

LAS COMPETENCIAS DEL ORIENTADOR EN LA MOVILIDAD PROFESIONAL

Ángel Lázaro Martínez* y María José Mudarra Sánchez**
Universidad de Alcalá

RESUMEN

Este artículo analiza la evolución del concepto de profesionalidad y justifica la necesidad de establecer —tomando como referencia los perfiles de acción— las competencias fundamentales en el ejercicio profesional del orientador, que pueden adquirirse y perfeccionarse mediante el diseño de itinerarios formativos y profesionales específicos. Además considera la influencia de los rasgos personales y la movilidad profesional elementos básicos de las sociedades actuales, que exigen la adaptación del perfil de competencias del orientador a su contexto social. Se propone un listado de competencias del orientador y se sugiere los procesos para validarlos.

PALABRAS CLAVE: orientador, competencias, perfil profesional, personalidad, movilidad profesional.

ABSTRACT

This article examines the evolution of the professional concept and argues to determine the counsellor's core competencies that should be acquired and improved —keeping in mind occupational profiles— by appropriate training trajectories and professional experiences. The influence of personality traits and occupational mobility in current contexts is considered to adjusting counsellor's competencies. A counsellor's competencies list it is suggested and more research about this topic it is claimed.

KEY WORDS: counsellor, competencies, occupational profile, personality traits, occupational mobility.

INTRODUCCIÓN: PROFESIONALIDAD Y FORMACIÓN

Con este estudio se pretende establecer las pautas fundamentales para abordar la delimitación de las competencias de los profesionales de la Orientación. Se parte de un concepto amplio de la profesionalidad y la formación, así como del análisis crítico, cuasi mítico, y de lo que los perfiles definitivos de los clásicos perfiles profesionales. Se entiende que, en nuestro contexto social, la movilidad social y profesional, incluso la personal, entendiendo el desarrollo y la maduración como

modificación permanente de mejora, son referentes que condicionan las competencias del asesoramiento. Por lo que los «referentes» (personales, sociales, económicos) de las competencias han de ser hitos básicos en la delimitación de la sociedad de la movilidad. Esto nos obliga a hondar en los presupuestos que se mantienen en este estudio, reflejando, condensadamente, un paradigma de la actuación del orientador.

Inicialmente cabe entender que la búsqueda de la profesión adecuada a cada persona para lograr la integración de la personalidad es una constante que aparece en toda situación histórica y que se reproduce en todo requerimiento de armonización de la personalidad. Se concibe como un privilegio el ejercer una profesión que genere satisfacción y que sea productiva, una situación especial, pues el mantener un tropismo vocacional durante todo el itinerario vital implica el esfuerzo para mantenerse en una actividad excelente; es una situación percibida como gratificante y agradable por el que la ejerce, actividad que se convierte en dilecta si va acompañada por la resonancia del éxito social. En la antigua Grecia sólo los hombres libres podían disfrutar del ocio para entretenerse y divertirse, dedicándose a otros menesteres que no fueran el trabajo; eran personas privilegiadas que, cubiertas las perentorias necesidades vitales, se dedicaban a menesteres de su gusto o afición, actividades propias de seres libres y no esclavizados por la penosa tarea del trabajo, ocupaciones específicas de menesterosos necesitados en destrezas y en ocupaciones que les permitieran sobrevivir, dedicación constante que les impedía disponer de tiempo libre. La estructura social determinaba el porvenir y la dedicación de las personas. Cuando la producción y la clasificación social del trabajo se comprende en su totalidad y se extiende la especialización de la actividad laboral, surge el asesoramiento como herramienta de la formación y selección profesional. Así pues, las actividades de orientación profesional surgen, y sólo son posible, en sociedades que tienen un elevado concepto y estructura de la libertad de decisión y del desarrollo personal.

La Orientación, en sus diversas acepciones aproximadas (*counseling, guidance, assessment, appraisal, evaluation...*), supone que la sociedad es diversa y cambiante, aparentemente confusa y caótica, un contexto en donde se tiene la posibilidad de elegir. Además, para orientar es preciso disponer, como en cualquier otra actividad, de determinadas destrezas para asesorar, para tomar decisiones, que permitan superar las frecuentes limitaciones de la dualidad entre disponibilidad y posibilidad. Por ejemplo, una de las habilidades más elementales y transversales que ha de poseer un orientador es la de *escuchar*, indispensable tanto como estrategia terapéutica como de recogida de información. Cabe resaltar que la escucha es una competencia ya destacada por los clásicos como medio para tranquilizar los ánimos, tal como indicó Plotino cuando escribió *El arte de escuchar*, en el año 50 —después de Jesucristo—.

