formación de Orientadores contemplan principalmente las competencias referidas a Orientación Educacional, Diagnóstico y Consejería, en tanto que las de Investigación y Evaluación y gestión de programas y servicios se presentan sólo en algunos programas de postítulo y magíster. Las restantes (Desarrollo de la carrera, Gestión de la información, Desarrollo grupal y comunitario, Desarrollo del empleo y Consultoría) están por lo general ausentes de estos programas, siendo justamente éstas las competencias que le permitirían al Orientador abordar dos de los campos más relevantes en la actualidad, como son los relativos al mundo laboral y a la educación superior.

Por ello es que se considera que la propuesta formativa elaborada en este proyecto intenta incorporar algunas de las competencias que hasta el momento no estaban consideradas, o lo estaban sólo parcialmente, en los programas formativos para Orientadores, como son: Gestión, Diagnóstico, Consejería, Desarrollo de la carrera y Desarrollo del empleo, abriendo espacios y presentando nuevos desafíos a la tarea orientadora, en respuesta a los requerimientos del mundo actual. Además, promueve la incorporación de competencias ligadas al Liderazgo y la Salud, en consonancia con este nuevo rol del Orientador, de ser un guía motivador de procesos y personas, en una tarea que apunte esencialmente al desarrollo multidimensional de la persona.

MARCO CONCEPTUAL

Contexto actual: Globalización y sus efectos

Desde las últimas décadas del siglo XX han surgido un conjunto de transformaciones económico-sociales y culturales cuya vertiginosidad y complejidad no admite precedentes en la historia. La globalización alude a un proceso de creciente internacionalización del capital financiero, industrial y comercial, nuevas relaciones políticas internacionales y el surgimiento de nuevos procesos de producción, distribución y consumo deslocalizados geográficamente, a lo que se agrega una expansión y uso intensivo de la tecnología. Aunque la globalización es un proceso multidimensional, hay razones para pensar que es ante todo un proceso económico hecho posible por cambios provenientes de la ciencia y la tecnología. La digitalización de las comunicaciones humanas ha revolucionado la producción, el almacenamiento y el acceso a la información. De modo similar a cómo la revolución industrial multiplicó la fuerza del hombre, la evolución creciente y veloz de la informática multiplica la capacidad del cerebro humano. Hoy la información se ha democratizado, y está al alcance de quien posea una computadora y un módem para acceder a Internet.

Las nuevas tecnologías están creando un mundo donde los vaivenes de la economía repercuten de un extremo a otro del mundo, y la cultura y los valores humanos están siendo modelados por los medios electrónicos. Nunca antes las sociedades habían quedado completamente supeditadas al mercado para determinar sus ideales y sus modelos.

Estos cambios producen grandes desafíos para las personas y especialmente para el mundo laboral, con consecuencias que son difíciles de precisar en su real magnitud. Sin embargo, se puede observar que las características más relevantes de estas transformaciones de la sociedad son su complejidad, dinamismo y constante evolución. El desarrollo de las nuevas tecnologías, el aumento de la producción, el avance experimentado

en el mundo de las comunicaciones, que facilita o posibilita la conexión instantánea eficiente entre lugares físicamente muy distantes, la conquista del espacio, la preocupación por el medio ambiente y las condiciones de vida, el mejoramiento de la salud, junto a otros factores, tienen un gran impacto en la educación, constituyendo sólo muestras de las cambiantes condiciones que están presentes en el desarrollo humano.

En lo relativo al desarrollo de las nuevas tecnologías en el marco de la sociedad del conocimiento, es necesario considerar que “lo que caracteriza a la revolución tecnológica actual no es el carácter central del conocimiento y la información, sino la aplicación de ese conocimiento e información a aparatos de generación de conocimiento y procesamiento de la información/comunicación, en un círculo de retroalimentación acumulativo entre la innovación y sus usos” (Castells, 1999: 14).

Esto hace que se requiera contar con una amplia y actualizada información sobre los cambios en el ámbito del trabajo, dado que se necesita ayudar a las personas a integrar el conocimiento y comprensión de sí mismo con la visión del contexto sociocultural y económico que las rodea, aplicando este conocimiento en los procesos implicados en su incorporación al mundo laboral (Claes, 2003). Pero, para que esta información sea utilizada efectivamente, debe ser organizada sistemáticamente, presentada adecuadamente, interpretada inteligentemente y accesible para todos los que la necesiten. (Sweet, 2008).

A esto hay que agregar que, si consideramos la creciente evidencia en relación a la gran dificultad que tienen algunos grupos de personas en riesgo de exclusión para acceder y mantener un trabajo, las medidas habituales de los planes de empleabilidad, así como las medidas adoptadas para reducir las tasas de desocupación en los últimos años, no son eficaces para estos individuos, ya 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 desempleados con diferentes problemáticas: jóvenes en busca de su primer trabajo, mujeres con problemas de integración laboral, cesantes de larga

duración. Esta realidad plantea la necesidad de estructurar nuevas formas de Orientación y apoyo, que sitúen a la persona, sus necesidades y posibilidades en el centro de su quehacer.(Ceniceros y Oteo, 2003).

Cambios en el mercado laboral

En relación a las épocas pasadas, en la actualidad se observa una realidad totalmente diferente en el mundo laboral, el que es cada vez más flexible, ofreciendo una gran diversidad de opciones. Se acentúan los cambios en la actividad laboral provocados por factores como: incorporación de nuevas tecnologías, modificaciones en las demandas de usuarios, puestos de trabajo cada vez más temporales, u obsolescencia de algunos de ellos, contratación de empresas de servicios y/o subcontratación de partes del proceso productivo a otras empresas, transformación de la distribución espacial desde el punto de vista de organizaciones virtuales, trabajo a distancia a través de Internet, más tareas creativas e intelectuales y espacios laborales más atractivos, pero con una fuerte competencia y stress, etc.

En la situación actual se exige cada vez más una mayor especialización, dado que las empresas están obligadas a renovarse continuamente. Sin embargo, desde el punto de vista de los empleadores, parece preferible que los sujetos tengan una formación general suficientemente amplia y polivalente que permita la movilidad laboral. Por otra parte, a lo largo de su trayectoria profesional o laboral las personas deben ir especializándose en diferentes frentes, por ejemplo, pasar de producción a ventas, o de una empresa a otra. Esto hace que no aparezca fácil la tarea de fijar objetivos de especialización. (Zabalza, 2004). Como se puede apreciar, para algunos, se está frente a un profundo cambio en el proceso de trabajo, a favor del llamado “trabajador flexible” y en el mercado de trabajo, a favor de una “mano de obra flexible”, o sea, trabajadores no permanentes ni de plena dedicación. Para la corriente neoclásica, la mano de obra flexible es la demostración de una vigorosa economía de empresa. Para Sabel y Piore (1990), la flexibilidad es vista como parte de la opción representada por la “nueva ruptura industrial” para transformar tanto la producción como

los mercados que pasarían de basarse en la producción en masa a un sistema de “especialización flexible”.

En Chile, la flexibilización interna del mercado laboral se relaciona con el hecho que los trabajadores deben realizar una mayor variedad de tareas y funciones, con jornadas de trabajo cada vez más flexibles, extendiéndose con mayor frecuencia la contratación por jornadas parciales, reemplazando los tradicionales contratos a jornada completa. Además, se ha ido difundiendo cada vez más la modalidad que los ingresos percibidos por los trabajadores tengan relación directa con la calidad de su desempeño, verificándose un aumento en la demanda por trabajadores que tengan la capacidad de adaptarse con rapidez y eficiencia a los cambios que experimenta el sector productivo. La flexibilización externa, por su parte, es un fenómeno vinculado fundamentalmente con la institucionalidad, la normativa y las políticas laborales vigentes, la cual también está relacionada con los cambios legislativos o con la ausencia de iniciativas, lo que afecta las condiciones de protección laboral.

También se debe considerar que los trabajadores se enfrentan a diferentes trayectorias laborales, que no necesariamente están vinculadas con su formación inicial. Anteriormente, era posible que una persona iniciara su vida laboral incorporándose a una determinada empresa o institución, pudiendo planificar su futuro suponiendo que, con muchas probabilidades, podría jubilarse en esa misma empresa; pero en la actualidad, la situación anterior es más bien excepcional, pues es bastante común que la mayoría de las personas tenga una apreciable cantidad y diversidad de empleos a lo largo de su vida laboral. De allí que la formación recibida por los nuevos profesionales y técnicos debe considerar las competencias básicas necesarias que le permitan adaptarse a múltiples y variados desempeños laborales (Cáceres, 2002).

Es por esto que la adaptación a los continuos y rápidos cambios tecnológicos y sociales, requiere de parte de las personas un permanente entrenamiento y formación. El mundo laboral actual ofrece pocas certezas y es necesario mantenerse alerta para poder orientarse, tanto cuando se decide un programa de estudios, como cuando es necesario

reintegrarse al mundo del trabajo. Dado lo anterior diversos organismos, entre ellos la OCDE, han llamado la atención sobre la necesidad de proveer información a la población, lo que revela la importancia de una educación y orientación continuas. (Brunner, 2007), así como también el requerimiento de reformular el concepto de Orientación y su relación con la Educación.

Reformulación del concepto de Orientación

Tradicionalmente se ha considerado que existe una estrecha unión entre Orientación y Educación, ya que, sin llegar a considerarse sinónimos, comparten objetivos comunes.

El concepto de Orientación ha experimentado cambios como consecuencia de la evolución de factores históricos y sociales. Así, en sus orígenes y hasta 1925, este concepto surge para responder a una necesidad socioeconómica: ajustar las características y capacidades de cada persona a los requerimientos de una profesión con el objetivo de alcanzar el máximo rendimiento en el trabajo. A partir de los años treinta y hasta nuestros días comienza a establecerse la relación antes mencionada entre Orientación y Educación, hasta tal punto que se detecta cierta confusión entre ambos términos. Desde los años setenta, predomina la consideración de la Orientación como proceso de ayuda para alcanzar el desarrollo personal en todas las facetas de la vida: profesionales, personales, académicas, sociales. En Chile, la Orientación educacional se define como: “un proceso consustancial a la Educación, mediante el cual el educando toma conciencia de su vocación humana y la asume, hace uso de sus recursos y potencialidades en la elaboración de sus planes y proyectos de vida, se integra responsable y creativamente en la vida de relación con los demás contribuyendo al desarrollo de la sociedad” (Ministerio de Educación, 1991). Por ello, es que la ayuda implícita ha de ser sistemática, continua, basada en principios científicos e integrada en el proceso educativo.

A partir de lo anterior, se puede señalar que existen diversos ámbitos de la Orientación (personal, profesional, vocacional, académica, laboral), que aunque pueden ser considerados de forma aislada, se integran de forma indisoluble en la persona. Así, el

alumno de nivel secundario o universitario se encuentra en una situación en la que el ámbito académico se encuentra estrechamente relacionado con su futuro en el mundo laboral y, a su vez, con unas raíces, un determinado bagaje cultural, una capacidad para afrontar problemas personales, una adaptación social a su mundo estudiantil, de forma que la tradicional separación por los campos académico, profesional y personal se diluyen en el todo individual. Por lo tanto, se concluye que a través de la denominada Orientación educativa, la intersección de los diversos ámbitos de la Orientación se aglutinan en la persona. Por ello, se trata de ayudar a los individuos de forma sistemática durante toda su vida, en función de su momento evolutivo, con el fin de facilitar la toma de decisiones adecuadas o prevenir las inadecuadas, realizadas con madurez y vinculadas a un contexto social.(Vidal et.al., 2001).

De este modo, la sociedad demanda una nueva concepción de la Orientación, con una perspectiva más dinámica y flexible, acorde a las necesidades y demandas de esta realidad emergente. Esto supone una Orientación permanente o continua, en el marco de la formación a lo largo de la vida, que permita a los ciudadanos de cualquier edad y en cualquier momento de sus existencias identificar sus competencias e intereses, tomar decisiones en materia de educación, formación y empleo y aprender a autogestionar sus trayectorias en lo educativo y laboral. Por esto la Orientación, más que como servicio, se presenta como un instrumento esencial para las políticas pertinentes, ya que favorece la integración de la educación, la formación profesional y el empleo, a través de un relación dinámica y continua, configurándose como punto de encuentro entre las necesidades de los individuos y las oportunidades externas, con capacidad de ofrecer indicadores de evaluación para las políticas de empleo y formación.

En el año 2002, surge en Chile el Sistema de Formación Permanente Chilecalifica, como un programa que articula los Ministerios de Economía, Trabajo y Educación, cuyos principales objetivos apuntan a mejorar sustantivamente la equidad de oportunidades, la competitividad de la fuerza laboral y las condiciones de empleabilidad de los trabajadores/as, señalándose que en lo referido a la Orientación Vocacional y Laboral, debería centrarse en : la valoración de la información como eje para la toma de decisiones,

el considerar la entrega de información en el marco de un proceso de formación y la necesidad de un rol intermediador del orientador/a en este proceso. La principal estrategia en esta línea fue incentivar la conformación de redes de Orientación Vocacional y Laboral, poniendo en marcha un proceso de descentralización que implica el desarrollo autónomo e innovador de diversas soluciones particulares y pertinentes sobre diferentes problemáticas de información, y de métodos de procesamiento y manejo de la misma para la toma de decisiones por parte de los estudiantes (Andaur et al., 2008). Además, se pretendió incentivar la incorporación de nuevas habilidades en las prácticas de los Orientadores/as de los establecimientos educacionales, que permitieran el trabajo articulado en redes, como sistemas relacionados que apunten a una labor colectiva entre los diversos actores locales, como por ejemplo organismos de educación, capacitación, OMIL, empresas, organismos públicos y privados, etc. A partir de esto es que se plantea que los Servicios de Orientación Vocacional y Laboral tienen como objetivo fundamental apoyar a los estudiantes y trabajadores/as en el diseño y rediseño de un proyecto laboral y/o educativo, y de asumirlo como parte de la dinámica actual de la vida, la que estará radicada en la toma de conciencia y capacidad de llevar a cabo un proceso de desarrollo personal y profesional en un medio ambiente de trabajo caracterizado por un constante cambio.

Por ello es que, en lo que respecta al trabajo, actualmente se encuentra la interacción entre la demanda de recursos humanos por parte de las empresas y la oferta constituida por las personas que trabajan, o que intentan ingresar en el mundo laboral, en un proceso que está sufriendo rápidos cambios y transformaciones, entre los cuales aparece el hecho que, a pesar de la importancia que se le sigue dando a la posesión de las capacidades, actualmente emerge con gran fuerza la noción de competencia. Ésta ha substituido las precedentes y clásicas nociones de aptitud, de capacidad y de calificación y ha integrado en ella la idea de movilización, de motivación, de desempeño o de corresponsabilidad, recuperando la antigua referencia behaviorística del comportamiento observable desde el exterior o respuesta comportamental. De esta manera, se busca a la persona competente, definida como aquella que además de disponer de conocimientos, aptitudes, destrezas, expectativas o intereses para ejecutar una u otra profesión, demuestra cierta capacidad para resolver problemas, actuar con autonomía, comunicarse eficazmente con los miembros de la

empresa, o adaptarse a los cambios de las organizaciones y de los tiempos. (Rodríguez M., 2006)

Esto lleva a plantearse qué conocimientos, destrezas, habilidades, es decir, competencias personales son necesarias y se le han de exigir a la persona trabajadora, como guía para su selección, reclutamiento, aceptación o colocación en la empresa. El perfil del trabajador/a depende del nivel que se pide o espera en aquel tipo de trabajo, considerado como aceptable en el grado desde el que se está hablando; además, muchas de las habilidades que se exigen en un perfil pueden ser substituidas por otras habilidades menores. Es pues, una cosa sumamente relativa, condicionada por las circunstancias. El objetivo del perfil competencial del trabajador es determinar las características personales y profesionales que posee o que debería poseer (incluyendo factores como los antecedentes formativos, su experiencia, su formación profesional, etc.) que van a ser válidas para la selección profesional, para el desarrollo de la carrera o para su colocación, pudiendo extraerse de diversas fuentes el conjunto de especificaciones o de aspectos constitutivos del perfil. (Donoso y Rodríguez, 2007)

A partir de lo anterior, según Álvarez Rojo y Romero (2007), en el futuro próximo la Orientación se enfrentará a dos retos:

- a) Vertebrarse como una actividad profesional desarrollada por profesionales específicos (orientadores, consejeros) reconocida y demandada socialmente no sólo dentro de las instituciones educativas sino también en otros contextos sociales (laborales, familiares, empresariales)
- b) Desarrollar metodologías específicas para la intervención profesional en ambientes no educativos (servicios sociales, grupos marginados) y fundamentalmente en el ámbito empresarial.

Nuevos escenarios de trabajo para el Orientador Vocacional y Laboral

Frente al escenario de transiciones múltiples en la edad adulta, más allá de las tareas tradicionales emprendidas en el contexto educativo, es preciso ayudar a las personas con dispositivos nuevos, individualizados, en torno a la lógica de las competencias. De allí es que surge en Europa el Balance de Competencias, definido como: “método de autoanálisis asistido de competencias, de actitudes, de intereses profesionales y del potencial de un individuo en función de la puesta a punto, por su parte, de un proyecto de desarrollo profesional o de formación para el trabajo”. (Serreri, 2006: 4). Es un método al que contribuyen diferentes disciplinas (pedagogía, psicología, andragogía, sociología, economía, etc.), que se pone en práctica en diferentes planos, comprendiendo varias esferas de las personas y que implica varias dimensiones.

Esta modalidad de trabajo está compuesta por las siguientes dimensiones:

- 1.- **Proyectual:** ya que tiene como objetivo permitir a los trabajadores analizar sus competencias profesionales y personales, sus actitudes y motivaciones con la finalidad de poner en marcha un *proyecto* profesional o de formación.
- 2.- **Activa y proactiva:** pues no se lo da a nadie, no se hace sobre nadie ni se lo suministra; se necesita la libre adhesión del mismo trabajador, cuya participación debe ser la máxima posible; desarrolla la propensión y la actitud hacia la acción.
- 3.- **De individualización:** se implementa a la medida de la persona singular que lo desarrolla.
- 4.- **Ecológica:** dado que las competencias se definen con relación a un trasfondo social y a un contexto laboral y a un mercado de trabajo.
- 5.- **Formativa:** en el sentido que se trata de una formación madurativa y orientadora que trata de modificar comportamientos mediante la maduración de las motivaciones y de los

nuevos convencimientos, desarrollando en el beneficiario una nueva visión del propio ser personal y profesional.

Según M. Luisa Rodríguez (2006) la enseñanza centrada en el trabajo (*work-based learning*) puede convertirse una de las funciones más significativas de la Orientación, señalando además que hay toda una serie de objetivos propios de la educación basada en el trabajo que pueden plantearse para organizar, sistematizar y diseñar los programas de formación y, de paso, explicitar las funciones que habrá de ir desplegando el Orientador Profesional para asegurar su consecución, las que pueden desglosarse en :

1. El desarrollo de la capacidad reflexiva
2. La conciencia de que se está aprendiendo y el desarrollo de las habilidades cognitivas
3. La transferencia de lo aprendido
4. El aprendizaje en equipo
5. El desarrollo de la autonomía personal
6. La cultura de la práctica

También se explicita en esta modalidad de trabajo que el alumnado de los ciclos formativos o de finales de la Enseñanza Media debe tener la posibilidad de acceder a experiencias pre laborales y laborales apropiadas a su nivel y edad. La transición entre escuela y trabajo necesita programas con la flexibilidad suficiente que permitan desarrollar currículos basados en las posibilidades locales que se adapten a las necesidades y circunstancias comunitarias. Los componentes de este tipo de currículos formativos deberían incluir actividades de tipología muy variada, estrategias intra y extra escolares y experiencias relacionadas con el trabajo mismo basadas en la adquisición de competencias técnicas.

El aprendizaje basado en el trabajo es un esfuerzo para hacer el desarrollo profesional vital más fácil y más natural, conectando el contexto escolar con el contexto laboral. El nivel más elevado de este tipo de aprendizaje se localiza en el aprendizaje que tiene lugar en el puesto de trabajo concreto (en una oficina, en una organización empresarial, etc.) y puede clasificarse en cuatro áreas (a desarrollar de diferente manera según las fases de la formación o nivel del alumnado):

- Conciencia de la propia profesión
- Exploración del mundo laboral
- Actividades de preparación laboral
- Aplicación de lo aprendido

Propuestas de Nuevas Competencias a Desarrollar

Para poder responder a las nuevas dinámicas, la Asociación Internacional de Orientación Educacional y Profesional, AIOEP, reunida en Berna el año 2003 presentó las competencias básicas y especializadas para los profesionales de la Orientación.(Ver Anexo N° 1), las que , en síntesis, se agrupan en:

Competencias Centrales

3.- Desarrollo de la Carrera

- C1 Demostrar profesionalidad y comportamiento ético en el desempeño de sus tareas.
- C2 Promover en los clientes el aprendizaje y el desarrollo personal y de la carrera.
- C3 Apreciar y atender las diferencias culturales de los clientes, posibilitando la interacción efectiva con poblaciones diversas.
- C4 Integrar la teoría y la investigación en la práctica de la Orientación.

- C5 Habilidad para diseñar, implementar y evaluar intervenciones y programas de Orientación.
- C6 Ser consciente de las propias capacidades y limitaciones.
- C7 Habilidad para usar el nivel apropiado de lenguaje para comunicarse con colegas o clientes, logrando así una comunicación efectiva.
- C8 Conocimiento de información actualizada sobre educación, formación, tendencias de empleo, mercado de trabajo y asuntos sociales.
- C9 Sensibilidad social e intercultural.
- C10 Habilidad para cooperar de manera eficaz con un grupo de profesionales
- C11 Demostrar conocimiento sobre el desarrollo evolutivo de la persona.

