

PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA PARA PROFESIONALES DE LA ORIENTACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL

1.- *¿Qué metodología se aplica a los usuarios que asisten a su servicio de orientación laboral? ¿Se trabaja con algún colectivo específico?*

La metodología de trabajo es eminentemente personalizada. Se cita a los usuarios de manera individualizada, durante una serie de sesiones a lo largo de un periodo de tiempo más o menos amplio según las necesidades detectadas y los objetivos a trabajar. Generalmente, estas sesiones están centradas en conocer la situación de partida del usuario, su nivel de cualificación académica, su experiencia laboral, su situación personal, familiar y socioeconómica, etc. A partir de esta información inicial, se diseña y se propone un itinerario formativo-laboral en el que el usuario se compromete de manera activa según sus necesidades y prioridades.

Algunos colectivos con los que he trabajado, de manera específica, son jóvenes menores de 25 años con bajo nivel de cualificación y que participan o han participado en programas de empleo-formación (proyectos de Escuelas Taller, Joven ocúpate, etc.); y personas sordas en situación de desempleo, en cuyo caso, en todo el proceso de acompañamiento y orientación laboral, se cuenta con la participación y colaboración de un intérprete en lengua de signos y/o mediador comunicativo.

2.- *¿Qué competencias personales y profesionales considera que debe tener un profesional de la orientación laboral o profesional?*

Competencias profesionales: habilidades comunicativas y sociales (empatía, escucha activa, asertividad, adaptabilidad del discurso...), capacidad analítica, responsabilidad y veracidad en la información transmitida, capacidad para adaptar las necesidades del usuario a distintas situaciones; conocimiento del mercado de trabajo, del sistema educativo reglado, de la oferta formativa de diferentes entidades e instituciones; conocimiento de los procesos de selección, las necesidades de contratación de las empresas, nuevos yacimientos de empleo, vías de obtención de certificaciones y/o capacidades técnicas específicas demandadas por el mercado laboral, etc.

Competencias personales: un orientador u orientadora, además de tener una visión global de los procesos de inserción laboral y de recualificación profesional, debe ser capaz de detectar las necesidades reales del usuario, su nivel de compromiso en los procesos o itinerarios propuestos, así como saber priorizar objetivos y metas alcanzables con el fin de que el usuario/a pueda cubrir sus necesidades, sean éstas laborales, académicas o formativas. Debe ser capaz también de tener empatía pero ser asertivo para poner límites en la relación entre el usuario orientado y el orientador. También es importante conocer y estar coordinado con otros servicios y recursos con el fin de poder trasladar esa información al usuario, e incluso poder derivarle en caso necesario.

3.- *¿Considera usted que el sistema educativo español (obligatorio y postobligatorio) ayuda a que las personas sean empleables?*

La empleabilidad es un término muy amplio, y que responde a múltiples factores, no sólo relativos al usuario o la persona que necesita trabajar. Hay que considerar, además de las capacidades personales y competencias técnicas de una persona para trabajar, los perfiles y competencias que demandan las empresas o el mercado de trabajo.

En este sentido, el sistema educativo tiene una función que no debe ser exclusivamente orientada para el mercado de trabajo. El sistema educativo tiene una función de socialización del individuo, de formación y adquisición de hábitos de autonomía, de valores sociales y culturales, etc. En este sentido, considero que sí se cumplen esas funciones, al menos en los niveles básicos y obligatorios de la enseñanza (principalmente en Infantil y Primaria), no sucede lo mismo en la etapa de la educación secundaria obligatoria, donde el panorama es bastante desolador, y en las etapas postobligatorias (bachillerato y FP), la situación no mejora sustancialmente.

Considero que, tanto en los cursos superiores de la ESO, como en el Bachillerato y la FP, deberían reforzarse los programas de orientación académica y profesional para que las personas que en un futuro se vayan a enfrentar al mercado de trabajo, tengan más claro y mejor información sobre lo que las empresas demandan y sobre lo que se requiere para ser “empleables”. En este sentido, no bastan los contenidos curriculares y materias que abordan, de forma muy sesgada, estas cuestiones. Asignaturas como por ejemplo FOL, Empresa e iniciativa europea, Relaciones en el entorno de trabajo, etc., deberían trabajarse de una forma más transversal, y dándole mayor peso a experiencias reales, visitas a empresas, tener un contacto más directo con programas de orientación laboral externos, oficinas de empleo, parques tecnológicos, programas de apoyo al emprendimiento y desarrollo empresarial, etc.