* Catedrático de Orientación y Diagnóstico en Educación.

* Profesora de Orientación y Diagnóstico en Educación.

Distinguimos que la profesionalidad se ejercita y la formación, continua, reglada o no, potencia la profesionalidad, pues contribuye a la conformación de las competencias. Así, pues, se entiende que la competencia resalta la profesionalidad como caracterización de ser experto en un determinado ejercicio. O, expresado de otra forma, la competencia se adquiere, se conforma durante un proceso en el que se depuran y cristalizan diversas variables, y la profesionalidad se alcanza por un continuo proceso formativo (genérico, específico y transversal), pero partiendo de un núcleo inicial: disponer de cualidades mínimas que faciliten el ejercicio pretendido.

Una vez definidos los rasgos claves de la actividad profesional del orientador —las actividades que ha de realizar—, se pueden determinar las competencias que debe poseer para ejecutarlas. Desde este punto cabría establecer una secuencia formativa de habilidades y destrezas para dibujar al buen orientador a través de indicadores que permitan apreciar su bondad como experto. También habría que determinar el ámbito en donde podría ejercer su pericia y las pretensiones de su actividad según el contexto social.

Estas cuestiones, que parecen elementales, son arduas y complejas de resolver, pues dependen de los enfoques paradigmáticos, de lo que se entiende por ser orientador en la sociedad actual y de los modelos epistemológicos desde los que se quiere orientar. El grupo de investigadores del Instituto de Orientación de la Universidad de Londres, dirigido por Anthony Watts, ha realizado estudios comparados analizando las actividades de los orientadores en Europa, en el ámbito profesional y educativo, llegando a la conclusión de que existe tal disparidad de actividades en cada sistema social, que únicamente cabría establecer un grupo de competencias troncales, comunes y quizá generales, que puedan servir como genéricas (Watts, 1992, 1998). Por ejemplo, en esta línea de determinar ciertas competencias comunes, la *American Counseling Association* ha publicado la tercera edición de un manual —*The Professional Counselor: Portfolio, Competencies, Performance guidelines and Assessment*— sobre las competencias del orientador profesional y metodologías para aprenderlas y evaluarlas, en donde destacan, entre otras, las competencias vinculadas al desarrollo de la identidad profesional, el asesoramiento en las adicciones, la evaluación, el asesoramiento escolar, el trabajo en grupos, el desarrollo de carrera, el multiculturalismo, la relación orientadora, el diagnóstico y recogida de información, etc. (Engels & Associates, 2004).

En la figura 1, se pueden apreciar gráficamente las complejas relaciones entre las cuestiones consideradas: es posible adquirir y seleccionar un grupo de competencias —con la consiguiente secuencia formativa de habilidades, conocimientos, intereses, rasgos de personalidad y actitudes— que se consideran características de la actividad profesional del orientador. Dichas competencias constituyen auténticos indicadores de su profesionalidad, claves para definirle como experto en el ejercicio de la Orientación, pero, a su vez, dependen del enfoque paradigmático desde el que se aborde, tanto en el Modelo de la Profesión —orientador/a— como en el Modelo Epistemológico desde el que se orienta —Modelo de Orientación—, que implicará distintas actividades en cada contexto social específico. Así cabría establecer *competencias genéricas, específicas y transversales* para cada profesión, en



nuestro caso, las propias del orientador profesional, dependientes del paradigma y contexto social que se reclamen de un experto en Orientación.