Competencias Especializadas

Áreas

- 1.- Diagnóstico
- 2.- Orientación Educativa
- 3.- Desarrollo de la carrera
- 4.- Counseling
- 5.- Información
- 6.- Consulta
- 7.- Investigación
- 8.- Gestión de programas y servicios.
- 9.- Desarrollo Comunitario
- 10.- Empleo

Como parte de un estudio realizado sobre la formación de Orientadores/as en Chile (Marcone, Márquez y Muñoz, 2005), se buscó la correspondencia existente entre la oferta de formación existente en el país con las áreas de competencias de la AIOEP, señaladas anteriormente. En el caso de los postítulos, el énfasis se encuentra en el área de Orientación Educativa, presente en un 90,9% de los casos, seguida por Diagnóstico (72,7%), Consejería (54,5%), Desarrollo de la Carrera (45,5%) y Gestión de programas y servicios

(45,5%). Analizando los porcentajes más bajos detectados, aparecen Investigación (36,4%), Desarrollo Comunitario (18,2%), y con la menor incidencia Gestión de la información, Desarrollo del Empleo y Consultoría con un 9%, lo que revela los aspectos más deficitarios en la actual formación de Orientadores/as en Chile.

Sin embargo, la propuesta realizada en Berna por la AIOEP no es la única iniciativa que ha intentado determinar las competencias necesarias para el profesional de la Orientación. En la Unión Europea, en el marco de la convocatoria de acciones conjuntas de los Programas Sócrates, Leonardo Da Vinci y Juventud de 2001, se aprobó el Proyecto LABORIENT, Guidance and Lifelong Learning Collaboration Network , el cual el año 2003 presentó un Mapa de Competencias del Orientador/a, quien para desarrollar su labor debe concentrarse en las necesidades expresadas por el individuo, cualquiera que sea su situación, contemplando de forma integral, las dimensiones formales, no formales e informales de la educación y de la formación, así como los aspectos socio-profesionales y el desarrollo de la ciudadanía.

Este mapa está dividido en competencias de desarrollo profesional del Orientador/a y de implementación de la Orientación Profesional, describiendo y clasificando las competencias por la función que cumplen y las actividades que implican, lo que en síntesis se desglosa de la siguiente forma:

Competencias de Desarrollo Profesional y Automejora del Orientador:

- Metodológicas y de Planificación (habilidades de: redacción, elaboración de documentos y comunicación, definición de objetivos, realización de planes, intervención, evaluación, realización de rutinas procedimentales en Orientación, toma de decisiones y resolución de problemas).

- Autoevaluación y Autoconocimiento del Orientador/a (habilidades de: autoconocimiento puestas en práctica mediante autoobservación y otras técnicas, elaboración y utilización de listas de chequeo de competencias y comportamientos del orientador/a).

- Desarrollo de la Carrera del Orientador/a (habilidades para: la planificación y obtención de recursos profesionales, el aprendizaje continuo y la actualización profesional de competencias, la gestión de redes profesionales de contactos).
- Automanejo de Emociones (habilidades para: el manejo de la ansiedad del Orientador/a, enfrentarse al cansancio y a la desmotivación).
- Gestión de Recursos Informativos (habilidades de: búsqueda de información, clasificación y organización de la información, tratamiento de la información, gestión de la red de contactos, uso de tecnologías instrumentales).
- Adaptación a la Cultura del Trabajo (habilidades de: adaptación a la cultura de la organización, coaching entre orientadores/as).
- Habilidades Sociales (competencias sociales básicas y habilidades conversacionales).
- Automanagement Cotidiano (habilidades para: la gestión del tiempo, la toma de decisiones diarias, el trabajo en equipo, la gestión de conflictos y negociación, la motivación y la comunicación).

Competencias de Desarrollo del proceso de Orientación

- Relación de Orientación (habilidades: conversacionales, para la obtención de datos iniciales, para generar un clima positivo, de atribución de logros, para conocer y satisfacer los objetivos iniciales del usuario, de implicación y valoración de la opinión del usuario, para explicar y poner en valor la propia Orientación, para la facilitación del cambio o intervención que afectan especialmente a la relación de Orientación).
- Evaluación en Orientación Profesional (habilidades de: planificación de la evaluación, registro de la Orientación y específicas para el desarrollo de entrevistas en Orientación).

- Intervención en Orientación Profesional (habilidades de: planificación en intervención, información en intervención, consejo y uso de reglas en intervención, racionalización y animación verbal en intervención, facilitación del cambio en intervención).

A partir de lo presentado en esta propuesta, se visualizan las siguientes tendencias:

- 1.- Servicios de Orientación específicos agrupados bajo una misma organización.
- 2.- Se pasa de servicios generales estándar para todos a servicios individualizados a la medida de los usuarios.
- 3.- Mejora de la oferta de los servicios para llegar a una Orientación a lo largo de la vida.
- 4.- Apoyo a los usuarios hacia la auto-orientación, para que estos aprendan a responder a sus propias necesidades.
- 5.- Ampliación de los horizontes de los profesionales de la Orientación, de competencias especializadas a múltiples (de un solo perfil, a variedad de competencias).
- 6.- Desarrollo continuo de los profesionales de la Orientación.
- 7.- Ampliación de los servicios de información nacionales, regionales y locales sobre el empleo.
- 8.- Establecimiento de parámetros de calidad que midan la oferta de los servicios.

En Chile, pese a que existen algunos perfiles referidos al profesional de la Orientación, éstos se encuentran centrados preferentemente en los ámbitos educacional y vocacional.

A fines de la década de los '80, un proyecto en el que se consultó a profesionales de la educación y especialistas de organizaciones nacionales e internacionales, culminó con la elaboración de un Perfil académico profesional del Orientador Educacional (Sepúlveda,

1993). Sus resultados, en resumen, arrojaron la existencia de dos dimensiones, focalizadas tanto en lo profesional como en lo personal:

A) Competencias profesionales

1.- Referidas al Educando

2.- Referidas a Agentes educativos

2.1.- Padres de familia

2.2.- Personal del centro escolar

B) Competencias personales

1.- Comunicación

2.- Valores

3.- Respeto por las diferencias individuales y promoción de los aspectos originales de la persona

4.- Capacidad de comprensión

5.- Amplitud de criterio

6.- Conocimiento de sí mismo

7.- Madurez personal

Posteriormente, en el año 2006, la Fundación Chile, en el marco de su Modelo de Gestión Escolar, presentó el Perfil de Competencias del(la) Orientador(a), estructurado en base a competencias funcionales y conductuales, esbozadas a continuación:

A.- Competencias Funcionales.

- Establecer lineamientos educativo-formativos al interior de los diferentes niveles.
- Difundir el PEI y asegurar la participación de la comunidad educativa y el entorno.
- Asegurar la existencia de información útil para la toma oportuna de decisiones.
- Planificar y coordinar las actividades de su área.
- Administrar los recursos de su área en función del PEI.
- Elaborar y gestionar proyectos.
- Orientar a los estudiantes en el proceso de elección vocacional y/o de desarrollo personal.
- Entregar apoyo al profesor en el manejo y desarrollo del grupo curso.
- Mejorar las estrategias de acuerdo a los resultados.

B.- Competencias Conductuales

- Compromiso ético-social.
- Orientación a la calidad.
- Autoaprendizaje y desarrollo profesional.
- Liderazgo.

- Relaciones interpersonales.

- Trabajar en equipo.

- Asertividad.

- Iniciativa e innovación.

¿Quiénes pueden desarrollar estas tareas?

En Europa, donde se ha logrado avanzar en algunos aspectos referidos a cómo este ámbito laboral se incorporaría al quehacer que tradicionalmente ha formado parte de la Orientación Educacional, se plantea que estas tareas serían desempeñadas preferentemente por titulados en especialidades relacionadas con la inserción laboral: psicólogos, economistas, abogados, especialistas en relaciones laborales, pedagogos, trabajadores sociales, sociólogos, graduados sociales, profesionales que hayan tenido o tengan relación profesional con entidades que promueven programas de formación e inserción laboral (ONG's, asociaciones empresariales, organizaciones sindicales, agencias de desarrollo local, fundaciones, municipalidades, entidades sin ánimo de lucro). Se señala que conviene tener conocimientos básicos sobre la temática relacionada, bien por estudios realizados o por experiencias de carácter profesional relacionadas con la inserción profesional, y que conviene -aunque no es imprescindible- tener experiencia docente (haber impartido cualquier tipo de formación dirigida a adultos (formación reglada, ocupacional o continua), pero sobre todo, conviene tener conocimientos de informática a nivel usuario y tener acceso a Internet.

Como producto del Seminario “Elementos básicos de la Intervención y Orientación Sociolaboral” organizado en España por la Fundación Tomillo en abril de 2008, se señala que, en cuanto a los roles profesionales que puede asumir un/a orientador/a en este ámbito, es posible citar 54 (Ver Anexo N° 2), entre las cuales destacan:

- Acompañante: a lo largo del proceso de inserción sociolaboral. Acompañamiento y apoyo en la toma de decisiones.

- Analista: desde un enfoque micro de la situación de la persona de cara al empleo y desde un enfoque macro de la situación del mercado laboral.

- Asesor/a: ayuda en decisiones profesionales y sobre estudios, siempre dando opiniones objetivas.

- Derivador/a: si procede, a otros recursos.

- Entrevistador/a: para recopilar información

- Formador/a: en habilidades, en uso de herramientas de búsqueda, instrumentos y estrategias.

- Guía, mentor/a o consejero/a: que ayuda a la persona a conocer y potenciar sus puntos fuertes, la confianza en sí mismos y transformar el deseo o necesidad de encontrar un empleo en una actitud activa de búsqueda autónoma.

- Mediador/a sociolaboral: mediación entre las personas y las empresas o con otras entidades.

- Motivador/a: reforzando las acciones de búsqueda de empleo.

- Planificador/a y diseñador/a: de intervenciones, lo cuál requiere coordinación y colaboración con los distintos agentes educadores y orientadores.

- Rol pedagógico: llevando a cabo tutorías individuales (en las cuales se establece una situación de acogida, escucha, comienzo de análisis de su situación de desempleo) y acompañamiento.

En relación a cómo se desempeñaría esta labor de Orientación Sociolaboral, María Luisa Rodríguez (2006), señala algunas tareas enmarcadas en diferentes dimensiones:

a. En la dinámica del mercado laboral

- 1.- Selecciona las ocupaciones.
- 2.- Conecta salarios y nivel de calificación exigidos.
- 3.- Adapta la información profesional al usuario.
- 4.- Facilita la conexión entre oferta y demanda.
- 5.- Informa sobre la accesibilidad de un trabajo.
- 6.- Amplía el abanico de oportunidades, incluidas las ocupaciones para personas en riesgo.

b. Respecto al capital humano o factor humano

- 1.- Controla el gasto personal y social.
- 2.- Informa sobre las competencias.
- 3.- Asesora en el proceso de toma de decisiones.
- 4.- Reduce los riesgos de los itinerarios costosos.

c. Respecto al proceso de búsqueda de trabajo

- 1.- Disminuye los costos.
- 2.- Aporta juicios realistas.
- 3.- Concentra en la misma búsqueda los diferentes esfuerzos.
- 4.- Hace más racional el proceso de búsqueda.
- 5.- Evita estereotipos.
- 6.- Favorece la movilidad profesional.
- 7.- Evita discriminaciones.

Desafíos para la formación del Orientador en un mundo globalizado

Pese a que lo planteado con anterioridad constituye un referente adecuado que permite situar la temática, para poder responder a las demandas y necesidades de la sociedad actual, es necesario contextualizar estas propuestas apuntando a identificar las competencias propias de los Orientadores/as de Chile, en una propuesta que debe ser trabajada tomando en cuenta algunos aspectos.

En primer lugar, aparecen de modo muy desafiante algunas de las nuevas condiciones del mercado del trabajo, específicamente lo referido a las trayectorias laborales, que en nuestro país se asocian a una alta movilidad, las que deberían ser consideradas al momento de visualizar qué elementos tendría que manejar un profesional de la Orientación. En una investigación realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (Henríquez, Uribe-Echevarría, 2004), se detectó que la mayoría de los trabajadores estudiados, un 78%, registró uno o más cambios de ocupación en el lapso

de un año y medio, donde el patrón de trayectoria más generalizado correspondió al 58% de la fuerza laboral, que se movió una o más veces hacia o desde la condición de ocupado, lo que muestra la magnitud del sector que estuvo al menos una vez desempleado o inactivo. Además, en este estudio aparece la alta vulnerabilidad de las mujeres y los trabajadores/as jóvenes, resultados que en el caso de estos últimos revelan un panorama muy inestable, ya que sólo el 9% de los menores de 30 años permaneció sin cambiar su posición, y la mitad de los trabajadores de este grupo de edad, cambió tres o más veces de ocupación, por lo que se concluye que la estabilidad sería un factor desconocido para los jóvenes.

Esta realidad avala lo planteado con anterioridad, en el sentido que sería preciso ofrecer diferentes tipos de servicios para poder satisfacer la amplia gama de necesidades de quienes recurren a ellos, y por tanto, las instituciones dedicadas a ese fin requieren profesionales que colectivamente, tengan una amplia gama de competencias, recordando que no es necesario para cada profesional tratar todas las necesidades del cliente. (AIOEP, 2008)

Por otra parte, en las propuestas de competencias para el Orientador/a en el escenario actual, aparece un perfil relativamente nuevo que no ha tenido todavía la suficiente consideración por parte de las administraciones y que necesita una atención especial para poderlo diferenciar de otros perfiles y áreas de influencia afines. Todo ello lo convierte en una propuesta no consolidada, por lo que, y a pesar del esfuerzo realizado, no se puede considerar desarrollados todos los aspectos del perfil. Trabajar con competencias obliga a la organización a centrarse en la realidad de lo que es, y no en lo que debería ser, algo que propician algunos diseños formativos desvinculados del contexto. (Rodríguez, 2006)

Este esquema, por supuesto, supone, la preparación basada en el criterio de formación de especialista, que quizás pueda ser útil en algunos partes del mundo. Pero la pregunta sería, ¿puede funcionar de la misma manera en América Latina? La tendencia en esta parte del continente está más bien en la formación “generalista” en vez de la del “especialista” del profesional de la Orientación. De allí que, en Latinoamérica y en especial en Chile, se propugne la formación del Orientador/a Educativo, como un profesional con

competencias en algunas de las áreas o campos de acción sugeridos por la AIOEP. Las competencias requeridas para los Orientadores/as dependen en gran medida de las necesidades de los usuarios. De allí que el tema de las competencias para los Orientadores/as en América Latina no está definitivamente tratado y aún cuando algunas instituciones de Educación Superior están abriéndose hacia este campo, de todos modos hay que esforzarse por desarrollar más esta temática, en el entendido de que lo global sólo puede ser abordado desde lo local. (González Bello, 2006), haciendo necesario revisar la formación profesional del Orientador, considerando las experiencias europeas, pero adaptándolas a la realidad latinoamericana.

Formación del profesional de la Orientación basada en competencias.

Álvarez R. y Romero (2007) plantean que la formación inicial de los profesionales de la Orientación, si bien debe tener en consideración estudios previos acerca de las competencias que se deben poner en juego, no puede circunscribirse al desarrollo de una taxonomía cerrada, estereotipada de competencias. Los Orientadores/as se caracterizan por ser profesionales reflexivos que no sólo saben seleccionar y elaborar las técnicas que consideren más adecuadas para cada situación, sino que saben aprender a partir de su práctica, con sus aciertos y sus errores, partiendo de posicionamientos personales, filosóficos, epistemológicos de la educación, además de participar en su entorno comprometido con el cambio.

Desde una noción integradora, las competencias se entienden como “procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender y analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el

bienestar humano”. (Tobón, 2005: 47). El concepto de competencia es entendido en el marco de una formación integral; hace referencia al saber actuar e interactuar de manera pertinente en contextos sociales, para lo cual se deben movilizar y transferir los recursos personales articulados con otros recursos que se han integrado con sentido durante el proceso de formación.

La adopción de un marco integrador para apuntar a un concepto de competencia implica la conjugación de las siguientes características:

- a) Simultaneidad: Interacción simultánea de todos los rasgos enunciados
- b) Acción: Saber actuar en la práctica, no solo en teoría
- c) Contexto: Saber acomodarse al entorno modificando el modo de actuar conforme a las circunstancias
- d) Problemas: Considerar diversas estrategias posibles, imprevistos e incertidumbres
- e) Idoneidad: Existencia de criterios previos claros para evaluar cuándo se es competente y cuándo no.

Los especialistas que desarrollan este Proyecto, han tomado aspectos relevantes en cuanto a la formación de Orientadores/as en Chile, tales como:

- a) La insuficiencia de competencias de los actuales Orientadores/as, especialmente las cuestiones inherentes al acceso al mercado laboral, su permanencia y preparación para el término de la vida activa;
- b) El sistema educacional chileno cuenta en muchos de sus establecimientos educacionales con Orientadores/as, lo que ha llevado, a las instituciones formadoras de estos profesionales a preocuparse de la calidad de la formación;

c) La gran disimilitud, constatada en diversas investigaciones, de los modelos de formación actualmente implementados por las diferentes instituciones de educación superior del país, ninguno de los cuales asegura el dominio de competencias para dar respuesta a las necesidades detectadas en el ámbito nacional e internacional (Márquez, Marcone y Muñoz, 2005).

Lo anterior junto a los cambios curriculares en la formación superior, los avances que la propia disciplina ha desarrollado y que implican una nueva forma de actuación de los Orientadores/as en diversos escenarios en los que se desempeña y podría desempeñarse, ha llevado a que se plantee una innovación curricular basada en competencias, a través del Proyecto que este trabajo da cuenta.

Así, estos especialistas que forman Orientadores/as, trabajan en la definición de un perfil académico-profesional considerando aspectos esenciales: los avances disciplinares de la profesión, el modelo educativo basado en competencias, y la reflexión desarrollada en torno a las temáticas y desafíos actuales y futuros de la profesión.

Dentro del modelo educativo que se menciona, las competencias se pueden clasificar en genéricas y específicas, diferenciándose por las siguientes características:

- **Las competencias genéricas** se definen como aquellas comunes a varias profesiones, entre las que se encuentran gestión de recursos, trabajo en equipo, gestión de información, comprensión sistémica, resolución de problemas y planificación del trabajo.
- **Las competencias específicas** son aquellas que son propias de una determinada profesión. Lógicamente, poseen un alto grado de especialización y deben estar claramente determinadas en el plan de estudios de cada titulación.

En cualquiera de estas clases de competencias, de acuerdo al grado de amplitud presente, existen dos subclases: competencia y subcompetencia.

Las competencias tienen un carácter global, son muy amplias y se relacionan con toda un área de desempeño, en tanto que las subcompetencias son concretas y se refieren a actividades mediante las cuales se pone en acción toda competencia.

Se recomienda expresar las competencias y subcompetencias en términos de un verbo de desempeño, un objeto, una finalidad y una condición de referencia (que considere calidad y sitúe a la competencia, es decir, la contextualice).

El enfoque de formación con base en competencias pretende orientar la formación de los seres humanos hacia el desempeño idóneo en los diversos contextos culturales y sociales, y esto requiere hacer del estudiante un protagonista de su vida y de su proceso de aprendizaje, a partir del desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades cognoscitivas y metacognitivas, la capacidad de actuación, y el conocimiento y regulación de sus procesos afectivos y motivacionales.

Las competencias, entonces, significan calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, orientación de la enseñanza a partir de los procesos de aprendizaje y contextualización de la formación. (Tobón, 2007).

Perfil de Egreso

Aunque todo proceso se inicia por la “entrada”, para efectos del diseño curricular es necesario comenzar por el fin, en este caso por el Perfil de Egreso, dado que el profesional que se desea formar es principio y fin de cualquier nivel educativo.

El Perfil de Egreso, que corresponde al Conjunto de Competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que toda persona debe dominar como requisito para obtener el título o postítulo habilitante para ejercer su profesión, es el referente de todo curriculum y es el producto del trabajo reflexivo y crítico de la comunidad académica formadora, en diálogo con los restantes actores del mundo de la profesión y del trabajo. Este Perfil de

Egreso considera las competencias que el Programa se propone y compromete a desarrollar en sus estudiantes.

En el tema de la definición de perfiles, se ha adoptado el Enfoque de Competencias en la Educación Superior como respuesta al cambio social y tecnológico, a la concatenación de saberes, no sólo pragmáticos y orientados a la producción, sino aquellos que incorporan globalmente una concepción del ser, del saber, del saber hacer, del saber convivir. Así, desde el punto de vista de los recursos personales, el desarrollo de toda competencia integra un saber cognitivo (saber), un saber procedimental (saber hacer) y un saber interpersonal (saber ser, saber convivir) que se manifiestan en una actuación intencionada en el ámbito disciplinar y/o profesional. De tal manera que toda competencia es poseedora de esta tridimensionalidad.

Para la recogida de información de los diversos actores que pueden proporcionar antecedentes respecto a las Áreas de trabajo del Orientador/a, existen diversos instrumentos que pueden ser usados de acuerdo a la oportunidad y contexto:

Encuestas

Focus group

Entrevistas

Dacum

Análisis Funcional

Además, deben revisarse los documentos (virtuales y no virtuales) que se dispongan al respecto.