4.- *¿Qué expectativas tienen los usuarios que asisten a su servicio de orientación laboral? ¿Qué tipo de ayuda demandan las personas usuarias?*

Generalmente, los usuarios acuden a un servicio de orientación laboral por dos vías: una es la vía ordinaria de derivación por el servicio público de empleo (en el caso de Asturias desde las oficinas de empleo gestionadas directamente por el SEPEPA), o por otras entidades. La otra vía es a iniciativa personal, por referencia de otras personas usuarias o de forma voluntaria, por conocimiento directo del servicio.

En ambos casos, las expectativas de los usuarios son similares: su demanda es encontrar un trabajo ajustado a sus necesidades en un periodo de tiempo relativamente breve. Esperan resolver su situación lo más rápidamente posible, aunque no siempre su necesidad de trabajar es acuciante o imperiosa, por lo que hay que establecer prioridades y ajustar la demanda a las posibilidades reales. No siempre se cumplen las expectativas.

5.- *¿Qué carencias detecta, en general, en las personas que acuden a su servicio de orientación laboral?*

Falta de información y mucho desconocimiento sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, en cuestiones básicas como relaciones laborales, convenios colectivos, derechos, deberes y obligaciones, tanto del trabajador como del empresario. Muchos de los conflictos laborales que motivan una pérdida de empleo se debe a malentendidos, a unas malas relaciones y falta de confianza, tanto por un lado como por el otro.

Falta de formación en competencias prelaborales básicas, no tanto a nivel técnico que se adquieren mediante la formación o la experiencia laboral, sino en el ámbito más personal. Autonomía para tomar decisiones, autoconocimiento de las propias capacidades y competencias del usuario que muchas veces desconoce, la falta de capacidad para tomar decisiones, para hacerse valer en el puesto de trabajo, etc.

Otra carencia que se detecta es la falta de iniciativa o autonomía a la hora de “salir a buscar trabajo”. Generalmente, la actitud que me encuentro es que la gente espera que alguien resuelva su situación de desempleo: bien una administración pública, un organismo o institución, las propias empresas, la política laboral, etc. Se achacan muchos males de la situación laboral y económica a agentes externos al usuario, cuando es él que también tiene parte de responsabilidad sobre su propia situación. Cuando reconocen esto, suelen aparecer sentimientos de culpa, impotencia y frustración por no ser capaz de salir de una situación de desempleo de larga duración muchas veces amparada por una autojustificación o bien por unas ayudas sociales que no facilitan los procesos para salir de esa situación.

Una de las ventajas de ser orientador laboral es que puedes ver el problema desde una doble perspectiva, desde el punto de vista de la persona que necesita trabajar y desde el punto de vista de las empresas que necesitan trabajadores. Conociendo los perfiles y competencias que se demandan desde las empresas, he aprendido que las principales carencias no son formativas o técnicas, hay trabajadores muy bien formados (excesivamente formados para según qué puestos, ya que la sobrecualificación está a la orden del día), con mucha experiencia y bagaje profesional, pero una actitud desajustada a lo que las empresas buscan. Generalmente las personas usuarias esperan obtener un trabajo fijo y estable para toda la vida, con un horario cómodo y unas óptimas condiciones económicas. Es muy legítimo, y se debe mantener la lucha y las reivindicaciones de los derechos laborales en esa línea, pero el trabajador debe tomar conciencia de que también es su responsabilidad revertir esas dinámicas empresariales, mediante un mayor compromiso, una mayor iniciativa y una mejor actitud ante los procesos de consolidación del puesto de trabajo. En muchos casos, la dificultad no está tanto en encontrar o acceder a un puesto de trabajo, sino en mantenerlo. Y ahí tanta responsabilidad tiene el empresario como el trabajador. Ésto no siempre se entiende.

6.- ¿Considera esencial la formación continua del profesional de la orientación laboral? ¿Qué formación es la más demandada o la más importante para los profesionales de la orientación laboral?

Sí, es fundamental estar actualizado e informado sobre los continuos cambios y tendencias del mercado laboral para responder con eficacia y veracidad a las demandas de los usuarios. En este sentido, esa formación no sólo se adquiere mediante la participación y asistencia a cursos de formación más o menos específicos, sino que también debe asistir a eventos, jornadas y foros de empleo en el que se dan cabida no sólo las empresas sino que también están abiertos a los participantes y trabajadores que buscan empleo.

Creo que la formación más demandada es en nuevas tecnologías para conocer las herramientas y los canales de reclutamiento que están utilizando las empresas para contratar, mediante redes profesionales en internet, encuentros de net-working, etc.