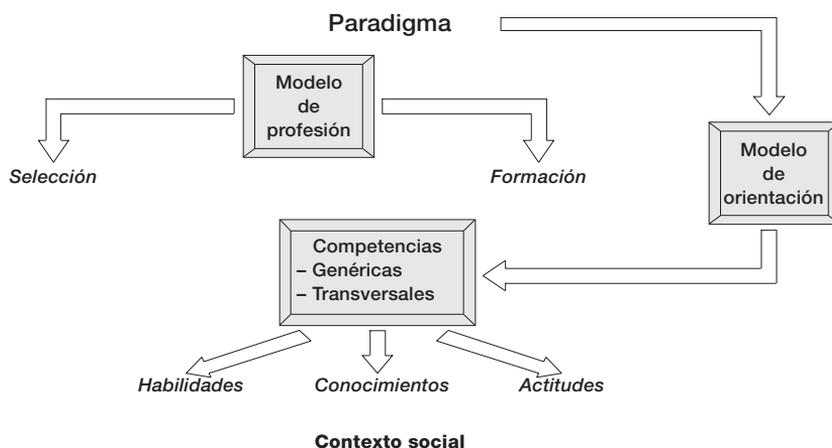


Figura 1: El perfil profesional.

Actualmente se puede considerar que es un reto significativo establecer un perfil *definido y definitivo* del orientador, pero es una necesidad profesional *delimitar* las competencias y los roles de tales orientadores, para evitar la mediocridad y la difuminación. Al menos, como sugerencias de reflexión, se pueden adoptar como referentes los perfiles profesionales básicos como bastiones formativos. Establecer cuáles podrían ser las competencias nucleares y comprender la movilidad profesional, como situación constante y dinámica de la sociedad actual, con característica de movilidad en donde se han de desarrollar la diversidad de las actuaciones del orientador, son tareas urgentes y complejas que es preciso acometer.

Tras un análisis de los situación mítica, desde cualquier período histórico y sintetizado en las aportaciones de Huarte de San Juan, en la que se intenta el acomodo entre rasgos personales y los requerimientos de las tareas profesionales, señalamos la búsqueda de «competencias-fuentes», o «competencias-madre» cual si fueran células originarias, a las que se denomina competencias genéricas, y que, dada su amplitud y flexibilidad de acomodación, dan origen a otras competencias más concretas, propias de un amplio campo de actuación; a ese tipo de competencias cabría denominarlas los «grandes», en estos momentos, siguiendo, como indican Costa y McRae (1991), los «big-five», como estructura originaria. Las «competencias-fuentes», o «competencias-madre», son, a su vez, un conglomerado de aptitudes y habilidades que inician la generalidad de la competencia vital en un núcleo social, establecido en un tiempo y lugar.

Por otra parte, la movilidad profesional requiere que se analicen los conceptos de cambio, o movilidad, que el flujo social actual reclama; la formación rígida

establecida en un momento queda obsoleta en un transcurso generacional del conocimiento, entendiendo generación como períodos de 5 años de conocimiento, que supera el concepto generacional demográfico que algunos autores clásicos, hace 50 años, establecían entre 25/30 años. La movilidad social es una característica de la actividad profesional y que, junto a las condiciones de la formalización de indicadores de las competencias, permite el establecimiento de un modelo profesional de competencias, en nuestro caso, el de los orientadores profesionales.

Estas cuestiones de revisión conceptual abocan en la formulación de un conjunto de conclusiones que suscitan los supuestos básicos para profundizar en las cuestiones presentadas, realizando estudios empíricos sobre las actividades de los profesionales de la Orientación (Lázaro & Mudarra, 2000).

I. EL MITO DE LOS PERFILES PROFESIONALES

Si se conocen las tareas y los esfuerzos que se requieren para realizarlas, es posible localizar personas con capacidades adecuadas para su desempeño, sería una cuestión de ajuste; habría que acomodar las capacidades requeridas para el desempeño de la actividad profesional logrando mejoras en procesos y productos. Sin embargo, tal *interpretación* de la «competencias» respondería a un modelo ideal *óptimo*, casi *mítico*, pues se concibe como posible aquel conocimiento del que no se posee explicación empírica, pero que tiende a lo deseable, sin analizar el porqué del resultado obtenible, esto es, sin analizar cuáles son las ponderaciones de las variables que intervienen en los procesos de las actividades profesionales, no sólo las capacidades, sino también los intereses, las tendencias de personalidad, las actitudes y los componentes supra-individuales, como la valoración social del éxito.