Selección de contenidos en la formación del orientador/a

Algunos autores señalan que la selección de los contenidos en la formación de los profesionales de la Orientación no debería estar mediatizada sólo por las exigencias del mercado de trabajo, sino que debería contemplar un posicionamiento explícito respecto a los elementos claves que definen a esta profesión (Álvarez R. y Romero, 2007).

Una metodología coherente con lo planteado se caracteriza por considerar que el estudiante es el protagonista, eje central y autónomo en su propio proceso de aprendizaje, el que se concibe como una construcción de significados, de atribución de sentido a las experiencias reales o simuladas a las que el docente enfrenta al alumnado. Para que estas experiencias sean formativas han de ser reflexionadas. La experiencia y la reflexión facilitan la tan demandada unión entre teoría y práctica. El papel del profesorado es el de plantear experiencias a vivir y sobre las que es necesario reflexionar dentro del propio contexto de la asignatura (aprendizaje basado en problemas, proyectos tutelados, prácticas).

La evaluación en proceso de formación, debe responder a una serie de rasgos como: apoyarse en diferentes tipos de evidencias, no sólo en los exámenes, ayudando a comprender el proceso completo de enseñanza y de aprendizaje (cómo y qué se aprende, cómo se podría mejorar el aprendizaje, qué aspectos de la enseñanza deben optimizarse), en un proceso continuo que comprenda las fases de diagnóstico, diálogo, comprensión, retroalimentación y aprendizaje.

Las ofertas de formación continua dirigidas a los profesionales de la Orientación deberían superar lo que frecuentemente han sido una oferta de cursos sobre temáticas variadas y diversas, justificada como “actualización”. Esto exige:

a) La *prospección de las demandas de los usuarios* de los servicios para determinar cuáles son sus necesidades y qué requisitos de calidad se están requiriendo tanto por parte de los usuarios internos (Orientadores/as) como por los externos (destinatarios directos e indirectos de las intervenciones).

b) La elaboración por parte de los responsables políticos de los servicios de Orientación de *planes estratégicos*, que establezcan el qué se quiere conseguir con la actuación de los mismos a corto, medio y largo plazo (objetivos estratégicos), las políticas que se seguirán para su consecución (actuaciones) y los medios que se asignarán a dichos planes (recursos).

c) La *definición de los procesos de intervención* (diagnóstico, información y comunicación, intervención orientadora, etc. con los usuarios/as) en que se incardinarán las competencias a enseñar y a adquirir. Es decir, la descripción de procesos y procedimientos para “hacer las cosas” requeridas.

Por lo tanto un proceso de formación basado en competencias, debe considerar las siguientes etapas:

- 1.- Determinación de las necesidades de la organización.
- 2.- Identificación de las competencias a adquirir.
- 3.- Diagnóstico del nivel competencial de los profesionales que desempeñan los puestos de trabajo o los procesos.
- 4.-Diseño y aplicación del plan de formación.
- 5.- Evaluación y certificación de las competencias adquiridas.

Donoso y Rodríguez (2007) describen un proceso formativo realizado con un grupo de psicopedagogos(as) en activo de la administración pública, con el doble objetivo de analizar las competencias genéricas con las que ejercían su trabajo y a partir de ellas iniciar la configuración de un perfil apuntando a la intermediación laboral. Este proceso formativo permitió que los profesionales pudieran representarse su labor profesional en términos de competencias, al concienciar desde diferentes perspectivas las tareas laborales que ejercían en su puesto. Este análisis en clave de competencias condujo a la construcción de un perfil profesional estructurado en términos de las siguientes tareas:

- Identificar y analizar la situación socioeconómica del territorio.

- Gestionar la bolsa de trabajo
- Orientar a las personas usuarias para facilitar la inserción socio-laboral.
- Establecer relación con empresas del territorio (prospección).
- Confeccionar, gestionar y administrar programas para la inserción socio-laboral.
- Coordinación con otros servicios y técnicos.
- Gestionar los recursos y la información.

Operativización de las competencias profesionales para la formación.

Concordando con lo realizado en el trabajo anterior, Álvarez y Romero (2007) señalan que es necesario operativizar las competencias a desarrollar en la formación del profesional de la Orientación mediante un proceso de desagregación, dado que las competencias, tanto generales como específicas, suelen ser complejas, por lo que, para facilitar su enseñanza y el aprendizaje de las mismas, es necesario en la mayoría de los casos descomponerlas en elementos más simples: las subcompetencias.

Una vez descompuestas las competencias, se decidirá cuáles se van a enseñar y en qué orden, en base a criterios como: dificultad/complejidad, importancia funcional para el proceso, orden lógico de su desempeño en el puesto de trabajo.

La determinación de los saberes asociados a las competencias se realiza en base a criterios de:

1- **FUNCIONALIDAD:** Solo aquéllos que son requeridos para el desempeño del puesto de trabajo o del proceso en que se desarrollarán las competencias objeto de formación.

2- **INTEGRACIÓN:** Para ser aplicados y movilizados en situaciones reales de desempeño del puesto o despliegue de procesos de la organización (no en procesos de aprendizaje académicos).

3- EVALUABILIDAD INDIRECTA: No evaluables académicamente sino a través de los resultados-desempeño del puesto de trabajo o despliegue de procesos; y conforme a estándares de desempeño establecidos.

4- ESPECIFICIDAD: Cada subcompetencia requiere conocimientos propios aunque afines dentro de la competencia de que se trate.

El proceso de diseño de un plan de formación continua para los orientadores/as en ejercicio requiere la ejecución de tareas:

1- Determinar la *finalidad estratégica* del Plan de Formación

2.-Elegir la *modalidad de formación* que va a ofertarse

3- Determinar la *metodología de enseñanza* que se empleará preferentemente

4- Elaborar *los módulos de formación*

5- Seleccionar *los escenarios* donde va a tener lugar la formación

6- Identificación de *los formadores* potenciales

7.-Diseñar el *sistema de supervisión* para llevar a cabo el seguimiento y apoyar el proceso de aprendizaje.

8- Diseño de los materiales o *guías de formación*

9- Diseño de la *evaluación de las competencias, subcompetencias*

Tal como lo planteó el Consejo de la Unión Europea el año 2004, el surgimiento de una sociedad basada en el conocimiento y la necesidad del aprendizaje permanente hacen que se preste gran atención al modo cómo funcione la Orientación en todos los niveles. Se señala que el servicio brindado debe ser considerado como un instrumento activo y estar disponible en momentos y maneras que animen a todas las personas a continuar desarrollando sus competencias durante toda la vida, en consonancia con las cambiantes necesidades del mercado de trabajo.

Los desafíos para esta tarea se relacionan con la mejora en el acceso, la naturaleza, el nivel y la calidad de los servicios de Orientación en las instituciones educativas, proporcionando los recursos humanos y materiales suficientes y adecuados, tanto en el establecimiento como en la comunidad circundante, asegurando que esos recursos se

dediquen a la Orientación profesional, procurando utilizarlos eficientemente. Además, un número importante de jóvenes abandona prematuramente la enseñanza, algunos de ellos sin calificación laboral, por lo que se necesitan programas que les ayuden a incorporarse al mundo del trabajo y a iniciar un aprendizaje posterior. También es necesario ampliar el abanico de servicios de Orientación que se ofrece en la educación superior y para ello hay que reforzar las medidas necesarias. Las opciones disponibles para los responsables políticos incluyen la especificación de objetivos en los servicios de Orientación universitarios, y unir, de una forma más explícita, los acuerdos de financiación pública de la Educación Superior al nivel y calidad de estos servicios. En lo que respecta a la población adulta, hay que considerar que tienen menos posibilidades de acceder a servicios de Orientación Laboral, pocas empresas satisfacen las necesidades de desarrollo profesional de sus trabajadores, la Orientación ofrecida por el sector privado es muy limitada y hasta ahora, los empresarios y los sindicatos han mostrado poco interés por la Orientación Profesional, aunque ellos frecuentemente reconocen la necesidad de desarrollo de los trabajadores para mejorar la competitividad y la igualdad, abriéndose la posibilidad que se ofrezca Orientación Profesional a los trabajadores en el lugar de trabajo, como una parte integral de los programas de aprendizaje de las personas adultas. (OCDE, 2004)

En la actualidad, en lo referido al ámbito profesional, la formación que reciben los orientadores raramente es una formación especializada y de nivel superior; en pocos casos se puede hablar de titulaciones superiores, como en el caso del Servicio Federal de Empleo en Alemania y en el Reino Unido, ya que normalmente, la Orientación Profesional forma parte de una formación más general de Orientación y asesoría, se limita a breves cursos de enseñanza superior, se realiza durante el ejercicio de la profesión o la contratación se efectúa sobre la base de las calificaciones en campos como la psicología, que guardan cierta relación, pero que son demasiado generales e insuficientes. Como resultado, muchos orientadores/as toman poco en cuenta los contextos y objetivos socioeconómicos y carecen de formación aplicada y sistemática sobre cómo orientar profesionalmente. Ante esto, se considera que los marcos de competencia completos y modulares para los Orientadores/as constituyen un primer paso a la hora de abordar estas deficiencias. Los marcos de competencia como las Normas y Directrices Canadienses para Orientadores/as

Profesionales, pueden contribuir a una mayor coherencia y flexibilidad en la formación, proporcionando ventajas en su gestión como grupo laboral. Por lo tanto, reviste gran importancia el ocuparse de la formación y preparación de los Orientadores/as, esforzándose más en diseñar la naturaleza de su preparación y de las calificaciones necesarias a fin de eliminar los obstáculos para el logro de los objetivos deseables en este sentido (OCDE, 2003)

METODOLOGÍA

La formación de profesionales en la Orientación Educativa, Vocacional y Laboral constituye una tarea de gran relevancia para todo país, pues hoy se mueve en nuevos escenarios que instan a una reflexión permanente sobre los procesos formativos, acorde a las demandas sociales y cambios epocales. Así a partir de los datos arrojados en el Segundo Congreso Internacional de Orientación (Santiago, 2005), sobre la diversidad de ofertas formativas en Orientación, sumado a ello los contextos sociales nacionales e internacionales y las necesidades emergentes de los usuarios, es que diversas universidades chilenas que forman Orientadores/as, plantean la necesidad de elaborar e implementar un proyecto para el diseño curricular de la formación de estos profesionales basado en competencias, acorde a los nuevos modelos de formación superior.

A partir del año 2005, se genera un proyecto con el auspicio del Programa Chilecalifica, cuya finalidad es establecer las bases fundamentales para el mejoramiento de la formación y actualización de los Orientadores/as del país, mediante la recopilación de antecedentes que permitieran definir un perfil con las competencias que se requieren en el desempeño de la función de Orientación Educativa, Vocacional y Laboral. Esto conduce al diseño del perfil de egreso del Orientador, y a la elaboración de un modelo curricular acorde a las nuevas y crecientes exigencias que presenta el mundo del trabajo en una sociedad globalizada.

El trabajo teórico y empírico estuvo a cargo del grupo de especialistas que participan en el Proyecto, los cuales recogieron datos en las siguientes ciudades:

- Antofagasta
- Concepción
- Santiago
- Temuco
- Valparaíso
- Viña del Mar.

El objetivo del marco metodológico propuesto es buscar aquellas categorías que representen la labor del Orientador/a en la práctica e identificar las competencias asociadas al desempeño requerido para cada uno de ellas. Desde esta perspectiva se plantea desde una lógica cualitativa y desde un paradigma (hermenéutico-comprensivo) que respondiera al levantamiento de la información que estaba en los informantes, con una metodología (fenomenología) que permitiese recoger información pertinente de los fenómenos presentados, utilizando técnicas (focus groups, entrevistas en profundidad) que fueran lo suficientemente coherentes con este marco de acción. Desde esta posición realizar el análisis (a partir del análisis de contenido de las técnicas involucradas) y la formulación de categorías correspondientes a áreas de competencias, competencias asociadas y subcompetencias.

Se debe precisar que el estudio pretende dar una visión de lo que el Orientador/a está realizando hoy y de lo que se desea que realice en sus diversos ámbitos de actuación, desde lo educacional hasta lo vocacional y laboral. En el caso de la Orientación Laboral, nuevo campo en el país, se complementó con antecedentes declarados en la bibliografía respecto a las competencias principales.

A continuación se revisará la coherencia teórica y práctica del estudio.

El Paradigma Hermenéutico – Comprensivo.

La comprensión de los significados del texto aparece como la forma más adecuada, incluso la forma necesaria que toma el presente estudio, dado que para conocer la realidad de los sujetos es necesario interiorizar su sistema de significados. Esto implica que el investigador (o consultor) no puede mantenerse ajeno al objeto que estudia (en este caso el hombre o más bien sus significados simbólicos), sino compartir con él y formar parte de su red de interacciones lingüísticas.

En el presente estudio el marco de referencia metodológico que permite el acercamiento al objeto es el Paradigma Comprensivo-Hermenéutico, que busca entender

los fenómenos y prácticas sociales desde la perspectiva del sujeto, para lo cual se utilizan métodos y técnicas que buscan recoger esta perspectiva de la forma más “natural” posible, es decir, se debe registrar los datos descriptivamente sin categorizarlos en esta descripción o, en caso que categorice, asumir que la categoría surge de él y no necesariamente desde el sujeto o fenómeno que describe. Las metodologías y técnicas que se asocian tradicionalmente a este Paradigma se han denominado *cualitativas*, en el sentido que no buscan objetivar o medir su objeto de estudio, sino buscan acercarse a él, comprendiéndolo en sus cualidades (de Tezanos, 1995).

Para este paradigma la “realidad” tiene un carácter simbólico, es decir, está construida socialmente por lo que el investigador, al ser un sujeto social, no es independiente de ella y debe asumir (o explicitar) su posición frente a ello. Esta realidad se estructura a través de un proceso constante de interacción social principalmente simbólica y lingüística.

La presente investigación, *epistemológicamente* pretende analizar y describir el objeto de este estudio, asumiendo que éste tiene un carácter exploratorio y descriptivo a través de las competencias exhibidas o requeridas en el orientador en sus lugares de trabajo; mientras que *metodológicamente* se hará necesario comprender el sentido y significado de los datos recogidos, interpretándolos, de tal manera de poder reconstruir cognitivamente este objeto de estudio de acuerdo a las expresiones verbales de los sujetos participantes.

La pregunta que surge aquí es ¿Cómo es posible asegurar que la interpretación realizada surge del objeto mismo y no se encuentra interferido por las preconcepciones del investigador, más si él mismo forma parte de lo que se estudia? Se plantea que acercarse a la realidad es acercarse al lenguaje, el cual toma la característica de dato observable. Para analizar este dato se hace necesario acceder a él en distintos momentos, de manera de ir contrastando las interpretaciones hechas. Para esto se estudia el lenguaje en su forma escrita, se estudia como *texto*, pero ¿Cómo se aborda un texto para su interpretación?

Gadamer (1991) plantea que para comprender un texto siempre se realiza sobre él una proyección de las propias significaciones. En el instante en que se encuentra en el texto un primer sentido se proyecta en él un sentido total, un sentido del todo. Otorgar este sentido total es explicable considerando que se lee el texto desde cierta posición, con ciertas expectativas relacionadas con esta posición, con algún sentido previo del todo. Este *sentido* que el texto hace surgir en los sujetos debe ser constantemente revisado y contrastado, tanto en su coherencia interna como en su coherencia con el texto del cual pretende surgir.

Metodología y Técnica

- **Fenomenología**

Según Heidegger, la fenomenología es ante todo un método de análisis, dado que no posee en sí un objeto, sino una forma consistente de acercarse a cualquier objeto para conocerlo en sí mismo, en otras palabras, “hacer ver desde sí mismo aquello que se muestra, y hacerlo ver tal como se muestra desde sí mismo”. Ahora bien, la fenomenología pretende ante todo respetar las características del objeto que observa, por lo cual busca conocerlo tal cual aparece a la conciencia; sin embargo, aquí se genera la duda de cómo reconocer un verdadero fenómeno, cómo conocerlo si en el momento mismo de aparecer puede el fenómeno ocultarse precisamente por cómo aparece.

De esta forma toma relevancia el trabajo de interpretación a la hora de abordar fenomenológicamente cualquier objeto de investigación, para dilucidar el fenómeno de la apariencia del mismo, que puede o no coincidir. Heidegger plantea que lo fenomenológico propiamente tal es lo relativo al modo en que se explicita y se muestra el fenómeno y el aparato conceptual requerido para realizarlo. De esta forma lo fenomenológico es lo referido al método de la fenomenología: *el método fenomenológico* (Heidegger, 1998).

La actitud natural consiste básicamente en aceptar la “realidad” tal y como se nos aparece, sin preguntarnos por su validez, sino que simplemente viviendo en el mundo que nos ha tocado vivir. La actitud fenomenológica en cambio, consiste precisamente en

preguntarnos acerca de la validez de la realidad y ponerla en duda. Pero esto no basta, se debe también reflexionar acerca de las posibilidades de existencia y validez de esta realidad y de otras. Este es el punto de partida de la explicación fenomenológica: abordar el objeto sin categorías *a priori*, dado que éstas no aseguran una base válida para la construcción del conocimiento. (Fernández, 1997).

Cuando se habla del Paradigma Comprensivo-Hermenéutico se plateaba que acercarse a la realidad de los sujetos es acercarse a su lenguaje y que, para analizarlo, se requería transformar sus expresiones lingüísticas en texto. Para esto, se utilizan técnicas que permitan registrar el discurso del o los sujetos para un posterior análisis o interpretación, tales como las técnicas de entrevista, sean éstas grupales o individuales.

Las técnicas utilizadas en este estudio han sido el *focus group* y la *entrevista en profundidad*, ya que permiten conocer la opinión de los sujetos con respecto a un tema específico sin profundizar en las significaciones y dando información más descriptiva, siendo este tipo de información la que se requiere para el proyecto. A continuación, se describe la técnica del focus group y su utilidad para el estudio.

- **Focus Group**

El *focus group* se define como una discusión grupal acerca de un tema o tópico dado por los investigadores, quienes tienen la función de seleccionar y reunir a los individuos que participarán, además de moderar la discusión. Se registra la conversación a través de cintas de video o audio que posteriormente se transcriben, tomándose el texto transcrito como el dato a analizar (Gibbs, 1997; Mella, 2000; Ibañez, 1992).

Los participantes del *focus group* son individuos que poseen ciertas características en común, definidas por los investigadores, con el fin de componer un grupo relativamente homogéneo. La necesidad de cierta homogeneidad está dada por la autoapertura que requiere esta técnica para realizarse, lo que necesita algún grado de confianza para autoexponerse en la conversación, y, porque los integrantes deben ser cualitativamente

representativos del grupo social que se busca conocer. Por otro lado, la situación de interacción grupal permite que emerjan contenidos que necesariamente surgen en un contexto social, ya sea de confraternización o de conflicto, y, que a través de la expresión de las semejanzas y diferencias entre los participantes se facilite también lograr explicaciones que requieren precisamente de la deliberación entre sujetos (Mella; 2000).

El *focus group* se utiliza cuando la conversación que se requiere para el estudio es difícil de observar directamente u ocurre raramente (o nunca) por lo que debe ser inducida. Otra característica del *focus group* es la posibilidad de acceder a los elementos del tema investigado que son importantes para los sujetos, además de esclarecer por qué lo son; permitiendo además acceder a las explicaciones que los mismos sujetos se dan y articulando más rápidamente las mismas. Por último, se debe explicitar que todo lo anterior apunta a que a través del *focus group* se recolecta información que, idealmente, no está interferida por el investigador, a excepción en la definición del tema particular que se investiga.

Dependiendo del tipo de investigación el *focus group* tiene cuatro usos básicos:

- a. **Identificación de Problemas**, en etapas preliminares de estudio o intervención se logra identificar aspectos o elementos que escapan a las observaciones de los investigadores, por tratarse de aspectos que son difíciles de detectar por un observador externo al grupo;
- b. **Planeamiento**, ya sea que se realice lo anterior o no, cuando en la ejecución del proyecto se requiere la participación activa de los propios sujetos, resulta recomendable determinar cuáles son las metas y los procedimientos que resultan más atingentes al grupo (justificación de la aplicación en este estudio);
- c. **Implementación**, se pueden utilizar para evaluar el proceso del proyecto implementado y decidir cambios si se estiman convenientes;
- d. **Monitoreo**, una vez finalizado la investigación o el proyecto, se utilizan para evaluar el impacto o generar otras líneas de investigación e intervención (Gibbs, 1997; Mella, 2000).

Por ser una técnica de investigación cualitativa el *focus group* debe planificarse en función de tres elementos:

- a. ***Exploración y Descubrimiento***, son usados frecuentemente para aprender sobre opiniones o conductas sobre las que existe poco conocimiento;
- b. ***Contexto y Profundidad***, es posible acceder a las relaciones sociales que explican el fenómeno, llegando a un nivel de comprensión mayor que el logrado a través de la simple observación;
- c. ***Interpretación***, a través de la interacción los participantes pueden lograr algún grado de explicación acerca de lo conversado, explicaciones que son consideradas por los investigadores a la hora de analizar la información (Gibbs, 1997; Mella, 2000).

En el presente estudio, dado que se caracteriza por analizar la función o funciones y rol del Orientador/a en sus distintas acepciones, se distinguirá la aplicación de los 3 elementos mencionados, en el primer momento en relación a las prácticas desarrolladas por el orientador, el desarrollo y competencias requeridas para sus logros y metas, y por último, aludir la legitimidad de cada uno de ellos.