Los cambios que se están produciendo a nivel tecnológico y las nuevas herramientas de visualización de CVs por ejemplo, en aplicaciones móviles, procesos de selección vía on-line, etc. Son algunos de los temas que creo los orientadores/as debemos estar al corriente, no sólo con el fin de poder asesorar e informar correctamente a los usuarios que atendemos, sino también para nuestra propia actualización profesional.

7.- ¿Qué visión tiene del mercado laboral actual en España y/o Europa?

Creo que el mercado laboral está cambiando muy rápidamente, sin dar tregua ni ocasión de que los trabajadores nos actualicemos y adaptemos a esos cambios con la misma rapidez. Las demandas de trabajadores cada vez más cualificados y con competencias cada vez más adaptadas a las nuevas necesidades tecnológicas está generando, no sólo distancias entre las personas con mayor experiencia y veteranía laboral, sino entre las nuevas generaciones que, si bien tiene un acceso masivo y facilitador a esas nuevas herramientas tecnológicas que demanda el mercado laboral, se está dejando de lado otro tipo de competencias de carácter social, actitudinal y humanístico que son tan necesarias como las competencias técnicas y tecnológicas.

Atiendo usuarios, especialmente jóvenes, que manejan estas herramientas con una agilidad pasmosa, pero carecen de habilidades sociales y comunicativas básicas. No sólo para defender su CV y sus capacidades técnicas, sino para resolver problemas de convivencia, resolver conflictos que inevitablemente aparecen y surgen en el entorno laboral, que muchas veces motivan o derivan en un despido laboral o pérdida del puesto de trabajo. Estas competencias y habilidades de resolución de conflictos, de mediación, de resiliencia, de respuesta social adaptativa, etc. no se está formando a ningún sitio, cuando es, en mi opinión, la mayor carencia detectada en la formación de los jóvenes.

8.- *¿Se siente valorado y satisfecho, en general, en su trabajo? Señale alguna experiencia positiva de su trabajo y también señale algún aspecto a mejorar en los servicios de orientación laboral y profesional.*

No exactamente. La valoración de mi trabajo por parte de los usuarios suele ser bastante alta (en una escala de 1 a 5 en torno a un 4,3-4,5). en este sentido puedo decir que me siento satisfecho porque hago bien mi trabajo y respondo, generalmente de forma positiva, a las demandas y expectativas de los usuarios. Pero no ocurre lo mismo con respecto a la institución o entidad en la que trabajo como orientador. Muchas veces la organización exige resultados u objetivos inalcanzables, de porcentajes de inserción, número de usuarios atendidos en un determinado periodo de tiempo, acciones de formación y/o acompañamiento y orientación laboral que difícilmente se pueden alcanzar en un plazo de tiempo razonable.

Esas exigencias responden generalmente a las propias políticas activas de empleo que financian estos programas, desde la administración laboral, desde el Fondo Social Europeo, o desde otras instancias. Suele ocurrir que si no se cumplen unos mínimos de inserción o de atención a usuarios, se pierden puntos, se reducen las subvenciones de las que se nutren estas entidades para poder mantener los puestos de trabajo de los propios orientadores. No sólo sucede en la empresa privada o en las entidades sociales que gestionan programas de orientación laboral, sino incluso en la propia administración laboral. De hecho, me he encontrado en no pocas ocasiones, que los servicios públicos de empleo y las propias oficinas de empleo están desbordadas por una gran afluencia de usuarios a atender y una falta de personal que está contratado mediante contratos eventuales, por obra o según la financiación pública más o menos ajustada a la realidad.

Como aspecto positivo, señalaría que se han logrado casos de éxito importantes, al dar a conocer y visibilizar por ejemplo trabajadores con una discapacidad auditiva, personas sordas, que han conseguido un empleo más adaptado a sus competencias técnicas y profesionales de lo que cabría esperar. En este sentido, tanto la empresa contratadora como el usuario, han tenido que llegar a un entendimiento mutuo y a un ajuste de expectativas que ha estado propiciado por nuestra labor de intermediación laboral.

Como aspectos a mejorar en los servicios de orientación laboral, señalaría una mejor coordinación entre las diferentes instituciones, mayor oportunidad de formación y participación en foros y eventos donde se dan cita los agentes sociales y empresariales; y también la consolidación y mejora de las condiciones laborales de los propios orientadores.

Todo ello irá enfocado siempre a la mejora de la calidad de nuestro trabajo.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