El ajuste se puede interpretar como la congruencia mítica entre la capacidad y el perfil del ejercicio, la concreción del modelo pretendido del logro de lo *excelentea*: el *Modelo del buen profesional*, desde cuya perspectiva se interpreta la realidad. Es un enfoque recursivo de la intervención orientadora en la realidad para mejorar (véase figura 2).

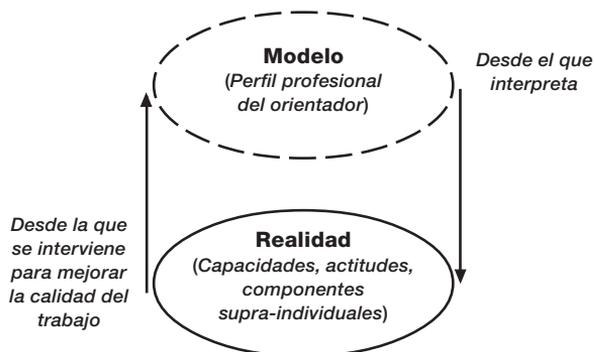


Figura 2: Planteamiento modélico-recursivo del ajuste profesión-competencia.

Pero el ajuste profesión-capacidad se debe interpretar también desde la *perspectiva ergonómica y social del trabajo*, manejando variables más relacionadas con las posibilidades comunitarias de mejora. Huarte de San Juan (1989), el médico español del siglo XVI, interpretaba —siguiendo las clásicas alusiones a los «humores»— que, para el bien social, se debería romper la tradición medieval de la continuidad familiar en los empleos, heredados de padres a hijos, proponiendo como alternativa más justa para determinar la distribución del trabajo el acoplamiento de los ingenios (aptitudes) de cada persona al trabajo, aquello para lo que parece que está más capacitado. Tal acoplamiento se debería basar en un «examen de ingenios», exploraciones y análisis científicos de todos los súbditos, reordenando la profesionalidad de cada uno. Era una forma de localizar perfiles de las profesiones y compararlos con los perfiles individuales, teniendo en cuenta el sentido colectivo del bien producido por el trabajo. Este enfoque de Huarte de San Juan, antecedente de las inquietudes psicológicas de la revolución industrial, quedó reducido a una mera aportación intelectual, estudios y debates en salones cortesanos del XVI y XVII, pues parecía —en aquellos tiempos— un análisis de discusión de ciencia-ficción.

Con la revolución industrial cristalizan y afloran las perspectivas de la profesiografía, pues se necesitaban personas con especializaciones muy específicas, que pudiesen manifestar pericia en tareas concretas, así como mejorar la calidad de la producción. Tal grado de especialización profesional superaba la dimensión de desarrollo personal inherente al ejercicio ocupacional: el laborar, «el hacer» para la mejora personal sin sentido productivo. Por tanto, los perfiles de una ocupación adquirirían, desde finales del XIX, un doble enfoque:

1. El establecimiento y ajuste de profesiogramas entre la persona y el trabajo pretendiendo la mejora de la producción, fomentando la clasificación y la selección profesional, y
2. El enfoque personalista, que reclama el perfil vocacional, individual, de la profesión, como proceso madurativo.

Ambos enfoques repercutieron en el desarrollo educativo y laboral de la época, promocionando tanto la revisión de los sistemas de «selección profesional» como la «consolidación de perfiles laborales» y su influencia en la explosión de la calidad organizativa, como sintetizaron estudios de la época, como los de Rodolfo Tomás y Samper (*La Orientación Profesional*, 1924). Persistía cierta confianza dogmática en la psicotecnia y en la paidología y su poder para verificar empíricamente los perfiles localizados, a pesar de los errores y hábitos anómalos en la identificación de perfiles profesionales.

La definición de perfiles profesiográficos es un enfoque de la propia Orientación, que influye en el asesoramiento como guía de la decisión profesional. Y haciendo un planteamiento reflexivo, esto es, analizando cuáles han de ser las «competencias» del orientador, teniendo en cuenta la cantidad de variables sociales, económicas, laborales y personales que intervienen en la «delimitación de la acción orientadora» y sus funciones, se constata que *el orientador es un constructor de definiciones laborales*, con gran cantidad de habilidades entendidas como competencias,

por lo que la definición del orientador profesional supera el somero y estricto acoplamiento entre perfiles personales y ocupacionales.