Entrevista en Profundidad

También denominada por algunos autores como entrevista abierta. Generalmente suele cubrir solamente uno o dos temas pero en mayor profundidad. El resto de las preguntas que el investigador realiza, van emergiendo de las respuestas del entrevistado y se centran fundamentalmente en la aclaración de los detalles con la finalidad de profundizar en el tema objeto de estudio. Aunque es la que más se caracteriza por la carencia de estructura –salvo la que el sujeto le de- y por la no-dirección, no hay que olvidar que las entrevistas deben desarrollarse bajo la dirección y el control sutil del investigador/a (Blasco y Otero, 2008).

La entrevista en profundidad debe entenderse como “los encuentros, cara a cara, entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabra (Blasco y Otero, 2008).

En cuanto al criterio de utilización de esta técnica de recolección de información en los empleadores o directores de instituciones que tengan orientación o pueda incorporar la figura del Orientador/a, ella es especialmente útil cuando se pretende recoger la visión subjetiva de los actores sociales, máxime cuando se desea explorar los diversos puntos de vista de “representantes” de las diferentes posturas que pudieran existir en torno a lo investigado. (Blasco y Otero, 2008).

Aunque las entrevistas en profundidad pueden tener usos propios o combinados, en general la mayoría de autores recomiendan el uso combinado con métodos y técnicas tanto cualitativas como cuantitativas. (Blasco y Otero, 2008).

- **Técnica de Análisis Textual: Análisis de Contenido y Aproximación Interpretativa.**

Se ha explicado anteriormente la necesidad de utilizar el “texto” como el “dato” a analizar en el presente estudio. Se ha planteado por un lado que este texto se abordará fenomenológicamente para asegurar una descripción desde el objeto mismo, y, por otro lado, que este objeto son los elementos de análisis de las competencias del Orientador/a. Se optó en consecuencia por el focus group y la entrevista en profundidad como técnicas de obtención de información, diseñando una pauta que permitiera hacerlo, pero ¿Cómo se analizarán concretamente los datos obtenidos para lograr la descripción del objeto de estudio? A través del análisis de contenido, técnica que se describe a continuación, y una aproximación interpretativa al contenido de la información textual.

Un texto tiene tres niveles posibles de análisis que son aceptados en la actualidad: el nivel *sintáctico*, el nivel *semántico* y el nivel *pragmático*. El nivel sintáctico corresponde a la relación existente entre los signos de un texto, remite al nivel más superficial del texto, en otras palabras, cómo están ordenadas secuencialmente las palabras, frases, oraciones y demás unidades de contenido. El nivel semántico corresponde a la relación entre los signos y los objetos, es decir, el significado del texto, remite a un nivel analítico intermedio que, tomando como base el nivel sintáctico, hace referencia a la estructura subyacente del texto, la cual le da sentido. El nivel pragmático corresponde a la relación de los signos con los usuarios de los signos, remite a un nivel de significación más profundo que el semántico, ya que hace referencia al sujeto que otorga significado y no al significado en sí como el nivel semántico (Navarro y Díaz, 1995).

El análisis de contenido se centra en el nivel semántico del texto, busca identificar metódicamente las unidades de sentido a partir de los temas enunciados (nivel sintáctico), seleccionando y organizando racionalmente categorías que condensen el contenido esencial del texto, buscando explicitar la estructura de significado del mismo (Baeza, 1999; Navarro y Díaz, 1995). El análisis de contenido, entonces, busca analizar los elementos constitutivos de un texto para posteriormente identificar sus conexiones y lograr así identificar la estructura que permite explicar el contenido del texto y da coherencia a la sintaxis del mismo, sin olvidar que este texto implica necesariamente al sujeto que lo produce. Pero no es la comprensión del sujeto en cuanto tal lo que busca el análisis de contenido, sino la descripción de sus estructuras de significados. Es decir, aborda el nivel sintáctico para llegar al nivel semántico reconociendo el nivel pragmático como existente, de esta manera se mantiene la estructura triangular de todo mensaje (Navarro y Díaz, 1995).

El procedimiento estándar para realizar el análisis de contenido consiste en, una vez obtenido el texto, identificar las “unidades de registro”, que pueden ser palabras, frases u oraciones en las cuales serán consideradas la unidad mínima de análisis. La definición de estas unidades de registro dependerá de los objetivos de la investigación y el método específico de tratamiento de los datos. Lo importante es que puedan ser identificadas

(ejemplificadas) claramente en el texto, tanto intensiva como extensivamente, y diferenciarse entre sí, pero deben ser posibles de relacionarse (Navarro y Díaz, 1995).

Una vez determinadas las unidades de registro se procede a localizarlas en el texto y codificarlas con el fin de iniciar el proceso de enumeración. En este proceso se establece la presencia-ausencia, la frecuencia, la intensidad y la dirección de estas unidades, buscando captar las relaciones entre ellas, ya sean de contingencia, asociación, equivalencia u oposición. El siguiente paso es el de la categorización. Una vez codificadas e interpretadas las unidades de registro se clasifican según las similitudes y diferencias que se hayan apreciado (Navarro y Díaz, 1995).

Descripción del Análisis

En un primer momento se utiliza el levantamiento de categorías asociadas a competencias explicitadas en los focus groups, una vez obtenida dicha información se procede a generar los elementos de categorías que permitiesen generar categorías superiores que fueran declaradas como las competencias centrales de la labor del Orientador/a. De manera de saturar la información en relación a esta información se focaliza el desarrollo del trabajo en la búsqueda de información a través de encuestas tanto a beneficiarios del servicio de orientación a través de una encuesta, la cual permite garantizar la profundidad y contrastación con lo planteado en los focus group, de esta forma establecer similitudes o bien complemento de información. Los resultados de la encuesta fueron procesados por el Instituto de Estadística de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Ver Anexo N° 7). En el caso de los actuales y potenciales empleadores del servicio de orientación se realizó entrevistas que pudiera complementar información respectiva al rol del orientador.

La **validez del estudio** se realizó utilizando la triangulación, es decir, se recolectó una multiplicidad de datos, como se indicó anteriormente, a través de diversos instrumentos consultado a diferentes actores, es decir, se consiguieron apreciaciones u observaciones desde perspectivas o ángulos distintos, en este caso, sobre las competencias

personales y profesionales del Orientador/a. Asimismo se efectuaron contrastaciones de las informaciones aportados por las distintas fuentes.

La triangulación, como se sabe, presenta la ventaja de manifestar variados aspectos de la realidad y constituye un control cruzado entre las fuentes de información.

En el presente estudio se efectuaron focus groups, entrevistas en profundidad y se aplicaron encuestas.

Los **focus groups** fueron realizados con la participación de los Orientadores/as Educativos y Vocacionales de los siguientes establecimientos educacionales de las ciudades que se indican, tanto municipales como particulares subvencionados y particulares pagados (Ver Anexo N° 3):

VIÑA DEL MAR

- Colegio Patmos
- Colegio St. Paul's School
- Colegio Compañía de María
- Liceo Parroquial San Antonio
- Liceo Guillermo Rivera
- Colegio San Ignacio

VALPARAÍSO

- Colegio Nuestra Señora de la Misericordia
- Liceo de Valparaíso
- Liceo Alfredo Nazar Feres.
- Liceo María Luisa Bombal
- Colegio San Pedro Nolasco

SANTIAGO

- Liceo Polivalente Guillermo Feliú Cruz
- Liceo Carolina LLona de Cuevas
- Centro Educacional Isla de Maipo
- Liceo José Miguel Infante
- Colegio Alicante
- Compañía de María de Puente Alto

TEMUCO

- La Salle
- Green House
- Liceo Politécnico Santa Cruz
- Liceo Técnico Temuco

Las **entrevistas en profundidad** fueron realizadas a:

- **Directores de unidades educativas** (Ver Anexo N° 4)

SANTIAGO

- Centro Educacional Isla de Maipo
- Colegio Santa Familia
- Instituto Zambrano - Particular
- Liceo Politécnico Particular - El Señor de la Renca

TEMUCO

- Colegio Providencia
- Green House

- Liceo Técnico Temuco
- La Salle

VALPARAÍSO – VIÑA DEL MAR

- Liceo Alfredo Nazar Feres
- Liceo Parroquial San Antonio

Directivos y/o profesionales (Ver Anexo N° 5)

VALPARAÍSO – VIÑA DEL MAR

- Servicio Nacional de Empleo y Capacitación (SENCE), Valparaíso
- Empresa ESVAL S.A.
- Centro Privativo de Libertad “Liguen” del Servicio Nacional de Menores (SENAME), Limache
- Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)
- Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL), Viña del Mar
- OMIL Valparaíso
- OMIL Quillota

TEMUCO

- Centro de Distribución de Menores (SENAME)
- Hogar de Ancianos
- SENCE
- Centro de Reinserción Social (SENAME)
- FOSIS
- Ilustre Municipalidad de Temuco
- Gendarmería

SANTIAGO

- Fundación de Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU)
- OMIL Macul

CONCEPCIÓN

- OMIL Chiguayante
- OMIL Concepción

Las **encuestas** fueron aplicadas a estudiantes de los cuatro niveles de la Enseñanza Media (Ver Anexo N° 6), de establecimientos escolares con dependencia municipal, particular subvencionada y particular pagada que a continuación se señalan:

VALPARAÍSO – VIÑA DEL MAR

- Liceo Parroquial San Antonio
- Liceo Alfredo Nazar Feres
- Liceo de Valparaíso
- Compañía de María

SANTIAGO

- Centro Educacional Isla de Maipo
- Colegio Instituto Zambrano

ANTOFAGASTA

- Colegio Particular Antonio Rendic
- Colegio San Agustín
- Liceo Mario Bahamonde Silva

TEMUCO

- Colegio Providencia
- Greenhouse School
- Liceo Técnico Temuco

CONCEPCIÓN

- Liceo Asunción
- Liceo B-37 Chiguayante
- The Wessex School

Esta encuesta fue aplicada a dos millares de alumnos y sus resultados fueron procesados por el Instituto de Estadística de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y analizados por los académicos comprometidos con el Proyecto. (Ver Anexo N° 7).

Para llevar a cabo el levantamiento del perfil, los especialistas universitarios en Orientación, iniciaron una fase de estudio basado en el modelo de competencias en la formación de profesionales del área. Posteriormente se realizó una revisión de los documentos oficiales y de la literatura de formación de Orientadores/as basada en competencias, una fase de análisis desde lo planteado en el Congreso Internacional AEIOP (Berna, 2003), Fundación Chile (2006), Tuning Latinoamericano, Laborient (2005), y documentos relacionados con la Orientación Educacional, Vocacional y Laboral. Asimismo se realizó el trabajo de campo. Como ya se explicó, se trabajó con los usuarios directos del servicio de Orientación, con Orientadores/as, y con los que están encargados de la gestión de los establecimientos educativos.

Levantamiento de Competencias

Los datos recogidos fueron analizados de tal manera que se logró información que permitió visualizar cuáles serían las competencias que darían paso a la definición del Perfil de Egreso. Para ello, fue necesario realizar un proceso de categorización de estos datos.

Se construyó entonces un listado de competencias. Una vez que fueron identificadas las competencias, se agruparon según las Áreas de Competencias.

Por *Área de Competencia* se entiende a un conjunto de competencias interrelacionadas entre sí que responden a un *Ámbito de Desempeño*. A cada área se le relacionan las competencias pertinentes que responden a una actividad en particular. Responden a la pregunta ¿En qué áreas (dominios) estará capacitado el profesional?

El perfil de egreso, entendido como el conjunto de competencias, es decir, conocimientos, habilidades y actitudes, que el estudiante posee una vez que finaliza la carrera, fue construido de acuerdo a las etapas siguientes:

- Elección del enfoque de formación por competencias (enfoque integral)
- Identificación de los dominios de acción del Orientador Educacional, Vocacional y Laboral (Educativo, Vocacional y Laboral por una parte, y por otra, Vocacional y Laboral).
- Elaboración de una matriz de competencias del Orientador (área de competencia, competencias y subcompetencias)
- Determinación del perfil de egreso

Este procedimiento permitió reconocer las competencias requeridas para la formación del Orientador/a Vocacional y Laboral por una parte, y las del Orientador/a Educativo, Vocacional y Laboral por otra. Esta fase concluyó con la explicitación de seis áreas de competencia: Gestión, Diagnóstico e Intervención, Consejería, Orientación Laboral, Liderazgo, y Salud.

MODELO DE FORMACIÓN DE ORIENTADORES/AS POR COMPETENCIAS

Desde una óptica de una formación permanente, la Orientación se plantea como un proceso que facilita a las personas en cualquier etapa de su ciclo vital, definir sus capacidades e intereses, tomar decisiones educativas y de empleo, gestionar su formación y sus itinerarios personales y profesionales.

En el contexto de la educación, la Orientación asume un rol central en promover la adopción de decisiones personales vinculadas con la educación y la formación profesional, permitiendo una autogestión eficiente de sus trayectorias educativas y de carrera.

Asimismo, en la transición de las personas entre los sectores y niveles educativos y formativos; entre la escuela y la vida adulta y laboral; entre la vida activa y la jubilación; a los individuos que se reincorporan al sistema educativo o al mercado de trabajo; a quienes requieran una reconversión profesional, la Orientación puede prestar un indispensable servicio.

Además, desde una perspectiva económica, la Orientación constituye un aporte a la consecución de los propósitos de desarrollo, optimizando los resultados de la inversión en educación, tanto general como profesional, de la preparación continua y del desenvolvimiento del capital humano.

En este marco, se requiere la existencia de un modelo de formación del Orientador por competencias, con dos especialidades:

- Orientador Vocacional y Laboral para el mundo del trabajo, y
- Orientador Educativo, Vocacional y Laboral para el sistema escolar.

Esto supone una coordinación y convergencia de propósitos y estrategias en la formación y desempeño de ambas especializaciones, a fin de garantizar servicios de alta

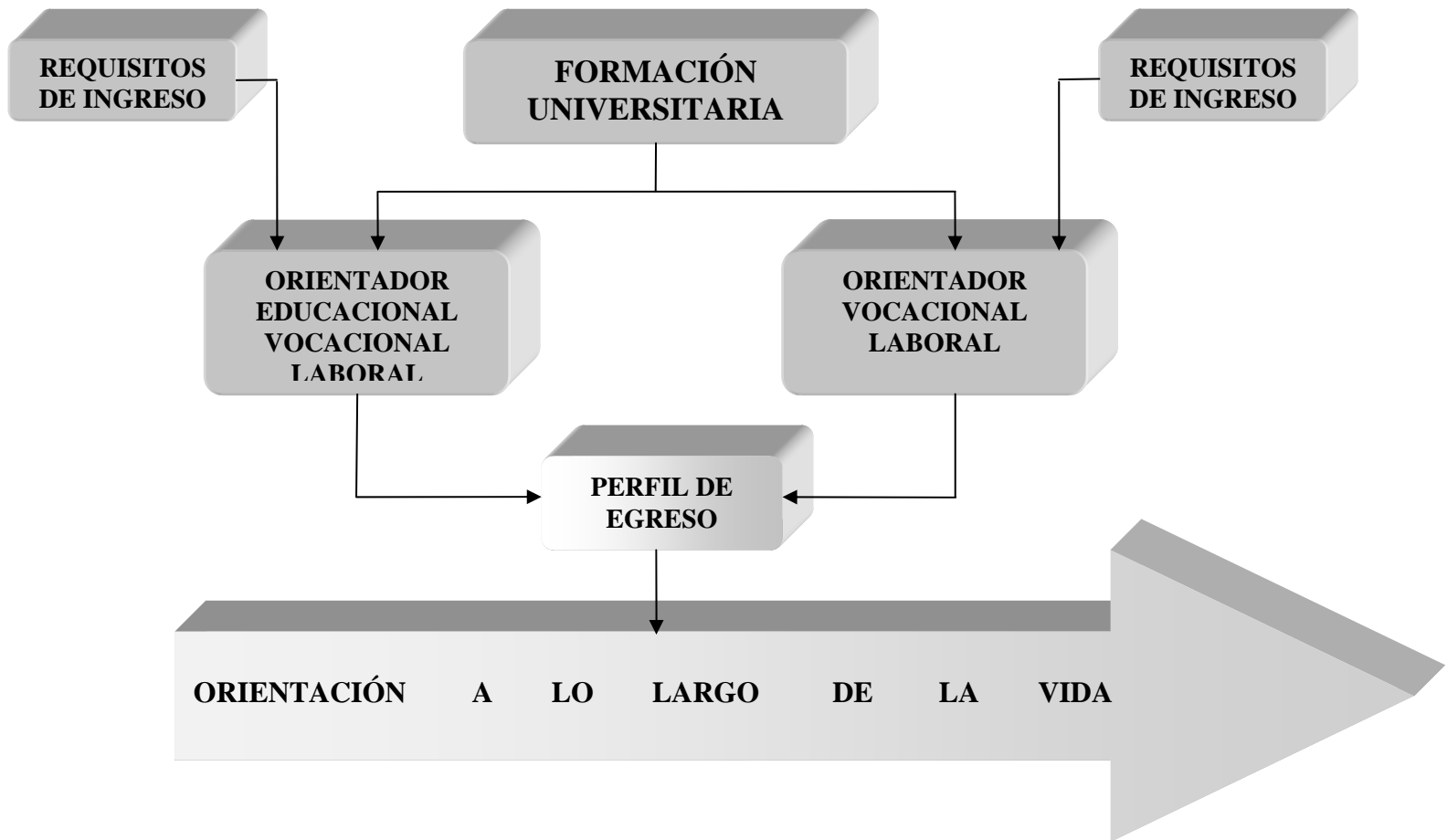
calidad para todos, conectando los ámbitos educativo, laboral y de realización personal, asegurando a los sujetos la continuidad del asesoramiento y apoyo en el continuo de sus vidas.

Este modelo admite una formación básica común en conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para ejercer la profesión de Orientador/a, y exige también una formación competencial específica para cada una de las especializaciones, tanto en saberes como en capacidades y valores. Esto le permitirá comprender a cada persona y a la situación en que está inserta, en su complejidad, e impulsar el desarrollo de todo el potencial humano.

Pueden ser formados en alguna de estas especialidades profesores, psicólogos, trabajadores, sociales y otros profesionales y licenciados del campo de las Ciencias Sociales, por una parte, y economistas, técnicos superiores e ingenieros, por otra.

Sin perjuicio de las actividades específicas que deben desarrollar, todos los profesionales de esta área deben lograr una visión holística de la Orientación.

MODELO DE FORMACIÓN DEL ORIENTADOR



MALLA CURRICULAR MODULARIZADA

La malla curricular responde al perfil de egreso y constituye el itinerario formativo de la carrera de Orientación. Es un mapa gráfico que señala el orden secuencial de las actividades curriculares que comprende el Plan de Estudios.

La malla curricular que se presenta en las páginas siguientes, tiene un conjunto de módulos que constituyen el currículo básico y que pretende entregar la preparación fundamental del Orientador, por tanto es común a ambas especializaciones: Orientación Vocacional y Laboral y Orientación Educacional, Vocacional y Laboral. Comprende dos líneas:

Línea de Orientación, que tiene por objeto desarrollar las capacidades de comprensión de los fundamentos y teorías de la Orientación, diseñar, coordinar, aplicar y evaluar estrategias y técnicas de asesoramiento e intervención destinada a promover la asistencia y guía, y en general, el desarrollo multidimensional del orientado/a, en su realidad individual y social.

Comprende cuatro módulos: Fundamentos y Teorías de la Orientación, Estrategias de Diagnóstico e Intervención en Orientación, Orientación Vocacional y Gestión de la Orientación.

Línea de Psicología, que busca potenciar en el Orientador la capacidad de analizar el comportamiento, diagnosticar, elaborar, implementar y evaluar estrategias de cambio e intervención, en contextos individuales o grupales, en distintos ámbitos, así como derivar a otros especialistas los casos que superen sus competencias.

Está integrada por el módulo Desarrollo Psicología Evolutiva y de las Alteraciones del Desarrollo.

Los currículos específicos entregan una formación que permite al Orientador(a) prepararse para ejercer en el mundo del trabajo o en el campo educativo. Cada especialidad

está conformada por tres módulos y una práctica durante los estudios, en servicios de Orientación Laboral o de Orientación Educativa.

Los módulos de cada especialidad son los que a continuación se señalan:

- *Orientación Vocacional y Laboral*: Mercado Laboral; Emprendimiento y Salud Ocupacional.
Además, Práctica en Servicios de Orientación Laboral.
- *Orientación Educativa, Vocacional y Laboral*: Orientación Educativa, Orientación Laboral y Orientación Familia y Comunidad, y Orientación Laboral.
Además, Práctica en Servicios de Orientación Educativa.

La duración estimada de la formación en cada especialidad es:

Orientador Vocacional y Laboral: 12 meses.

Orientador Educativa, Vocacional y Laboral: 12 meses.