Más allá de la localización de los factores, dimensiones o variables en un trabajo eficaz, es claro que la indagación de las variables para *el ejercicio profesional es un conglomerado de capacidades, intereses, actitudes, conocimientos, habilidades, rasgos, oportunidades y decisiones que definen la competencia para algo*. Tal competencia es el foco de estudio para delimitar cualquier profesión, incluida la del orientador profesional.

II. COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LOS «CINCO GRANDES» FACTORES PERSONALES

La indagación de las competencias personales es la clave de la actual preocupación profesional, en donde se conjugan, cual si fuera el centro de los encuentros de los diferentes enfoques y modelos teóricos, las pretensiones individuales, los requerimientos formativos y las necesidades sociales. En la búsqueda actual de las competencias, la localización de las motivaciones personales reclama la participación, generalmente pasiva, de la persona. Por ello se concluye que la delimitación del perfil personal de competencias es un encuentro entre los motivos e incentivos personales y lo definido en un catálogo de posibilidades, que exige una indagación procesual y conjunta —mediante entrevistas— entre la persona y los profesionales de la orientación, que concluye en la elaboración conjunta de un «*informe de competencias*», que facilite la adopción de decisiones posteriores (véase figura 3).



Figura 3: Etapas en la elaboración del Informe de Competencias.

Las competencias se ramifican adoptando diversas especificaciones según las oportunidades sociales y las habilidades a desarrollar. El conjunto de habilidades definidas en un ámbito social determinado se concreta en competencias genéricas y específicas para el ejercicio de un empleo, a las que se añaden las competencias transversales, transferibles de unas ocupaciones a otras.

El entramado de competencias se puede definir como un «meta-conglomerado» de variables, un «grande» (*big*), como son los «*big five*», los cinco grandes factores de la estructura de la personalidad definidos en el Modelo de los Cinco Grandes Factores (*Five Factors Model*).

Efectivamente, en un monográfico del *Journal of Personality Assessment*, dedicado al Modelo de los Cinco Grandes, Costa y McCrae (1991) definen estos factores y comentan los estudios más específicos sobre la búsqueda de la estructura de la personalidad. Se trata de una nueva aproximación (desde comienzos de los años ochenta, aunque existen precedentes desde los años cuarenta) a la investigación en el ámbito de las competencias profesionales. La fundamentación de este modelo supera la mera consideración factorialista ya que se asume que el nivel de rendimiento de la capacitación incluye, además de las aptitudes, los rasgos emocionales y sociales, tales como la euforia, la timidez, el auto-concepto, factores depresivos, el estatus social o el entorno afectivo. El NEO PI-R (inventario de personalidad elaborado en 1983) establece cinco factores genéricos, descritos a través de adjetivos (figura 4).