A continuación se presenta cada una de las especializaciones, con su respectiva malla curricular, descripción de los módulos y relación entre competencias del perfil de egreso y módulos de formación

ORIENTADOR/A VOCACIONAL Y LABORAL

PERFIL DE EGRESO EN BASE A COMPETENCIAS

AREA DE COMPETENCIA	COMPETENCIA	SUBCOMPETENCIA
<p>1. Gestión</p> <p>Gestión del factor humano y de recursos materiales, informáticos y técnicos. Además, gestión del clima organizacional y de convivencia.</p> <p>Gestión del factor humano y de los recursos materiales, informáticos y técnicos: Constituye el proceso de planificar, coordinar, articular, ejecutar y evaluar el factor humano y los medios para alcanzar los propósitos de los planes de Orientación.</p> <p>Gestión del clima organizacional y de convivencia: Es la generación de acciones para relacionar e involucrar a los integrantes de la organización con el objeto de promover un ambiente de trabajo cordial y cooperativo que permita la consecución de sus objetivos.</p>	<p>1.1 Administra eficaz y eficientemente el factor humano y los recursos informáticos, materiales y técnicos, procurando que su desempeño contribuya al desarrollo de la organización, potenciando la generación de cambios.</p> <p>1.2 Asesora a directivos, profesionales y otros miembros de la institución a elaborar, implementar y evaluar planes de Orientación Vocacional y Laboral, utilizando recursos de la organización y de la comunidad, especialmente TIC.</p>	<p>1.1.1 Genera y planifica acciones destinadas a la obtención, distribución y articulación del factor humano y recursos materiales y técnicos (e informáticos) necesarios para desarrollar los procesos de Orientación en los ámbitos vocacional y laboral, empleando TIC.</p> <p>1.1.2 Evalúa las acciones desarrolladas en los procesos de Orientación, tanto en el ámbito vocacional como en el laboral</p> <p>1.2.1. Lidera la elaboración, desarrollo y evaluación de planes y programas de Orientación Vocacional y Laboral, haciendo uso de recursos tecnológicos.</p> <p>1.2.2. Genera canales de comunicación y trabajo en equipo interdisciplinario, para la elaboración, desarrollo y evaluación de planes y programas de Orientación, construyendo redes de apoyo y de colaboración con la comunidad, en los ámbitos vocacional</p>

	<p>1.3. Fomenta un clima abierto de trabajo y de sana convivencia, estableciendo relaciones interpersonales amistosas y de cooperación con los demás integrantes de la organización.</p> <p>1.4 Promueve el empleo de las TIC en la gestión eficaz y eficiente del proceso orientador</p>	<p>y laboral, utilizando recursos propios de las TIC.</p> <p>1.3.1 Impulsa la realización de acciones que faciliten la comunicación eficaz, el trabajo en equipo, la vinculación humana formal e informal, el respeto y de otros factores que favorecen la existencia de un buen clima laboral.</p> <p>1.3.2. Promueve acciones que favorecen el compromiso y colaboración en el trabajo en equipo de los integrantes de su organización.</p> <p>1.4.1 Lleva un registro electrónico de de los antecedentes de los orientados/as que atiende, permitiendo su actualización permanente, y accesibilidad.</p> <p>1.4.2 Elabora documentación magnética que apoye un trabajo cooperativo con el resto del personal de la organización.</p> <p>1.4.3. Promueve proyectos de innovación en el desarrollo del proceso orientador, utilizando las TIC pertinentes a los distintos ámbitos de su quehacer.</p>
--	---	--

<p>2. Diagnóstico e intervención</p> <p>Diagnóstico: Proceso de detección de necesidades y problemas, tanto personales como grupales, y de situaciones de contexto que requieren asistencia.</p> <p>Intervención: Proceso de aplicación de métodos y técnicas de tratamiento, preventivos y remediales, a orientados con necesidades o problemas.</p> <p>3. Consejería</p> <p>Consejería: Es el proceso interactivo que involucra al Orientador/a y al cliente, y tiene el propósito general de mejorar el nivel de bienestar de este último.</p>	<p>2.1 Diagnostica necesidades y problemas, individuales o grupales, que requieran atención, por medio de la utilización de técnicas e instrumentos que posibiliten la aplicación de estrategias de intervención y de seguimiento.</p> <p>3.1 Manifiesta profundo respeto, actitud ética, comprensión empática y establece una relación de confianza con el orientado/a, utilizando estrategias grupales e individuales, para asistirle en su crecimiento personal y social, en la prevención y solución de sus situaciones</p>	<p>2.1.1 Detecta necesidades, intereses, habilidades y destrezas personales o sociales aplicando técnicas e instrumentos de evaluación diagnóstica, usando preferentemente tecnologías de la información y comunicación.</p> <p>2.1.2 Aplica estrategias de intervención, tanto preventivas como remediales, respondiendo así a las demandas que surgen del diagnóstico.</p> <p>2.1.3 Realiza seguimiento de sus diagnósticos y/o intervenciones de los casos tratados, mediante el empleo de recursos tecnológicos.</p> <p>2.1.4 Identifica los casos que superen sus competencias, derivándolos a los especialistas o servicios respectivos.</p> <p>3.1.1 Aplica con respeto y empatía, métodos de consejería personal y grupal, a través del uso de técnicas y de recursos, particularmente tecnológicos, de Orientación Vocacional y Laboral, que permitan ayudar a resolver problemáticas, a facilitar la satisfacción de necesidades y a elaborar el proyecto</p>
---	---	---

<p>4. Orientación laboral</p> <p>Orientación laboral: Proceso de ayuda y acompañamiento del orientado/a en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que lo sitúen en una posición favorable ante el empleo y posibilite el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo.</p>	<p>problemáticas y acompañarle en el desarrollo de la carrera y en particular, en el diseño y ejecución de sus planes formativos, vocacionales y/o laborales.</p> <p>4.1 Asiste a la persona o grupo en la construcción de itinerarios de formación y trabajo, en la inserción al campo laboral y en general, en las diversas transiciones que se viven durante el ciclo vital.</p>	<p>de vida, estableciendo una relación de confianza con el sujeto, a través de una constante y profunda actitud ética.</p> <p>3.1.2 Provee información adecuada para asistir al/la orientado/a en la toma de decisiones ligadas a la elaboración de sus planes formativos, vocacionales y/o laborales.</p> <p>4.1.1. Asesora a los orientados/as, utilizando recursos, en particular informáticos y servicios de Internet, en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La toma de decisión vocacional. - Las estrategias para el diseño de itinerarios y trayectorias de formación y empleo. - El acceso y gestión de información sobre la oferta laboral disponible en el medio local, regional y nacional, para la búsqueda, análisis, interpretación y transmisión de información del mercado del trabajo. - El mantenimiento y progreso en la ocupación. - La transición de la vida activa a la jubilación.
---	---	---

	<p>4.2 Organiza y coordina servicios de información sobre intermediación laboral.</p> <p>4.3 Organiza e implementa programas de desarrollo de las capacidades emprendedoras en los orientados/as. y/o los deriva a instituciones que respaldan emprendimientos.</p> <p>4.4 Impulsa el desenvolvimiento y la acción conjunta con la comunidad.</p>	<p>4.2.1. Asesora a los/las orientados/as en la utilización de servicios de intermediación laboral, potenciando en ellos el desarrollo de estrategias de empleabilidad y manejo de la legislación laboral</p> <p>.</p> <p>4.3.1. Promueve en los/las orientados/as el desarrollo de proyectos sustentables vinculados a sus capacidades de autogestión y emprendimiento.</p> <p>4.4.1 Trabaja colaborativamente con la comunidad en el diseño, implementación y evaluación de los planes de desarrollo social, económico, educativo y del empleo.</p> <p>4.4.2 Mantiene constante interacción con personas y agencias de la comunidad para establecer vínculos de trabajo o derivación de los orientados/as.</p>
--	---	--

<p>5. Liderazgo</p> <p>Liderazgo: Es la influencia interpersonal ejercida en una situación determinada, dirigida a la consecución de los objetivos del plan, programa o proyecto de Orientación Vocacional y Laboral.</p>	<p>5.1 Compromete a los integrantes de su organización para lograr los propósitos y el desarrollo de los planes, programas y proyectos de Orientación.</p>	<p>5.1.1. Contribuye a generar actitudes de identificación, compromiso y cambio organizacional en los diferentes actores con los cuales se vincula, para lograr las metas y objetivos de los planes, programas y proyectos de Orientación Vocacional y Laboral y de la institución como un todo, en la cual se desempeña.</p> <p>5.1.2. Motiva y coordina los diferentes integrantes de la comunidad para desarrollar acciones, planes y programas de Orientación, empleando TIC.</p>
<p>6. Salud ocupacional</p> <p>Salud: Estado completo de bienestar físico, mental y social.</p> <p>Estado de equilibrio entre una persona, orientado u orientador, y su entorno sociocultural, facilitando su participación laboral, intelectual, afectiva y de relaciones que le permiten alcanzar mejor calidad de vida.</p>	<p>6.1. Utiliza estrategias de salud ocupacional tendientes a promover el bienestar físico, psíquico y social que potencien el autocuidado en el orientado y en él mismo, fomentando los factores protectores y adoptando medidas preventivas ante los factores de riesgo, para lograr una mejor calidad de vida.</p> <p>6.2. Promueve en los diferentes actores y en si mismo, la responsabilidad en la preservación de</p>	<p>6.1.1 Diseña y aplica programas de intervención preventiva o restauradora de la salud ocupacional que promuevan el bienestar propio y de los demás.</p> <p>6.1.2. Evalúa acciones y programas que potencien el autocuidado para el logro de una mejor calidad de vida.</p> <p>6.2.1. Promueve en los miembros de su comunidad el desarrollo de prácticas y hábitos que les permitan mantener y/o</p>

	la salud, promoviendo estilos de vida saludables.	mejorar su propia seguridad y salud. 6.2.2. Facilita el desarrollo de acciones y programas que permitan a las personas manejar los factores internos y externos que puedan comprometer su desarrollo o su vida.
--	---	--

ORIENTADOR VOCACIONAL y LABORAL

MALLA CURRICULAR MODULARIZADA

PLAN COMUN

**FUNDAMENTOS Y
TEORÍAS DE LA
ORIENTACIÓN**

**ESTRATEGIAS DE
DIAGNÓSTICO E
INTERVENCIÓN EN
ORIENTACIÓN**

**ORIENTACIÓN
VOCACIONAL**

**PSICOLOGÍA EVOLUTIVA
Y DE LAS ALTERACIONES
DEL DESARROLLO**

**GESTIÓN DE LA
ORIENTACIÓN**

PLAN ESPECÍFICO

**MERCADO
LABORAL**

EMPRENDIMIENTO

**SALUD
OCUPACIONAL**

PRÁCTICA EN SERVICIOS DE ORIENTACIÓN LABORAL

DESCRIPCIÓN DE LOS MÓDULOS

PLAN COMÚN

FUNDAMENTOS Y TEORÍAS DE LA ORIENTACIÓN

Módulo que permite al profesional en formación comprender los antecedentes históricos, analizar las bases filosóficas, psicológicas y socio culturales y revisar los diversos modelos y programas de Orientación, lo cual le debe conducir a diseñar un modelo integrador que genere alternativas para optimizar el proceso orientador.

ESTRATEGIAS DE DIAGNÓSTICO E INTERVENCIÓN EN ORIENTACIÓN

Este módulo permite habilitar al futuro Orientador/a para identificar situaciones, emplear técnicas de evaluación, y aplicar e interpretar instrumentos de diagnóstico utilizados en Orientación Laboral y Vocacional, empleando preferentemente las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Además le capacita para elaborar reportes y efectuar la devolución de la información, cautelando los aspectos éticos.

Asimismo prepara al Orientador/a en formación para seleccionar y desarrollar cursos de acción que le faciliten la realización de sus roles y funciones, promoviendo el desenvolvimiento de habilidades para la adopción de decisiones en el enfrentamiento de diversas situaciones que se le planteen, en los distintos contextos de intervención (empresas, oficinas de orientación, comunidad).

ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Este módulo está focalizado en la formación de un profesional competente para analizar la conducta vocacional, dinámica de la elección y decisión vocacional. Potencia el desarrollo de un conjunto de estrategias para ejercer la función del Orientador/a en la concreción de planes y programas que posibiliten el desarrollo vocacional de los jóvenes y adultos, ayudándoles a construir tanto itinerarios como trayectorias formativas y laborales, con apoyo de las TIC.

PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LAS ALTERACIONES DEL DESARROLLO

Módulo que trata sobre las principales teorías y modelos que explican el ciclo vital del desarrollo humano, y las variables sociales, culturales, económicas y biológicas que influyen en el desenvolvimiento socio cognitivo y afectivo que describen, explican y predicen el funcionamiento personal e interpersonal de niños(as), adolescentes y adultos, que permitan fundamentar el manejo de metodologías de intervención para el desarrollo de sus habilidades personales e interpersonales en función de su adecuado desempeño en los ámbitos laboral, educativo, familiar, comunitario.

Constituye asimismo una instancia de formación para que los futuros Orientadores/as logren mayores niveles de autoconocimiento y madurez, y adquieran las destrezas y habilidades necesarias para diseñar, implementar y evaluar proyectos y programas que contemplen el desarrollo de competencias genéricas, técnicas y de gestión en el ámbito de la Orientación.

Igualmente analiza los conceptos básicos de la Psicopatología, centrándose en los contextos laborales, perfilando un enfoque de la Orientación dirigido a la prevención, enfrentamiento y/o derivación de las problemáticas implicadas. Se caracteriza por la profundidad en el conocimiento de síntomas y síndromes que configuran dichos trastornos, sean éstos afectivos, sociales y/o cognitivos. Colabora con otros especialistas en el diseño e implementación de estrategias para la prevención y el tratamiento.

GESTIÓN DE LA ORIENTACIÓN

Módulo que posibilita que el profesional adquiera las competencias para planificar, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar planes, programas y proyectos de orientación personal, social, vocacional y de empleo, tanto preventivos como remediales (preventivos en cuanto su naturaleza de promover el anticipo de situaciones a las cuales está inserto el individuo y, remediales en cuanto la situación problema tenga alternativas de solución exitosa) a nivel individual y colectivo. Por tanto, al final del módulo deberá ser capaz de diagnosticar la realidad interna y externa, diseñar objetivos y estrategias de intervención, aplicables y evaluables, tanto en situaciones personales como organizacionales, utilizando recursos tecnológicos.

PLAN ESPECÍFICO

MERCADO LABORAL

Módulo que capacita al profesional para desarrollar el proceso de ayuda y acompañamiento del orientado/a, que lo sitúen en una posición favorable ante el mundo del trabajo y posibiliten el acceso y mantenimiento de su empleo. Para ello deberá adquirir habilidades para el manejo conceptos de economía, mercado de trabajo, legislación laboral, planificación de itinerarios de formación y fomento de un clima organizacional positivo.

Asimismo analiza y habilita para el manejo de las principales estrategias de búsqueda de empleo, proponiendo distintas alternativas a las personas que desean encontrar trabajo, como así también capacitar, guiar y elegir los procedimientos apropiados según el contexto de la demanda existente, apoyándose en recursos tecnológicos.

Este módulo en especial desarrolla competencias para la búsqueda, análisis, interpretación y transmisión de información del mercado de trabajo.

Igualmente procura en el Orientador el desarrollo de competencias para la búsqueda, análisis, interpretación y transmisión de información del mercado de trabajo.

EMPRENDIMIENTO

Este módulo, utilizando recursos informáticos, facilita el conocimiento, análisis, formación y aplicación de modelos de emprendimiento, sistematizando las principales ideas en el desarrollo de la gestión propia de la persona que requiere guía, de esta manera situar la posibilidad del autoempleo y el desarrollo de proyectos sustentables dentro del marco contextual en el cual se encuentre. Se vincula al propio desarrollo de capacidades de autogestión.

SALUD OCUPACIONAL

Módulo basado en el conocimiento y manejo por parte del Orientador/a en formación, de los conceptos y estrategias de fomento y preservación de la salud, en especial, de la salud ocupacional. Por tanto, focaliza su acción en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, tanto físicas como psicológicas, causadas por las condiciones laborales y riesgos ocupacionales, como así también del conocimiento de elementos de ergonomía.

PRÁCTICAS EN SERVICIO DE ORIENTACIÓN LABORAL

La Práctica es la actividad curricular que permite al estudiante de Orientación poner en ejercicio las competencias desarrolladas, y al término de la preparación, desempeñar su rol y funciones profesionales en un establecimiento de información laboral, empresa u otra organización similar. Esta acción no sólo potencia la aplicación de los conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas durante su formación, sino que concibe al Orientador/a y al resto de los actores como sujetos autónomos capaces de discernir y reflexionar en forma crítica sobre dicho proceso y a partir de dicha reflexión, adoptar decisiones compartidas que logren contribuir eficazmente el desarrollo cada uno de los orientados/as.

RELACIÓN ENTRE COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO Y MÓDULOS DE FORMACIÓN

Las competencias declaradas en el Perfil de Egreso y que los estudiantes habrán desarrollado a través de la secuencia formativa, léase Malla Curricular, se relaciona con los módulos de la manera que se explica a continuación.

Cada módulo contribuirá al desarrollo de una o más de las competencias que se han considerado como condición de egreso en cada profesional; así, el cuadro que se muestra a continuación relaciona cada competencia con los módulos donde se desarrollan éstas.

Como es posible observar, todas las competencias consideradas en la formación del profesional Orientador/a, son abordadas por uno o más módulos. Por otra parte, también es posible observar que todos y cada uno de los módulos que se consideran y se esquematizan en la malla curricular, contribuyen al desarrollo de las competencias.

Área de Competencia	Competencia	Módulos
GESTIÓN	Administra eficaz y eficientemente el factor humano y los recursos informáticos, materiales y técnicos, procurando que su desempeño contribuya al desarrollo de la organización, potenciando la generación de cambios.	<ul style="list-style-type: none"> ▪Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación. ▪Gestión de la Orientación. ▪Psicología evolutiva y de las .alteraciones del desarrollo.
	Asesora a directivos, profesionales y otros miembros de la institución a	<ul style="list-style-type: none"> ▪Fundamentos y teorías de la Orientación.

	<p>elaborar, implementar y evaluar planes de Orientación Vocacional y Laboral, utilizando recursos de la organización y de la comunidad, especialmente TIC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación. ▪Gestión de la Orientación. ▪Orientación Vocacional.
	<p>Fomenta un clima abierto de trabajo y de sana convivencia, estableciendo relaciones interpersonales amistosas y de cooperación con los demás integrantes de la organización.</p> <p>Fomenta el empleo de las TIC en la gestión eficaz y eficiente del proceso orientador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación. ▪Gestión de la Orientación. ▪Psicología evolutiva y de las alteraciones del desarrollo. ▪Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación. ▪Gestión de la Orientación.
<p>DIAGNÓSTICO E INTERVENCIÓN</p>	<p>Diagnostica necesidades y problemas, individuales o grupales, que requieran atención, por medio de la utilización de técnicas e instrumentos que posibiliten la aplicación de estrategias de intervención y de seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación. ▪Psicología evolutiva y de las alteraciones del desarrollo. ▪Mercado laboral. ▪Emprendimiento. ▪Salud ocupacional.
<p>CONSEJERÍA</p>	<p>Manifiesta profundo respeto, actitud ética, comprensión empática y establece una relación de confianza con el orientado/a, utilizando estrategias grupales e individuales, para asistirle en su crecimiento personal y social, en la prevención y solución de sus situaciones problemáticas y acompañarle en el</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Fundamentos y teorías de la Orientación. ▪Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación. ▪Psicología evolutiva y de las alteraciones del desarrollo. ▪Orientación Vocacional. ▪Mercado laboral.

	desarrollo de la carrera y en particular, en el diseño y ejecución de sus planes formativos, vocacionales y/o laborales.	<ul style="list-style-type: none"> ▪Emprendimiento ▪Salud ocupacional.
LIDERAZGO	Compromete a los integrantes de su comunidad para lograr los propósitos y el desarrollo de los planes, programas y proyectos de Orientación Vocacional y Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación. ▪Gestión de la Orientación. ▪Orientación Vocacional.