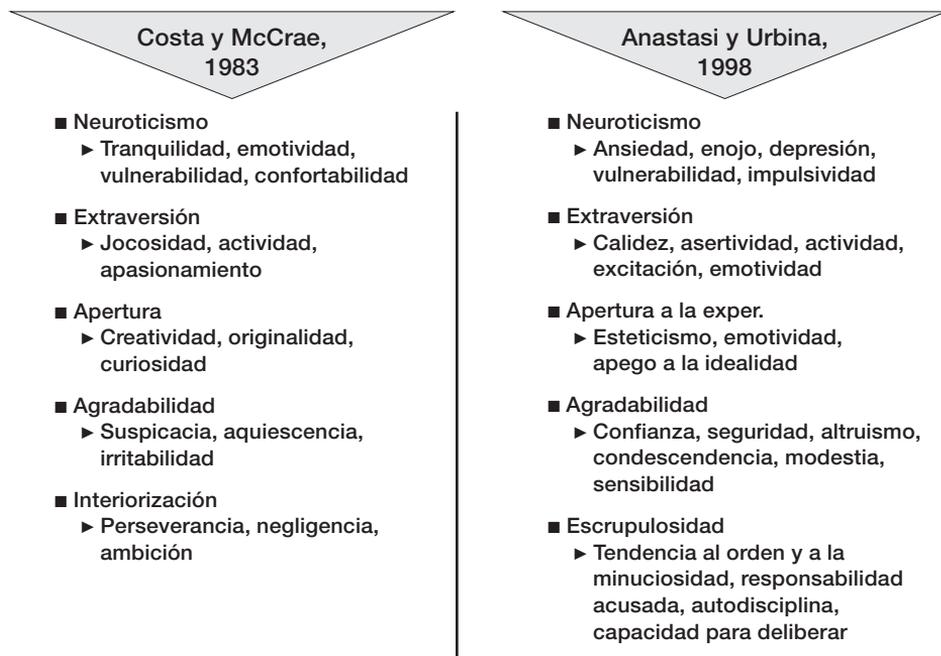


Figura 4: El Modelo de los Cinco Grandes Factores (FFM).



Esta nueva tipología permite ahondar en la *localización básica* de la personalidad con el establecimiento de un perfil genérico, tendente a la estabilidad, pero con posibilidades de cambios, tanto temporales como sociales, reflejados en las variables de la personalidad consideradas por el modelo (procesos formativos, oportunidades sociales y profesionales, éxito...). A este núcleo habría que añadir las «competencias específicas y transversales» que actuarían como comodín ajustándose a cada situación laboral; además, las competencias transversales facilitan la transferibilidad, esto es, el proceso de interpretación activa, modificación y reconstrucción de las destrezas y conocimientos que han de ser transferidos (Engestrom, 1998).

Desde este planteamiento cabría especificar los cinco grandes factores que definen el ámbito del orientador profesional —en un contexto variable—, estableciendo el informe de las competencias de cada profesional de la orientación, contrastando las posibilidades de las competencias genéricas y transversales con las establecidas socialmente para el trabajo eficaz de una ocupación y consultando su catálogo de actividades.

Existen numerosos catálogos de actividades (véase figura 5). Desde hace muchos años, la CIUO (*Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*, periódicamente revisada por la OIT, la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra) se mantiene como catálogo de referencia de actividades laborales, a pesar de su excesiva amplitud y generalidad (es una mera compilación ordenada de descriptores narrativos). Este catálogo sirvió de referencia a otras clasificaciones nacionales, como la *Clasificación Nacional de Ocupaciones* española (CNO, INE, 1994). Más interesante y operativa por sus posibilidades de contraste y localización de perfiles desde una perspectiva técnica, es el Diccionario de Ocupaciones de EEUU (DOT, 1991), ya superado, escasamente transferible a otros contextos, pero con la cualidad de definir, describir y desarrollar cada ocupación según criterios sociales. Más reciente y operativa es la red de información ocupacional *O*NET™* (Occupational Networking), que es un sistema estructural e interactivo dedicado a la recogida, organi-

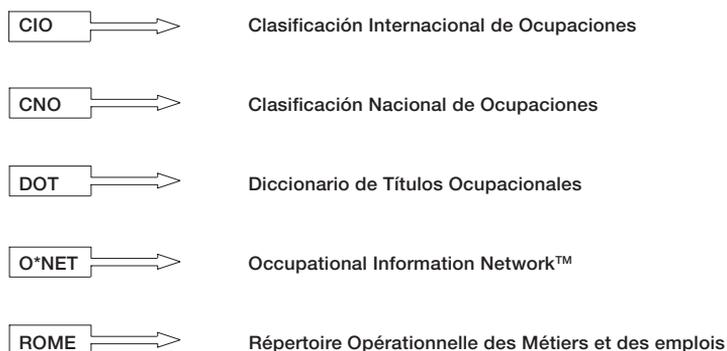


Figura 5: Clasificaciones ocupacionales.

zación y distribución de la información profesional para clasificar las ocupaciones (Boese *et al.*, 2001), que forma parte del Sistema de Clasificación de Programas Estadísticos sobre el Empleo y las ocupaciones, constituyendo el Sistema de Clasificación Ocupacional estándar (SOC) accesible desde internet (<http://online.onetcenter.org>). Se trata de un modelo técnico que abarca cerca de cuarenta mil perfiles profesionales, incluidos los aplicables a los profesionales de la Orientación Profesional.