ORIENTADOR/A EDUCACIONAL, VOCACIONAL Y LABORAL

PERFIL DE EGRESO EN BASE A COMPETENCIAS

AREA DE COMPETENCIA	COMPETENCIA	SUBCOMPETENCIA
<p>1. Gestión</p> <p>Gestión del factor humano y de recursos materiales, informáticos y técnicos.</p> <p>Gestión del clima organizacional y de convivencia.</p> <p>Gestión del factor humano y de los recursos materiales, informáticos y técnicos: Constituye el proceso de planificar, coordinar, articular, ejecutar y evaluar el factor humano y los medios para alcanzar los propósitos de los planes de Orientación.</p> <p>Gestión del clima organizacional y de convivencia: Es la generación de acciones para relacionar e involucrar</p>	<p>1.1 Administra eficaz y eficientemente el factor humano y los recursos informáticos, materiales, y técnicos, procurando que su desempeño contribuya al desarrollo de la unidad educativa, potenciando la generación de cambios.</p> <p>1.2 Asesora a directivos, profesionales y otros miembros de la institución escolar a elaborar, implementar y evaluar planes de Orientación, utilizando recursos de la misma organización y de la comunidad, especialmente TIC.</p>	<p>1.1.1 Genera, planifica y evalúa las acciones destinadas a la obtención, distribución y articulación del factor humano y recursos informáticos, materiales y técnicos necesarios para desarrollar los procesos de Orientación en los ámbitos educacional, vocacional y laboral, al interior del centro educativo, empleando TIC.</p> <p>1.1.2 Evalúa las acciones desarrolladas en los procesos de Orientación, tanto en el ámbito educacional, como vocacional y laboral.</p> <p>1.2.1. Lidera la elaboración, desarrollo y evaluación de planes y programas de Orientación Educacional, Vocacional y Laboral, haciendo uso de recursos tecnológicos.</p> <p>1.2.2 Genera canales de comunicación y</p>

<p>a los integrantes de la organización con el objeto de promover un ambiente de trabajo cordial y cooperativo que permita la consecución de sus objetivos.</p>	<p>1.3. Fomenta un clima abierto de trabajo y de sana convivencia, estableciendo relaciones interpersonales amistosas y de cooperación con los demás integrantes de la unidad educativa.</p> <p>1.4 Promueve el empleo de las TIC en la gestión eficaz y eficiente del proceso orientador</p>	<p>trabajo en equipo interdisciplinario, para la elaboración, desarrollo y evaluación de planes y programas de Orientación Educativa, Vocacional y Laboral, construyendo redes de apoyo, y de colaboración con la comunidad, utilizando recursos propios de las TIC.</p> <p>1.3.1 Impulsa la realización de acciones que faciliten la comunicación eficaz, el trabajo en equipo, la vinculación humana formal e informal, el respeto y de otros factores que favorecen la existencia de un buen clima escolar.</p> <p>1.3.2 Promueve acciones que favorecen el compromiso y colaboración en el trabajo en equipo de los integrantes de su organización.</p> <p>1.4.1 Lleva un registro electrónico de los antecedentes de los orientadores/as que atiende, cautelando su accesibilidad y actualización permanente.</p> <p>1.4.2 Elabora documentación magnética y virtual que apoye un trabajo cooperativo con el resto del personal de la organización.</p> <p>1.4.3. Promueve proyectos de innovación en el desarrollo del proceso orientador, utilizando las TIC</p>
---	---	---

<p>2. Diagnóstico e intervención</p> <p>Diagnóstico: Proceso de detección de necesidades y problemas, tanto personales como grupales, y de situaciones de contexto que requieren asistencia.</p> <p>Intervención: Proceso de aplicación de métodos y técnicas de tratamiento, preventivos y remediales, a orientados/as con necesidades o problemas.</p> <p>3. Consejería</p> <p>Consejería: Es el proceso interactivo que involucra al Orientador/a y al cliente, y tiene el propósito general de mejorar el nivel de bienestar de este último.</p>	<p>2.1 Diagnostica necesidades y problemas individuales o grupales, que requieran atención, por medio de la utilización de técnicas e instrumentos que posibiliten la aplicación de estrategias de intervención y de seguimiento.</p> <p>3.1 Manifiesta profundo respeto, actitud ética, comprensión empática y establece una relación de confianza con el orientado/a, utilizando estrategias grupales e individuales, para asistirle en su crecimiento</p>	<p>pertinentes a los distintos ámbitos de su quehacer.</p> <p>2.1.1 Detecta necesidades, intereses, habilidades y destrezas, personales, o sociales, aplicando técnicas e instrumentos de evaluación diagnóstica, usando preferentemente tecnologías de la información y comunicación.</p> <p>2.1.2 Aplica estrategias de intervención, tanto preventivas como remediales, respondiendo así a las demandas que surgen del diagnóstico.</p> <p>2.1.3 Realiza seguimiento de sus diagnósticos y/o intervenciones de los casos tratados, mediante el empleo de recursos tecnológicos.</p> <p>2.1.4 Identifica los casos que superen sus competencias, derivándolos a los especialistas o servicios respectivos.</p> <p>3.1.1 Aplica con respeto y empatía, métodos de consejería personal y grupal, a través del uso de técnicas y recursos, particularmente tecnológicos, de Orientación, que permitan ayudar a resolver problemáticas, a facilitar la</p>
--	--	--

<p>4. Orientación laboral</p> <p>Orientación laboral: Proceso de ayuda y acompañamiento del orientado/a en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que lo sitúen en una posición favorable ante el empleo y posibilite el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo.</p>	<p>personal y social, en la prevención y solución de sus situaciones problemáticas y acompañarle en el desarrollo de la carrera y en particular, en el diseño y ejecución de sus planes educativos, vocacionales y/o laborales.</p> <p>4.1 Asiste a la persona o grupo en la construcción de itinerarios de formación y trabajo, en la inserción al campo laboral y en general, en las diversas transiciones que se viven durante le ciclo vital.</p>	<p>satisfacción de necesidades y a elaborar el proyecto de vida, estableciendo una relación de confianza con el sujeto, a través de una constante y profunda actitud ética.</p> <p>3.1.2 Provee información adecuada para asistir al/la orientado/a en la toma de decisiones ligadas a la elaboración de sus planes formativos, vocacionales y/o laborales.</p> <p>4.1.1. Asesora a los orientados/as, utilizando recursos informáticos y particularmente servicios de Internet, en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La toma de decisión vocacional. - Las estrategias para el diseño de itinerarios y trayectorias de formación y empleo. - El acceso y gestión de información sobre la oferta laboral disponible en el medio local, regional y nacional, para la búsqueda, análisis, interpretación y transmisión de información del mercado del trabajo. - El mantenimiento y progreso en la ocupación. - La transición de la vida activa a la jubilación.
---	---	---

	<p>4.2 Organiza y coordina servicios de información sobre intermediación laboral.</p> <p>4.3 Organiza e implementa programas de desarrollo de las capacidades emprendedoras en los orientados/as. y/o los deriva a instituciones que respaldan emprendimientos.</p>	<p>4.1.2. Promueve en los/las orientados/as el desarrollo de proyectos sustentables vinculados a sus capacidades de autogestión y emprendimiento.</p> <p>4.1.3 Mantiene constante interacción con personas y agencias de la comunidad para establecer vínculos de trabajo o derivación de los orientados/as.</p> <p>4.1.4 Trabaja colaborativamente con la comunidad en el diseño, implementación y evaluación de los planes de desarrollo social, económico, educativo y del empleo.</p> <p>4.2.1. Asesora a los/las orientados/as en la utilización de servicios de intermediación laboral, potenciando en ellos el desarrollo de estrategias de empleabilidad y manejo de la legislación laboral.</p> <p>4.3.1 Desarrolla colaborativamente proyectos destinados al desarrollo de capacidades genéricas (proactividad, habilidad para la adopción de decisión, creatividad en la solución de problemas, aptitud para el trabajo en equipo, asunción de responsabilidad y riesgo, flexibilidad, liderazgo, iniciativa,</p>
--	---	--

<p>5. Liderazgo</p> <p>Liderazgo: Es la influencia interpersonal ejercida en una situación determinada, dirigida a la consecución de los objetivos del plan de Orientación.</p>	<p>4.4 Impulsa el desenvolvimiento y la acción conjunta con la comunidad.</p> <p>5.1 Compromete a los integrantes de su comunidad escolar para lograr los propósitos y el desarrollo de los planes y programas de Orientación.</p>	<p>orientación al logro, pensamiento estratégico) y capacidades técnicas (habilidades de investigación de la realidad e identificación o creación de oportunidades, aptitudes de gestión, manejo de las TIC).</p> <p>4.4.1 Trabaja colaborativamente con la comunidad en el diseño, implementación y evaluación de los planes de desarrollo social, económico, educativo y del empleo.</p> <p>4.4.2 Mantiene constante interacción con personas y agencias de la comunidad para establecer vínculos de trabajo o derivación de los orientados/as.</p> <p>5.1.1. Contribuye a generar actitudes de identificación, compromiso y cambio organizacional, en los diferentes actores con los cuales se vincula para lograr metas y objetivos de los planes de Orientación y en general, de la institución escolar en la cual se desempeña.</p> <p>5.1.2. Motiva y coordina los diferentes integrantes de la comunidad educativa para desarrollar acciones, planes y programas de Orientación, empleando TIC.</p>
--	--	---

<p>6. Salud</p> <p>Salud: Estado completo de bienestar físico, mental y social.</p> <p>Estado de equilibrio entre una persona, orientado/a u orientador/a, y su entorno sociocultural, facilitando su participación laboral, intelectual, afectiva y de relaciones que le permiten alcanzar mejor calidad de vida.</p>	<p>6.1. Utiliza estrategias de salud tendientes a promover el bienestar físico, psíquico y social que potencien el autocuidado en el orientado/a y en él mismo, fomentando los factores protectores y adoptando medidas preventivas ante los riesgos, para lograr una mejor calidad de vida.</p> <p>6.2. Promueve en los diferentes actores y en si mismo, la responsabilidad en la preservación de la salud, promoviendo estilos de vida saludables.</p>	<p>6.1.1 Diseña, aplica y evalúa programas de intervención preventiva o restauradora de la salud que promueva el bienestar propio y de los demás.</p> <p>6.1.2. Evalúa acciones y programas que potencien el autocuidado para el logro de una mejor calidad de vida.</p> <p>6.2.1. Promueve en los miembros de su comunidad el desarrollo de prácticas y hábitos que les permitan mantener y /o mejorar su propia seguridad y salud.</p> <p>6.2.2. Facilita el desarrollo de acciones y programas que permitan a las personas manejar los factores internos y externos que puedan comprometer su desarrollo o su vida.</p>
---	---	--

ORIENTADOR EDUCACIONAL, VOCACIONAL y LABORAL

MALLA CURRICULAR MODULARIZADA

PLAN COMUN

**FUNDAMENTOS Y
TEORÍAS DE LA
ORIENTACIÓN**

**ESTRATEGIAS DE
DIAGNÓSTICO E
INTERVENCIÓN EN
ORIENTACIÓN**

**ORIENTACIÓN
VOCACIONAL**

**PSICOLOGÍA EVOLUTIVA
Y DE LAS ALTERACIONES
DEL DESARROLLO**

**GESTIÓN DE LA
ORIENTACIÓN**

PLAN ESPECÍFICO

**ORIENTACIÓN
EDUCACIONAL**

**ORIENTACIÓN
LABORAL**

**ORIENTACIÓN,
FAMILIA Y
COMUNIDAD**

PRÁCTICA EN SERVICIOS DE ORIENTACIÓN EDUCACIONAL

DESCRIPCIÓN DE LOS MÓDULOS

PLAN COMÚN

Los módulos correspondientes al plan común fueron descritos en la especialidad de Orientador Vocacional y Laboral.

PLAN ESPECÍFICO

ORIENTACIÓN EDUCACIONAL

Este módulo desarrolla competencias en el futuro especialista , para que sea capaz de dinamizar, asesorar y coordinar a los miembros de su comunidad educativa, en todos los niveles escolares, en la elaboración, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos de Orientación, tanto en el área personal social como vocacional, individuales y grupales, con miras a promover el desarrollo integral de los estudiantes y su incorporación a la sociedad.

ORIENTACIÓN LABORAL

Este módulo está focalizado en la formación de un especialista con capacidad para desarrollar el proceso de ayuda y acompañamiento del orientado/a, que lo sitúen en una posición favorable ante el mundo del trabajo y posibiliten el acceso y mantenimiento de su empleo o la creación de un autoempleo. Para ello deberá adquirir habilidades para el manejo de economía, legislación laboral y mercado de trabajo, estrategias de intermediación laboral, búsqueda de empleo, planificación de itinerarios de formación, fomento de un clima organizacional positivo y preservación de la salud ocupacional.

Este módulo en especial desarrolla competencias para la búsqueda, análisis, interpretación y transmisión de información del mercado de trabajo.

ORIENTACIÓN, FAMILIA Y COMUNIDAD

Este módulo se focaliza en la formación de un profesional competente en Consejería Familiar y Comunitaria, desarrollando habilidades y destrezas para la aplicación de programas, proyectos, estrategias y técnicas que le permitan actuar con las familias de los estudiantes, de manera preventiva y remedial.

PRÁCTICAS EN SERVICIO DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA

La Práctica es la actividad curricular que permite al estudiante de Orientación poner en ejercicio las competencias desarrolladas, y al término de la preparación, desempeñar su rol y funciones profesionales en un establecimiento educativo. Esta acción no sólo potencia la aplicación de los conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas durante su preparación, sino que concibe al Orientador/a y al resto de los actores como sujetos autónomos capaces de discernir y reflexionar en forma crítica sobre dicho proceso y a partir de dicha reflexión, adoptar decisiones compartidas que logren contribuir eficazmente el desarrollo cada uno de los orientados/as.

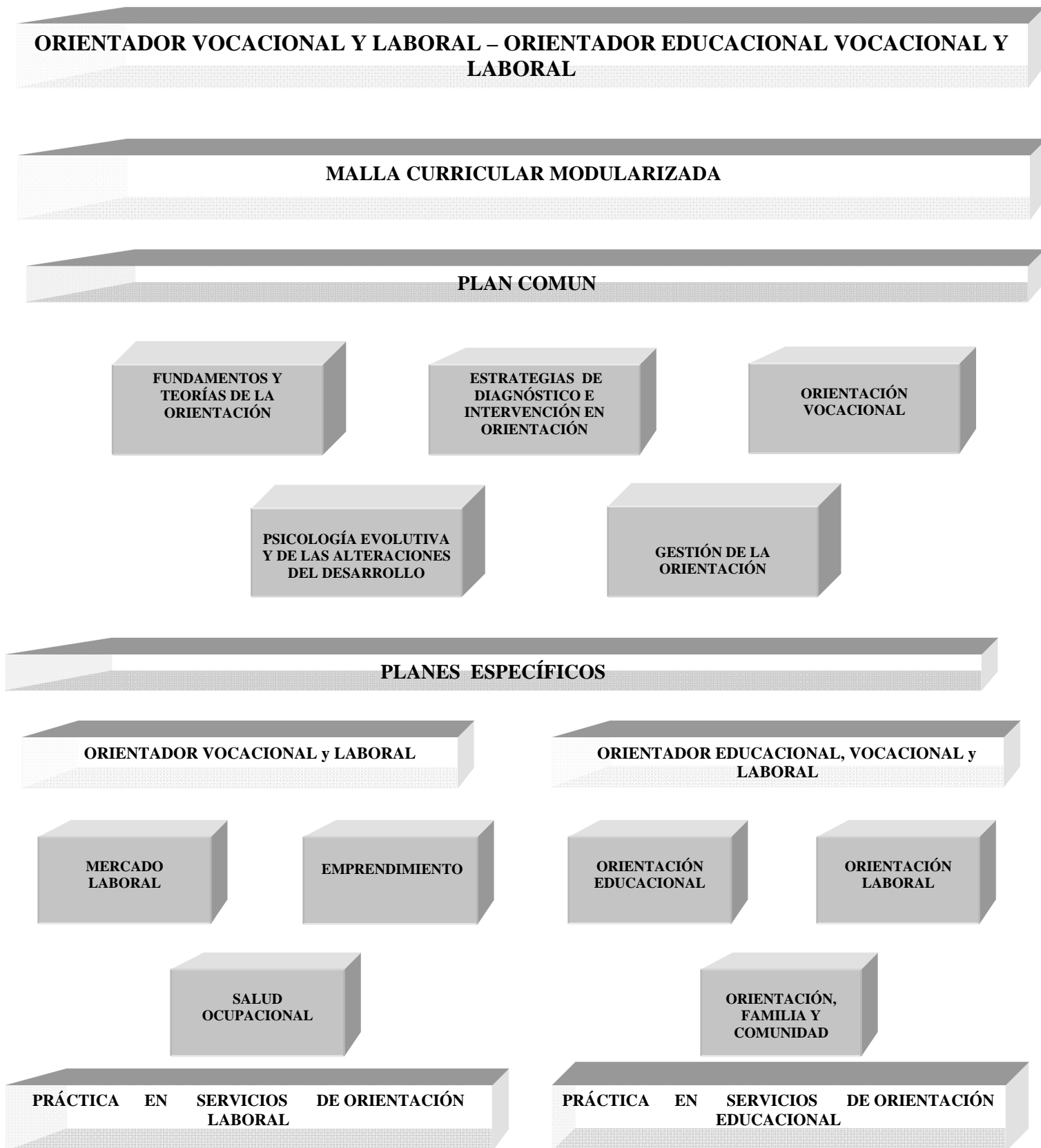
RELACIÓN ENTRE COMPETENCIAS DEL PERIL DE EGRESO Y MÓDULOS DE FORMACIÓN

Área de Competencia	Competencia	Módulos
GESTIÓN	Administra eficaz y eficientemente el factor humano y los recursos informáticos, materiales y técnicos, procurando que su desempeño contribuya al desarrollo del centro escolar, potenciando la generación de cambios.	<p>Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión de la Orientación. ▪ Psicología evolutiva y de las alteraciones del desarrollo
	Asesora a directivos, profesionales y otros miembros de la institución a elaborar, implementar y evaluar planes de Orientación, utilizando recursos de la organización y de la comunidad, especialmente TIC.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fundamentos y teorías de la Orientación. ▪ Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación. ▪ Gestión de la Orientación. ▪ Orientación Vocacional. ▪ Orientación Educacional. ▪ Orientación, Familia y Comunidad ▪ Orientación Laboral.
	Fomenta un clima abierto de trabajo y de sana convivencia, estableciendo relaciones interpersonales amistosas y de cooperación con los demás integrantes de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación. ▪ Gestión de la Orientación. ▪ Psicología evolutiva y de las alteraciones del desarrollo. ▪ Orientación Educacional. ▪ Orientación, Familia y Comunidad.

<p>DIAGNÓSTICO E INTERVENCIÓN</p>	<p>Diagnostica necesidades y problemas individuales o grupales que requieran atención, por medio de la utilización de técnicas e instrumentos que posibiliten la aplicación de estrategias de intervención y de seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación. ▪ Psicología evolutiva y alteraciones del desarrollo. ▪Orientación Laboral.
<p>CONSEJERÍA</p>	<p>Manifiesta profundo respeto, actitud ética, comprensión empática y establece una relación de confianza con el orientado/a, utilizando estrategias grupales e individuales, para asistirle en su crecimiento personal y social, en la prevención y solución de sus situaciones problemáticas y acompañarle en el desarrollo de la carrera y en particular, en el diseño y ejecución de sus planes educativos, vocacionales y/o laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Fundamentos y teorías de la Orientación. ▪Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación. ▪ Psicología evolutiva y de las alteraciones del desarrollo. ▪Orientación Vocacional. ▪Orientación Educativa. ▪Orientación, Familia y Comunidad. ▪Orientación Laboral.
<p>ORIENTACIÓN LABORAL</p>	<p>Analiza los cambios y las renovadas demandas del mercado laboral, generando respuestas válidas a las necesidades e intereses de empleo de las personas o grupos a las cuales asiste.</p>	<p>Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪Gestión de la Orientación. ▪Orientación Vocacional ▪ Orientación Laboral. ▪Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación.
<p>LIDERAZGO</p>	<p>Compromete a los integrantes de su comunidad para lograr los propósitos y el desarrollo de los planes, programas y proyectos de Orientación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Gestión de la Orientación. ▪Orientación Vocacional. ▪Orientación Educativa. ▪Orientación, Familia y Comunidad.

<p style="text-align: center;">SALUD</p>	<p>Utiliza estrategias de salud tendientes a promover el bienestar físico, psíquico y social que potencien el autocuidado en el orientado/a y en él mismo, fomentando los factores protectores y adoptando medidas preventivas ante los factores de riesgo, para lograr una mejor calidad de vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Estrategias de diagnóstico e intervención en Orientación. ▪ Psicología evolutiva y de las alteraciones del desarrollo. ▪Orientación Educacional. ▪ Orientación, Familia y Comunidad
---	--	---

A modo de síntesis, el modelo integral de la propuesta queda graficado de la siguiente forma:



REQUISITOS MÍNIMOS DE INGRESO PARA LA ESPECIALIDAD DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL

- Título de técnico de nivel superior, u otro profesional y/ o licenciado de las áreas de Tecnología o de las Ciencias Sociales.
- Entrevista personal.
- Deseable experiencia en el área laboral en funciones de Orientación o intermediación laboral en municipios, empresa y organismos gubernamentales y no gubernamentales.

REQUISITOS MÍNIMOS DE INGRESO AL PROGRAMA DE ORIENTACIÓN EDUCACIONAL, VOCACIONAL Y LABORAL

- Título profesional universitario y/o grado académico de las áreas de Educación, Ciencias Sociales.
- Entrevista personal.
- Deseable experiencia en el ámbito educativo.

DEFINICIÓN DE LAS CONDICIONES DE ENTRADA Y RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIAS PREVIAS EN LOS ORIENTADORES EDUCACIONALES VOCACIONALES Y LABORALES

- Condiciones personales de entrada al programa de formación de Orientadores/as:
- Tener capacidad empática
- Poseer capacidad de comunicación eficaz
- Ser estable emocionalmente.
- Tener condiciones de líder

Estas condiciones serán evaluadas en la entrevista de selección.

Deseable: Experiencia profesional

Reconocimiento de las experiencias previas

El reconocimiento formal de las competencias que los postulantes o alumnos de los programas de formación adquiridas a lo largo de su ciclo vital, y específicamente durante su capacitación y ejercicio profesional.

Para evaluar tales competencias se deben establecer los mecanismos de validación y reconocimiento de las actividades formales e informales de formación. Específicamente habrá que elaborar los estándares de desempeño.

Para el reconocimiento de experiencias previas se solicitarán las certificaciones correspondientes.

En el caso de profesionales egresados de la Educación Superior, los módulos o asignaturas cursadas, serán sometidas a un proceso de homologación o convalidación según corresponda.

PROPUESTA ACTUALIZADA PARA LA FORMACIÓN DEL ORIENTADOR/A

Las funciones que en la actualidad se requiere que el Orientador/a cumpla tienen mucho que ver con los retos que emergen en esta nueva era, marcados de forma especial por el impacto provocado por la generalización de las tecnologías de la información y la comunicación, los procesos de globalización socio-económica y cultural, los avances científico-tecnológicos, la transformación en los valores, los cambios que afectan a las estructuras demográficas o los escenarios en los que se desarrolla la vida cotidiana (en la familia, el trabajo, etc.). Todos estos aspectos constituyen referentes esenciales en la demanda, y consecuente justificación, de profesionales que conozcan, interpreten e intervengan en este contexto local-global, determinando que el campo de acción de la Orientación se haya ampliado de forma considerable en los últimos tiempos (Calatayud, 2007). De este modo, se plantea que “El cambio, en estos dos recientes quinquenios, en el campo de la educación ha sido de carácter exponencial, no tanto en calidad, como en cantidad, al aparecer, como complemento del campo tradicional que era el escolar, otros dos grandes campos, como mínimo: el de la intervención social y el de la formación para el empleo, con toda una serie de campos colaterales y complementarios. La aplicación de las nuevas tecnologías y la aparición y desarrollo de la Sociedad en Red está creando la aparición de la Sociedad del Conocimiento con nuevas demandas laborales, de perfiles ocupacionales y, sobre todo, de competencias y capacidades” (Domínguez, 2002: 205).

En el pasado, la mayoría de la gente sólo se desplazaba una vez en la vida entre la educación, la formación y el mercado laboral, y lo hacía en la juventud, al salir de la escuela o la universidad para buscar trabajo, a veces con uno o varios períodos intermedios de formación profesional. Actualmente, todas las personas pueden necesitar información y consejo sobre cómo deben proceder en varios momentos de sus vidas y, a veces, de forma bastante imprevisible, como parte de un proceso continuo de planificación y realización de un proyecto vital, en el que el trabajo remunerado sólo es un componente, por muy importante que pueda ser. Para considerar opciones y tomar decisiones se necesita información pertinente y detallada, pero también consejos profesionales que puedan ayudar a aclarar las ideas.

Es por ello que se necesita asumir una perspectiva más dinámica y flexible de la Orientación, acorde a las necesidades y demandas de una realidad emergente, lo que supone un proceso permanente o continuo, en el marco de la formación a lo largo de la vida, que permita a los ciudadanos de cualquier edad y en cualquier momento de sus existencias identificar sus competencias e intereses, tomar decisiones en materia de educación, formación y empleo y aprender a autogestionar sus trayectorias en lo educativo y laboral. Así, la Orientación se presenta como un instrumento esencial para las políticas pertinentes, ya que favorece la integración de la educación, la formación profesional y el empleo, a través de una relación dinámica y continua, configurándose como punto de encuentro entre las necesidades de los individuos y las oportunidades externas, con capacidad de ofrecer indicadores de evaluación para las políticas de empleo y formación.

En este contexto, se requiere un nuevo enfoque que considere la Orientación como un servicio continuamente accesible para todos, que deje atrás la distinción entre Orientación educativa, formativa y personal y que abarque a nuevos grupos de personas, considerando una compleja diversidad de realidades y singularidades que conforman un espectro en lo social. Se requieren, por tanto, acciones dirigidas, por ejemplo, a jóvenes que han terminado estudios profesionales o carreras universitarias y quieren acceder a un primer empleo, personas que teniendo una formación adecuada, y poseyendo experiencia laboral se encuentran en una situación de desempleo coyuntural o de cambio, quienes manifiesten una inestabilidad laboral como consecuencia de los cambios en el mercado o en la economía, específicamente jóvenes con formación profesional o estudios universitarios de difícil inserción, o 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, jóvenes que abandonan el sistema educativo, jóvenes en riesgo social, inmigrantes, personas con minusvalías, sujetos con ausencias prolongadas del mercado de trabajo, personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad social, como personas mayores de 40 años, población ex-reclusa, o enfermos crónicos.

Por tanto, la tarea del profesional consiste en acompañar a los individuos, proporcionando información pertinente y facilitando la toma de decisiones. Esto incluye un enfoque más activo y que se actúe de forma positiva para prevenir y compensar los fracasos

en el aprendizaje y los abandonos durante la educación o la formación. Entonces, la Orientación y el asesoramiento deben evolucionar hacia un estilo de servicio más integral, capaz de atender a diversas necesidades y expectativas de grupos variados, disponibles a escala local, con profesionales que deben estar familiarizados con las circunstancias personales y sociales de quienes acudan a ellos, pero también conocer las características del mercado de trabajo local y las necesidades de las empresas. Asimismo, deben estar más estrechamente conectados en redes de servicios colaterales de carácter personal, social y educativo. Así será posible poner en común conocimientos especializados, experiencias y recursos.

A partir de lo anterior es que se puede señalar que la tarea de formar profesionales de la Orientación se vuelve compleja, por cuanto aprender a ser Orientadores/as implica aprender a percibir, entender e interactuar efectivamente, en forma personal y profesional, con una constelación de procesos humanos en un espacio temporal y sociocultural determinado. Por lo tanto, el aprendizaje de lo que constituye la profesión y cómo ejercerla es un reto significativo en los ámbitos cognoscitivos, emocionales y conductuales para alumnos y formadores. Así como también es un desafío para la institución formadora y para los enfoques, métodos y estrategias que son utilizados en la preparación profesional de los Orientadores/as (Vera, 2003).

De este modo se releva la importancia que, en el marco de una formación permanente, tiene el curriculum formativo del Orientador/a, más aún cuando se hace imperativo el que ocupe espacios en los que hasta el momento no ha estado presente. En la mayoría de los países la orientación profesional no es una profesión, sino una ocupación o una función; esto lleva a que la formación que reciben los orientadores raramente sea especializada y de nivel superior, siendo parte de una preparación más general de orientación y asesoría, que se limita a breves cursos de enseñanza superior, o bien se realiza durante el ejercicio de la profesión. En muchos casos la contratación de un profesional en esta área se efectúa sobre la base de considerar una preparación en campos como la psicología, que guardan cierta relación, pero que son demasiado generales e insuficientes. Como resultado de lo anterior, muchos orientadores no reciben formación en teorías básicas

de orientación, tienen poco en cuenta los contextos y objetivos socioeconómicos y carecen de formación aplicada y sistemática sobre cómo orientar profesionalmente. (OCDE, 2004).

Vélaz de Medrano (2008), tomando en consideración los parámetros normativos más relevantes, el *Espacio Europeo de las Calificaciones* (EQF), el *Espacio Europeo de Educación Superior* (EEES), y otros documentos, hace una revisión de las competencias exigidas al Orientador/a, así como las iniciativas de distintos países en relación a la formación de Orientadores/as. A partir de esto plantea una propuesta en la que los planes de estudio deben reunir las siguientes características:

- Modulares y flexibles, que respondan realmente a las necesidades de formación y especialización, evitando amalgamas de materias y contrarrestando también las inercias que puedan llevar a tomar decisiones más ancladas en el pasado que en el futuro.
- Contextualizados, pero tratando de evitar plegarse demasiado y exclusivamente a la normativa vigente, que cambia periódicamente, mientras que los planes de estudios tienen aspiración de perdurar más tiempo y poner obstáculos a la movilidad entre contextos, estudios y territorios.
- Que contemplen la existencia de otros espacios profesionales próximos y, por tanto, de otras titulaciones. Es importante no invadir, sino complementar.
- Con la participación de docentes especializados, que en muchos casos pasa por contemplar títulos interfacultativos, e incluso interuniversitarios.
- Diseñando una práctica de calidad, que recoja la versatilidad de cada contexto de intervención (sistema educativo, servicios sociocomunitarios, organizaciones u otros).

Haciéndolo así se estaría dando respuesta al desarrollo de la profesión entendida como actividad definida en perfiles configurados por competencias, que establecen el desempeño de roles acordes con títulos expedidos por los sistemas formativos.

Desde una aproximación a la profesión como conjunto social organizado que facilita la identificación y defensa de los intereses de los profesionales que son miembros, es

importante en esta coyuntura que los profesionales de la Orientación se informen, participen, se comprometan, se unan y se pronuncien sobre estos temas, de forma que las Administraciones y las universidades puedan contar con su visión al diseñar las políticas públicas y los planes de estudios.

Justifica plantear una innovación curricular basada en competencias, situaciones tales como la indicada por Márquez, Marcone y Muñoz (2005) en relación a la gran disimilitud de los modelos de formación actualmente implementados por las diferentes instituciones de educación superior del país, ninguno de los cuales asegura el dominio de competencias para dar respuesta a las necesidades detectadas en el ámbito nacional e internacional. Asimismo, apoya esta propuesta, la insuficiencia de competencias de los actuales Orientadores/as, especialmente en cuestiones inherentes al acceso al mercado laboral, su permanencia y preparación para el término de la vida activa, así como los avances que la propia disciplina ha desarrollado y que implican una nueva forma de actuación de los Orientadores/as en diversos escenarios en los que se desempeña y podría desempeñarse.

Concretamente el presente estudio pretende incorporar lo que el Orientador/a está realizando hoy y, lo que se requiere que realice en sus diversos ámbitos de actuación, desde lo educacional hasta lo vocacional y laboral.

FORMACIÓN PERMANENTE DEL ORIENTADOR/A

La formación permanente busca ampliar las oportunidades de aprendizaje favoreciendo el desarrollo continuo, no sólo del profesional sino que también de la sociedad en su conjunto.

Y esta educación continua debe responder a los cambios de la economía mundial, al mayor desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, y a otros múltiples factores, en una sociedad internacionalizada, interdependiente y con crecientes demandas de conocimientos.

La formación permanente responde al reto de un mundo que cambia rápidamente y que demanda volver a estudiar para poder afrontar las necesidades que surgen en la vida privada y en la comunidad profesional.

La educación permanente o a lo largo de la vida debe erigirse hoy, de acuerdo con la UNESCO, en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

Por tanto se le atribuye a la universidad la necesidad de otorgar ofertas de tipos de formación muy especializados y adaptados a la vida social y económica.

La formación de orientadores ha evolucionado en los últimos años, los cambios sustantivos que ha sufrido el sistema educativo en sus aspectos formales normativos, impulsados fundamentalmente por el impacto que ha tenido la Reforma Educativa, demanda la urgente actualización curricular de quienes recibieron su formación profesional previa a este período.

El incremento exponencial de la cobertura que ofrece el sistema escolar, la obligatoriedad de 12 años de educación básica, la jornada escolar completa y normativa de protección al estudiantado sitúa al Orientador/a en un escenario radicalmente diferente.

Hoy los profesores enfrentan serios retos: acoso escolar, disgregación familiar, embarazo adolescente, delincuencia juvenil, tribus urbanas, incertidumbre de los jóvenes respecto a su inserción laboral, etc., lo que evidencia la imperiosa necesidad de apropiarse de herramientas eficaces para ejercer un rol orientador frente a estas problemáticas.

El Ministerio de Educación ha impulsado políticas de convivencia escolar, educación sexual, prevención del abuso de drogas, participación ciudadana y otras, las que requieren para su implementación, capacitación permanente del Orientador/a.

PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL ORIENTADOR/A

La educación a lo largo de la vida exige también una Orientación a través de todo el ciclo vital. Esta Orientación comprende un conjunto de acciones que posibiliten a las personas de todas las edades explorar sus aptitudes, capacidades e intereses, tomar relevantes decisiones referidas a su educación, formación y empleo y administrar su trayectoria vital, tanto en el plano educativo como laboral (Consejo de Europa, 1996).

Desde esta óptica es menester brindar permanentes oportunidades de perfeccionamiento a las/os Orientadores/as y Consejeros/as Educativos/as y Vocacionales en ejercicio, para que sean capaces de crecer como personas y profesionales a fin de lograr un buen desempeño de sus funciones y cubrir los nuevos ámbitos de actuación. Esto sin perjuicio de iniciar cuanto antes la formación de Orientadores/as Vocacionales y Laborales.

Al contrastar el perfil de egreso en base a competencias relevado en este trabajo, con el estudio de Márquez, Muñoz y Marcone (2005), relativo a las áreas que contemplan las ofertas de formación de Orientadores existentes en Chile, y con la propuesta de las 10 competencias consideradas indispensables para el adecuado ejercicio del personal de Orientación por la Asamblea General de la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional (AIOEP) en el año 2003, se constata la necesidad de actualizar a estos profesionales, especialmente en las siguientes áreas de competencias:

- Gestión de la Orientación
- Orientación laboral
- Liderazgo

Específicamente es menester potenciar el desarrollo de las siguientes competencias:

1. Administrar eficaz y eficientemente el factor humano y los recursos materiales informáticos y técnicos, procurando que su desempeño contribuya al desarrollo de la organización, a través de la generación de cambios.

.2 Asesorar a directivos, profesionales y otros miembros de la institución a elaborar, implementar y evaluar planes de Orientación, utilizando recursos de la organización y de la comunidad.

3. Fomentar un clima abierto de trabajo y de sana convivencia, estableciendo relaciones interpersonales amistosas y de cooperación con los demás integrantes de la organización.

4. Reflexionar críticamente sobre las nuevas tendencias en Orientación, y desarrolla la capacidad de evaluar y mejorar su propio desempeño.

5. Analizar los cambios y las renovadas demandas del mercado laboral, generando respuestas válidas a las necesidades e intereses de empleo de las personas o grupos a las cuales asiste.

6. Comprometer a los integrantes de su comunidad para lograr los propósitos y el desarrollo de los planes y programas de Orientación.

GLOSARIO

ÁREA DE COMPETENCIA	Es un conjunto de competencias interrelacionadas entre sí que responden a un ámbito de desempeño.
ACTITUD	Conjunto de creencias y sentimientos que predisponen a un individuo o grupo a un determinado comportamiento.
APTITUD	Constituye un rasgo específico y unitario que facilita el desempeño de cierto tipo de actividad o facilita el aprendizaje de una determinada materia.
COMPETENCIA	<p>En el marco de una formación integral, hace referencia al saber actuar e interactuar de manera pertinente en contextos sociales, para lo cual se deben movilizar y transferir los recursos personales articulados con otros recursos que se han integrado con sentido durante el proceso de formación.</p> <p>En cada clase de competencias, hay a su vez dos subclases, de acuerdo con el grado de amplitud de la competencia: competencia y subcompetencia.</p>
COMPETENCIA GENÉRICA	Se refiere a competencias transversales, transferibles a multitud de desempeños y que pueden ser comunes a diferentes programas o a diversas profesiones; identifican los elementos compartidos que pueden ser comunes a cualquier titulación.

<p>COMPETENCIA ESPECÍFICA</p>	<p>Es propia de cada profesión dándole identidad; identifica los elementos particulares a cada área temática.</p>
<p>DESTREZA</p>	<p>Corresponde en general a una habilidad o arte con el que se puede realizar alguna cosa o ejecutar alguna actividad determinada o específica, por tanto, supone el dominio de formas peculiares de llevar a cabo una tarea.</p>
<p>HABILIDAD</p>	<p>Capacidad para ejecutar determinadas tareas con precisión, ó constituye una disposición de la persona para realizar tareas o resolver problemas en un área determinada, basándose en la percepción de los estímulos externos y en una respuesta activa para desencadenar en una acción eficaz.</p>
<p>ORIENTACIÓN EDUCACIONAL</p>	<p>Es un proceso consustancial a la Educación, mediante el cual el educando toma conciencia de su vocación humana y la asume, hace uso de sus recursos y potencialidades en la elaboración de sus planes y proyectos de vida, se integra responsable y creativamente en la vida de relación con los demás contribuyendo al desarrollo de la sociedad. (Circular 600 Ministerio de Educación, 1991).</p>
<p>ORIENTACIÓN VOCACIONAL</p>	<p>El proceso por el que se ayuda al sujeto a elegir una profesión y a prepararse para ella.</p>

<p>ORIENTACIÓN LABORAL</p>	<p>Acción que apunta a facilitar el acceso a la información sobre saberes laborales u oficios que potencialmente pueden concordar con las destrezas o talentos de las o los jóvenes. Busca identificar y desarrollar capacidades y aptitudes entre las personas de acuerdo a los requerimientos de la demanda laboral (Chilecalifica, 2006).</p>
<p>ORIENTACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>Constituye una acción educativa que, apoyada en modelos integradores de diagnóstico (tanto de los orientados como del entorno donde se desenvuelven) se encamina hacia el desarrollo personal, educativo y profesional de los sujetos implicados, al mismo tiempo que es capaz de ofrecer respuestas válidas a una sociedad caracterizada por su constante cambio.</p> <p>Constituye un proceso de ayuda al individuo para la decisión, formación y ubicación profesional que trata de integrar las exigencias personales con las necesidades sociales.</p>
<p>SUBCOMPETENCIA</p>	<p>La subcompetencia es concreta y se refiere a actividades generales mediante las cuales se pone en acción toda competencia.</p>

BIBLIOGRAFÍA

AIOEP (2003) . Competencias Internacionales para los Profesionales de Orientación y de Educación, aprobadas para la Asamblea General de la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional (AIOEP), Berna, 4 de Septiembre de 2003

AIOEP (2008). Hoja informativa de la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional. Número 60, febrero de 2008.

Alguacil, Julio (2000) “Calidad de vida y praxis urbana”. Ed. CIS. Madrid, España.

Álvarez Rojo, Víctor y Romero R., Soledad.(2007). “Formación basada en competencias para los profesionales de la Orientación”. Revista Educación XXI, N° 10, pp 15-37.

Andaur, Rafael et al. (2008). Informe de Gestión 2003-2008. Línea de Orientación Vocacional y Laboral. Sistema de Formación Permanente Chilecalifica.

ASCA: National Model (2003): A framerwork for School Counseling Programs, The American School Counselor Association.

ASPECT: Canadian Standars and Guidelines for Career Development Practitioners.

Bernett, Ronald (2001): “Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad”. Editorial Gedisa, Barcelona.

Blasco, Teresa y Otero, Loreto. (2008) Técnicas conversacionales para la recolección de datos en investigación científica: la entrevista. Nure Investigación, disponible en: http://www.nureinvestigacion.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/F_METODOLOGICA/formet_332622008133517.pdf

Brunner, José Joaquín (2007) “Tendencias del mercado laboral de graduados de la educación superior en algunos países desarrollados”. Observatorio del Empleo de Graduados de la Educación Superior Chilena.

En : http://mt.educarchile.cl/mt/jjbrunner/archives/2007/01/post_32.html

Cáceres, Gustavo (2002). Educación Superior y Mundo Laboral. Boletín N° 3 Mecesup. Ministerio de Educación, Chile.

Castells, Manuel (1999). La era de la información: economía, sociedad y cultura. Editorial Siglo Veintiuno, México.

Calatayud S., María Amparo (2007) “Una mirada hacia los nuevos escenarios profesionales del Orientador en la sociedad actual”. Comunicación presentada en el II Congreso de Innovación en Orientación para la Universidad CIES 2007. Universitat Politècnica de Valencia.

Ceniceros, Juan Carlos; Oteo, Emma (2003) “Orientación sociolaboral basada en itinerarios: Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión”. Fundación Tomillo, España.

Chávez R. Paulina (2001) “Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”. Revista de la Facultad de Economía, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, Año VI, N° 17.

Claes, Rita (2003). Counseling for new careers. International Journal for Educational and Vocational Guidance. Vol. 3 N° 1, pp 55-69.

Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI (1996) La educación encierra un tesoro, Santilla – Ediciones UNESCO, Madrid.

Consejo de Europa (1996) “Carta Social Europea”, Junta de Andalucía, Sevilla.

Consejo de la Unión Europea (2004). “Proyecto de Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre los Principios europeos comunes para la determinación y convalidación de la educación no formal e informal”. Bruselas: Secretaria General del Consejo. 18 de mayo de 2004

De Tezanos, Araceli. (1995) El Enfoque Cualitativo-Interpretativo en la Investigación Social. Aproximaciones Metodológicas para su Enseñanza. Documento no publicado. Santiago Chile: Universidad Católica de Chile, Fondo de Desarrollo de la Docencia.

Domínguez, Guillermo (2002) “El escenario organizativo de la sociedad del conocimiento y las nuevas demandas de los perfiles profesionales de la educación”. En: AA.VV, Retos educativos para la próxima década en la Unión Europea y sus implicaciones organizativas. VII Congreso Interuniversitario de Organización de las Instituciones Educativas. San Sebastián. Universidad Pública de Navarra.

Donoso, Trinidad y Rodríguez M., María Luisa (2007). “El análisis de las competencias genéricas de profesionales de la psicopedagogía en activo: Un ejemplo de formación permanente.” Revista Portuguesa de Pedagogía. Faculdade de Psicologia e de Ciência da Educação. Univesidade de Coimbra. Año 41-3, 2007, pp. 77-99.

Enlaces, Centro de Educación y Tecnología (2007) “Estándares en Tecnología de la información y comunicación para la formación inicial docente”, Ministerio de Educación, Santiago.

Fernández, Sergio. (1997) Fenomenología de Husserl: Aprender a Ver [6 párrafos]. Gárgola Vacas Revista de Filosofía y Pensamiento [Serie en red]. Universidad de Valladolid, Facultad de Filosofía. Disponible en:
<http://www.fyl.uva.es/~wfilosof/gargola/1997/sergio.htm>

Fundación Tomillo (2008). Seminario “Elementos básicos de la Intervención y Orientación Sociolaboral”, abril 2008, en Biblioteca Virtual de sieres.org
http://www.sieres.org/v_portal/informacion/informacionver.asp?cod=1431&te=88&idage=2062&vap=0

Gadamer, Hans-Georg. (1991) Verdad y Método (vol. 1). Salamanca España: Sígueme. (trabajo original publicado en 1977)

Gibbs, Anita. (1997) Focus Groups [32 párrafos]. Social Research Update [Serie en red]. Department of Sociology, University of Surrey, UK. Disponible en:
<http://www.soc.surrey.ac.uk/sru/SRU19.html>

González Bello, Julio (2006). Las competencias para los Orientadores/as en Latinoamérica. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Henríquez, H.; Uribe-Echevarría, V. (2004) “Trayectorias laborales: La certeza de la incertidumbre”. Cuaderno de Investigación N° 18, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Chile.

Ibañez, Jesus. (1992) Cómo se Realiza una Investigación Mediante Grupos de Discusión. En García, M., Ibañez, J. y Alvira, F. (comps) El Análisis de la Realidad Social. Métodos y Técnicas de Investigación (pp 489-501). Madrid España: Alianza.

Irigoin, María y Vargas, Fernando (2001) “Juventud y empleo”, Guía Sindical Competencias laborales CINTERFOR/OIT.

Jabif, Liliana (2007) “La Docencia Universitaria bajo un enfoque de competencias”, Universidad Austral de Chile. Valdivia.

Laborient, (2003) Mapa de Competencias del Orientador, España .

Llanios Giraldo (2008) “El Currículo por Competencias. Un tema a debate”, en: Revista Pedagogía Universitaria, Vol. XIII, N° 3, La Habana.

Marcone, R; Márquez, P y Muñoz, A. (2005) “Experiencias nacionales e internacionales, políticas e iniciativas de formación profesional de Orientadores en el contexto de la relación de educación y trabajo”. Presentación realizada en el II Seminario Internacional de Orientación Vocacional y Laboral: Una nueva formación para Orientadores. Programa Chilecalifica, agosto de 2005.

Márquez, P.; Muñoz A; Marcone R (2005) Experiencias nacionales e internacionales, políticas e iniciativas de formación profesional de orientadores en el contexto de la relación de educación y trabajo: elementos centrales e informe final de consultoría. Santiago de Chile: Chilecalifica.

Max Neef, Manfred (1994): Desarrollo a Escala Humana: Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones, Icaria, Barcelona, España.

Mella, Orlando. (2000) Grupos Focales (“Focus Groups”) Técnica de Investigación Cualitativa (Documento de Trabajo) Santiago Chile: CIDE.

Ministerio de Educación (1991). Circular 600.”Lineamientos y Directrices para Promover el Desarrollo de la Orientación en el Sistema Escolar”, Santiago, Chile.

Navarro, Pablo. y Díaz, Capitolina. (1995) Análisis de Contenido. En Delgado, J. y Gutiérrez, J. (comp.) Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación Social (pp 177-224). Madrid España: Síntesis.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2003). Career Guidance and Public Policy: Key Findings from an OECD Review, Paris, Francia.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2004). Orientación profesional. Guía para responsables políticos. Comisión Europea. Dirección General de Educación y Cultura, París, Francia.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2004) “Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias”. París y Ministerio de Educación y Ciencia de España, Madrid.

Pérez Serrano Gloria.(1994) “Investigación cualitativa retos e interrogantes” I Métodos. Ed. Muralla S.A. Madrid, España.

Pérez Serrano Gloria.(1994) “Investigación cualitativa retos e interrogantes” II Técnicas y análisis de datos. Ed. Muralla S.A. Madrid, España.

Piore, M. y Sabel, Ch. (1990). La segunda ruptura industrial. Traducción. María Esther Rabasco y Luis Toharia, Editorial Alianza Universidad, Madrid.

Rodríguez M., María Luisa (2006) “Orientar, cualificar, certificar”. VIII Congreso Internacional de Formación para el Trabajo de Norte Portugal/Galiza.

Rodríguez M., María Luisa (2007) “Orientación profesional y formación basada en el trabajo. Conceptos básicos y sugerencias para la intervención”. Rev. Formación XXI N° 11

Rodríguez R., Elena (2005) Educación y educadores en el contexto de la globalización. Revista Iberoamericana de Educación, N° 35/6, Madrid, España.

Sepúlveda L., Jorge (1993) “Diseño del perfil académico profesional del Orientador Educacional”. Revista de Orientación Educacional, Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, N°10, 11 y 12, 1992-1993.

Serreri, Paolo (2006). El balance de competencias. Seminari Permanent d'Orientació Professional. Dep. MIDE, Facultad de Pedagogía, Universidad de Barcelona, España.

Tobón, Sergio (2005). Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Editorial Ecoe, Colombia.

Tobón Sergio (2008) Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Red Rinac, Chile

Sweet, Richard (2008). Orientación en la elección de carrera ¿por qué? Ponencia presentada en el Seminario Internacional Transiciones Laborales: ¿estamos preparados?, organizado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Programa ChileCalifica y Fundación Chile, Santiago de Chile.

Vélaz de Medrano, Consuelo (2008) “Formación y profesionalización de los orientadores desde el enfoque de competencias”. Educación XX1. N° 11, pp. 155-181. Facultad de Educación. UNED.

Vera, George (2003) “Pedagogía y Formación de Orientadores: Una Perspectiva Constructivista” Revista Pedagogía, volumen 24 N°.69 Caracas.

Vidal, Javier; Díez, Gloria y Vieira, María José (2001). La oferta de los servicios de Orientación en las universidades españolas: innovación y ajuste a las necesidades de la comunidad universitaria. Departamento de Filosofía y Ciencias de la Educación, Universidad de León, España.

Zabalza Miguel Ángel (2004) La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas. Narcea S.A. de Ediciones, España.

ANEXOS

Anexo 1: Competencias AIOEP

Anexo 2: Competencias Sociolaborales – Fundación Tomillo España

Anexo 3: Pauta Focus Group

Anexo 4: Pauta entrevista Directores

Anexo 5: Pauta Entrevista Orientador Laboral

Anexo 6: Pauta Encuesta Alumno.



Competencias Internacionales para los Profesionales de la Orientación Educativa y Profesional

Aprobado para la Asamblea General de la AIOEP, Berna, 4. Septiembre 2003

Competencias Centrales

- C1 Demostrar profesionalidad y comportamiento ético en el desempeño de sus tareas
- C2 Promover en los clientes el aprendizaje y el desarrollo personal y de la carrera
- C3 Apreciar y atender las diferencias culturales de los clientes, posibilitando la interacción efectiva con poblaciones diversas
- C4 Integrar la teoría y la investigación en la práctica de la Orientación
- C5 Habilidad para diseñar, implementar y evaluar intervenciones y programas de Orientación
- C6 Ser consciente de las propias capacidades y limitaciones
- C7 Habilidad para usar el nivel apropiado de lenguaje para comunicarse con colegas o clientes, logrando así una comunicación efectiva
- C8 Conocimiento de información actualizada sobre educación, formación, tendencias de empleo, mercado de trabajo y asuntos sociales
- C9 Sensibilidad social e inter.-cultural.
- C10 Habilidad para cooperar de manera eficaz con un grupo de profesionales
- C11 Demostrar conocimiento sobre el desarrollo evolutivo de la personal.

Competencias Especializadas

1. Diagnóstico

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

2. Orientación Educativa

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

3. Desarrollo de la Carrera

- 3.1 Conocimiento de las teorías del desarrollo de la carrera y los procesos de la conducta vocacional
- 3.2 Demostrar conocimiento de factores legales y sus implicaciones para el desarrollo de la carrera
- 3.3 Planificar, diseñar e implementar programas e intervenciones para el desarrollo de la carrera
- 3.4 Conocimiento de los modelos de toma de decisiones y transición para preparar y planificar los estados de transición: Transición de la escuela al trabajo, cambios en el desarrollo de la carrera, jubilación, despido
- 3.5 Identificar los factores implicados (familia, amigos, oportunidades educativas y financieras) y actitudes sesgadas (sobre género, raza, edad y cultura) en el proceso de toma de decisiones
- 3.6 Ayudar a los individuos a formular sus objetivos, identificando las estrategias para alcanzarlos y redefinir sus metas, valores, intereses y decisiones de la carrera.
- 3.7 Conocimiento de servicios de asistencia e información para el empleo, la economía y aspectos sociales y personales
- 3.8 Conocimiento de los materiales disponibles sobre planificación de la carrera y sistemas informáticos de información, internet y otros recursos de la red
- 3.9 Habilidad para usar fuentes, recursos y técnicas sobre el desarrollo de la carrera
- 3.10 Habilidad para utilizar los recursos para el desarrollo de la carrera diseñados para cubrir las necesidades especiales de grupos específicos (migrantes, grupos étnicos y población en riesgo.)
- 3.11 Ayudar a los clientes a diseñar sus proyectos de vida y de carrera

4. Counseling

- 4.1 Comprender los principales factores relacionados con el desarrollo personal y comportamental de los clientes
- 4.2 Demostrar empatía, respeto y relación constructiva con el cliente
- 4.3 Uso de técnicas individuales de Orientación
- 4.4 Uso de técnicas grupales de Orientación

- 4.5 Cubrir las necesidades de los estudiantes en riesgo
- 4.6 Ayudar a los clientes en:
 - 4.6.1 Prevención de problemas personales
 - 4.6.2 Desarrollo de la Personalidad
 - 4.6.3 Resolución de Problemas
 - 4.6.4 Toma de decisiones
 - 4.6.5 Identidad Sexual
 - 4.6.6 Habilidades Sociales
 - 4.6.7 Educación para la salud
 - 4.6.8 Uso del tiempo libre
- 4.7 Ayudar a los clientes a desarrollar su plan de carrera
- 4.8 Detención y remisión de casos a otros servicios especializados

5. Información

- 5.1 Conocimiento de legislación sobre educación, formación y trabajo a nivel local, nacional e internacional
- 5.2 Conocimiento de equivalencia de títulos y cualificaciones profesionales en diferentes países
- 5.3 Recopilar, organizar y distribuir información actualizada sobre el desarrollo personal, social y de la carrera, especialmente:
 - 5.3.1 Educación y Formación
 - 5.3.2 Información Ocupacional
 - 5.3.3 Oportunidades de empleo
- 5.4 Usar las Tecnologías de la Información para proporcionar información educativa y ocupacional (Bases de datos, Programas informáticos para Orientación educativa y profesional e Internet)
- 5.5 Ayudar a los clientes a acceder de manera significativa a información educativa y ocupacional.

6. Consulta

- 6.1 Consultar con los padres, profesores, tutores, trabajadores sociales, administradores y otros agentes para “mejorar” su trabajo con los estudiantes
- 6.2 Demostrar habilidades interpersonales para crear y mantener la relación de consulta, alcanzar los objetivos y el cambio de comportamiento
- 6.3 Demostrar habilidad para trabajar con organizaciones (universidades, negocios, municipios y otras instituciones).
- 6.4 Interpretar y explicar conceptos y nueva información de manera efectiva
- 6.5 Coordinar al personal y la comunidad para “proporcionar” recursos a los estudiantes
- 6.6 Asesorar a los estudiantes en el acceso y uso de programas y servicios especiales y de grupos de apoyo
- 6.7 Habilidad para coordinar y estimular la creatividad del estudiante para diseñar su propio programa (educativo y vocacional)
- 6.8 Habilidad para crear una buena imagen como profesional

7. Investigación

- 7.1 Conocer las metodologías de investigación, recogida y análisis de datos
- 7.2 Promover proyectos de investigación sobre Orientación
- 7.3 Uso de métodos de representación para informar los resultados de las investigaciones
- 7.4 Interpretar los resultados de las investigaciones
- 7.5 Integrar los resultados de las investigaciones en la práctica de la Orientación
- 7.6 Evaluar los programas e intervenciones de Orientación, aplicando técnicas actualizadas y modelos de evaluación de programas
- 7.7 Mantener información actualizada sobre los resultados de las investigaciones

8. Gestión de Programas y Servicios

- 8.1 Identificar las poblaciones objeto del estudio
- 8.2 Conducir el análisis de necesidades
- 8.3 Inventariar los recursos relevantes para la planificación e implementación de programas

- 8.4 Conocimiento de bibliografía relevante y actualizada
- 8.5 Promover el interés comunitario sobre el programa o el servicio
- 8.6 Uso (diseño, implementación y supervisión) de programas e intervenciones
- 8.7 Evaluar la efectividad de las intervenciones
- 8.8 Usar los resultados para mejorar el programa mediante recomendaciones de instituciones o agencias
- 8.9 Habilidad para organizar y gestionar servicios de Orientación educativa, personal, vocacional y de empleo
- 8.10 Gestionar y supervisar el personal de los servicios
- 8.11 Promover el desarrollo del personal

9. Desarrollo Comunitario

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

10. Empleo

- 10.1 Asesorar al cliente en estrategias de búsqueda de empleo
- 10.2 Uso de Internet en el proceso de búsqueda de empleo
- 10.3 presentar a los clientes la oportunidades de empleo disponibles para su perfil y facilitar la selección apropiada
- 10.4 Contactar con empleadores y centros formativos para obtener información sobre sus servicios.
- 10.5 Consultar a expertos en regulación y legislación.
- 10.6 Seguimiento del cliente en el empleo.

- 10.7 Seleccionar los individuos apropiados para cubrir determinadas plazas de empleo o formación.
- 10.8 Asesorar a los clientes en el mantenimiento del empleo.

Competencias del Orientador Sociolaboral según Fundación Tomillo de España

Como lo plantea *Juan Carlos Ceniceros Estévez*, responsable de programas de orientación sociolaboral con colectivos especiales de la Fundación Tomillo de España, hoy, más que nunca, se está hablando de la Orientación total o para toda la vida (lifewide guidance). No es posible sustraerse a esta concepción de la Orientación, donde ésta se concibe no sólo en un momento determinado de la vida del individuo, sino que se tiene que dar en los momentos críticos del ciclo vital, entendiendo éstos no sólo como crisis vitales, sino en todas las situaciones que suponen o incitan un cambio personal y social.

Sin embargo, tal vez haya dos ámbitos de intervención que tradicionalmente se han considerado como momentos sensibles y que requieren un proceso de Orientación. Nos estamos refiriendo al ámbito educativo, en los cambios de ciclo formativo y en los momentos de tránsito en y hacia el empleo.

A pesar de este amplio consenso, existen diferencias significativas ya sea que se hable de un ámbito u otro de actuación.

Así, por un lado, en la educación, el orientador/a tiene un rol claramente definido, posee herramientas que a lo largo del tiempo han ido sofisticándose y ganando en validez y fiabilidad para su aplicación, tiene unas funciones explicitadas y unos objetivos concretos definitivamente implicados en el diseño de los Proyectos Educativos, hay una regulación profesional, se cuenta con recursos y equipos coordinados en apoyo a su actividad y posee itinerarios estables y comunes en todo el sistema.

En el ámbito sociolaboral, el escenario es muy diferente. Aún en la actualidad no existe acuerdo en un modelo de intervención común y consensuado, no tiene muy definidas sus competencias, estableciendo unos límites muy difusos con otros profesionales de lo social (educadores sociales, intervención en trabajo social, etc.), se desconocen sus

funciones y no existe una regulación profesional que acredite quién puede ejercer como orientador/a sociolaboral. Aún, pues, queda mucho camino por recorrer.

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

Competencias sociolaborales

Adaptación al cambio

Análisis y selección de información

Análisis y valoración de puestos de trabajo

Asertividad

Autoanálisis de motivaciones y prejuicios personales

Autoeficacia

Autoreflexivo

Capacidad analítica y creativa

Capacidad de actuar en forma preactiva

Capacidad de coordinación con otros profesionales y servicios

Capacidad de crear y transmitir escenarios futuros

Capacidad de delegar

Capacidad de entrenamiento de personas

Capacidad de recopilación, clasificación y gestión de la información y claridad en la exposición de la información

Capacidad de renovación para mantenerse al día

Capacidad organizativa

Capacidad para elaborar diversas líneas de trabajo de cara a elaborar itinerarios

Capacidad para inhibir juicios

Comprometido(a)

Comunicación con la organización

Conocimientos de informática
Conocimiento de instrumentos de evaluación
Conocimiento de la realidad del mercado laboral actual y de las expectativas existentes para el futuro
Conocimiento de las leyes laborales
Conocimiento de sectores de actividad, yacimientos de empleo y situación del mercado laboral respecto a diversas ocupaciones
Conocimiento del mercado formativo
Conocimiento de perfiles profesionales
Creación e innovación
Dinamizador de grupos
Dominio de diversas tipologías de entrevista
Empatía
Escucha activa
Estímulo y acompañamiento
Ética profesional
Flexibilidad
Implicación en las decisiones
Iniciativa y toma de decisiones
Liderazgo
Mediación
Pensamiento crítico
Persuasión
Planificación y diseño de tareas
Positividad y optimismo
Realización de diagnósticos de empleabilidad de usuarios
Resistencia a la frustración
Resolución de problemas
Respetuoso de las personas y sus decisiones
Trabajo en equipo
Visión global de la profesión y el trabajo

PAUTA DE ENTREVISTA FOCUS GROUP ORIENTADORES

¿Cuáles son las principales funciones y tareas del orientador/a en su colegio?

¿Qué conocimientos, habilidades y capacidades debe tener el orientador/a?

¿Qué cualidades personales debe tener el orientador/a?

Considerando que la tarea de la Orientación Laboral *es proporcionar a los demandantes de empleo, información y asesoramiento para facilitarles su desarrollo profesional y su inserción en el mundo del trabajo*, ¿Es necesario preparar a los orientadores/as en este ámbito?

ENTREVISTA A DIRECTORES

Establecimiento Educacional: _____

Dirección: _____

Nombre Director(a): _____

Fecha: _____

Preguntas.

1.- ¿Tiene su Colegio Orientador/a?, si es así, cuanta con uno solo?

¿Cuántas horas tiene de contrato?

2.- ¿Qué funciones y tareas cumple el (la) Orientador/a en su Colegio?

3.- ¿Estima Usted conveniente que el Orientador Educativo, Vocacional esté preparado en el ámbito Laboral

4.- ¿Desde su punto de vista qué conocimientos, capacidades y habilidades debe tener un Orientador/a?

5.- ¿Qué cualidades personales debe tener el (la) Orientador/a?

Pauta Entrevista Orientador Laboral

1. ¿Qué funciones cumple la organización?
2. ¿Qué tipo de profesionales trabajan vinculados al ámbito laboral en su organización y qué funciones cumple cada uno?
3. Considerando que la función principal del Orientador Laboral *es proporcionar a los demandantes de empleo, información y asesoramiento para facilitarles su desarrollo profesional y su inserción en mundo del trabajo*, ¿ve la necesidad de incorporar a su equipo un Orientador Laboral?
4. Si la respuesta a la pregunta anterior es negativa, formular la siguiente pregunta:
¿Existe la posibilidad de incorporar un Orientador Laboral a su equipo de trabajo?
5. Podría decirnos ¿Cuáles serían las capacidades, habilidades que debería tener un Orientador/a Laboral?

Y según esas capacidades o habilidades que Ud. se refiere, ¿Cuales serían las características personales de ese/a Orientador/a?

Fundamentación de las preguntas para el entrevistador:

1. Frente a la primera pregunta, vemos que es necesario realizarla a pesar que sabemos que esa información la podemos encontrar en la página Web o en otros documentos de esa organización, pero nos interesa conocer en la realidad cuáles son efectivamente las funciones que se llevan a cabo.
2. Esta pregunta está acotada al campo del trabajo, dado que las organizaciones suelen ser grandes y complejas.

3. En esta pregunta se aborda la necesidad del Orientador/a Laboral. Frente a una respuesta negativa, se hace necesario formular la pregunta cuatro, por cuanto la “no necesidad” podría responder a diversas causas y no exclusivamente a que no existe espacio para este tipo de profesional.

ENCUESTA PARA ALUMN@S

Establecimiento Educacional: _____

Curso: _____ **Fecha:** _____

Estimado(a) alumno(a):

Junto con saludarte te agradecemos responder la siguiente encuesta que tiene por finalidad conocer las actividades de Orientación que se realizan en tu Colegio.

INSTRUCCIONES:

Frente a cada pregunta, responde marcando con una X en la columna Sí o No, según sea tu opinión:

I- La Orientación en el Colegio

		SI	NO
1	¿Se desarrollan en tu colegio actividades de Orientación?		
2	¿Sientes que tus necesidades, intereses y o problemas son considerados en las actividades de orientación en tu curso?		
3	¿El Orientador/a organiza charlas, visitas u otras acciones similares?		
4	¿Se realiza un diagnóstico de los problemas, intereses y necesidades del grupo curso al inicio de las actividades de Orientación?		
5	¿Las actividades de Orientación son consideradas importantes en tu colegio?		

II- El Orientador(a) con el alumno(a)

Responde sólo si has tenido la oportunidad de conversar con tu Orientador/a

		SI	NO
1	¿El Orientador/a atiende a los estudiantes con problemas?		
2	Cuando has consultado al Orientador/a, el tiempo que tomó en atenderte, ¿ha sido el que tú necesitabas?		
3	La disposición del Orientador/a en escuchar, comprender y responder a tus preguntas, ¿te ha dejado conforme?		
4	¿Sientes que la entrevista o conversación con tu Orientador/a fue provechosa y positiva?		

III- El alumno(a) con el Orientador(a)

¿Consultarías a tu Orientador/a si tuvieras alguno de estos problemas o dudas?

		SI	NO
1	Problemas de rendimiento escolar		
2	Problemas familiares		
3	Problemas sentimentales		
4	Problemas de convivencia escolar		
5	Sobre educación sexual		
6	Sobre alcohol y drogas		
7	Sobre la elección del Plan Diferenciado de 3° y 4° medio.		
8	Sobre carreras o profesiones		
9	Sobre el mundo del trabajo		
10	Sobre Becas para la Educación Superior		
11	Otras, ¿cuáles? - - -		

IV. Responde por favor, de la forma más completa y precisa posible, las siguientes preguntas:

1. Según tu parecer, ¿qué tareas o actividades desarrolla o debe desarrollar el Orientador/a?

Señala tres:

-

-

-

2. Según tu opinión, ¿qué conocimientos, habilidades, capacidades tiene o debe tener el Orientador/a? Señala tres:

-

-

-

3. Según tu parecer, ¿cuáles son las cualidades personales que tiene o debe poseer un Orientador/a? Señala tres:

-

-

-

Si tú no has querido o no has necesitado consultar al Orientador/a se debe a:

-

-

-

Gracias por tu colaboración