Probablemente el catálogo más apropiado, estructuralmente, para elaborar los «informe de competencias», sea el ROME (*Répertoire Opérationnelle des Métiers et des emplois*), ya que analiza cada actividad laboral, señalando las operaciones y las tareas, las destrezas solicitadas, el nivel y el tipo de formación requeridos, las habilidades reclamadas para el ejercicio profesional, la transferencia de la actividad para otras ocupaciones o su nivel de estabilidad y empleabilidad. En cada ficha de la actividad laboral —diseñada según una amplia y compleja red de familias profesionales y especificaciones laborales— se incluyen las necesidades formativas y se sugieren las competencias básicas solicitadas para el ejercicio profesional.

La elaboración del informe de competencias que se realiza en las Oficinas de Empleo siguiendo el ROME abarca el diseño de un proceso de indagación que implica a expertos en orientación y a la persona, ejecutando un modelo de actuación en el que se conjugan diversas técnicas y procedimientos. Se concreta en un sistemático proceso diagnóstico, de unas quince horas de actuación, similar a las técnicas de «micro-counseling» (ANPE, 1997).

Otra aproximación puede encontrarse en Bandura (1997), quien distingue dos tipos de competencias: «estables» (que son las que especifican la forma óptima de realizar una actividad con variaciones mínimas o nulas, adoptando la misma forma en que son modeladas) y las «generadoras» (que se deben improvisar según las circunstancias, constituidas por las sub-competencias que se orquestan con flexibilidad para responder a las demandas de una situación particular).

Desde este mismo planteamiento, a partir de un Seminario de expertos en Orientación y/o Selección de personal (patrocinado por el del Ministerio de Educación, entre 1979 y 1982), esbozamos algunas de las competencias básicas del perfil profesional de los orientadores a modo de elemental síntesis y compilación de las habilidades transversales de la profesión. Posteriormente, en otro Seminario celebrado en Nantes, en el año 2000 —integrado en el Programa europeo Leonardo—, en el que participamos como coordinadores de la contribución española a la investigación, fuimos encargados de la elaboración de un perfil mínimo de las habilidades del orientador para que fueran debatidas e incluidas en el ROME (véase figura 6). La sección española de este estudio (Lázaro, Mudarra y Rodríguez, 2002), financiada y estimulada por el FORCEM (Fundación para la formación en las empresas) y el FOREM (Fundación para la Formación y el empleo), señaló las competencias del orientador profesional, incluyendo las aportaciones del Seminario de expertos del 1979 y 1982. No obstante, de hecho, en la práctica profesional no existe diferenciación de funciones, competencias y se localiza una disparatada divergencia de tareas, tal como comprobamos en otro estudio posterior intentando constatar estilos de acción orientadora (Lázaro y Mudarra, 2000).



- Capacidad de comunicación lingüística
- Capacidad de creatividad
- Capacidad de escucha
- Capacidad de análisis
- Capacidad de síntesis
- Actitud altruista
- Actitud comprensiva
- Conocimiento de estrategias de diagnóstico e interpretación psicológica
- Capacidad de negociación
- Captación de ideas
- Capacidad de reflejo
- Actitud de respeto
- Actitudes deontológicas
- Capacidad de intervención
- Capacidad de dirigir y dinamizar grupos de encuentro

Figura 6: Núcleo de competencias del Orientador (Lázaro, Mudarra, Rodríguez, 2002).

En cualquier caso, las competencias delimitadas en un posible perfil del orientador son posibilidades para contrastar y redefinir. Esta evaluación del perfil del orientador, como señalan la UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo (2002) en su recomendación núm. 17, debe ser transparente para que sirva de guía a los responsables de los programas formativos que le acreditarán como tal. Es recomendable contar con un sistema de certificación de competencias reconocido a través de distintos sectores, empresas e instituciones educativas tanto públicas como privadas, para garantizar la metodología de evaluación (UNESCO & ILO, 2002).

III. POSIBILIDADES PROFESIONALES DESDE LA MOVILIDAD PROFESIONAL

En la actualidad la *movilidad socio-profesional*, tanto inter como intra-generacional, se ha de tener en cuenta como elemento de gran relevancia en la realidad socio-profesional del siglo XXI. Fenómenos como la globalización, el cambio tecnológico, las aspiraciones sociales, la evolución de los yacimientos de empleo, la variabilidad demográfica o las migraciones ponen de manifiesto las necesidades comunes de movilidad. Las competencias para el ejercicio profesional evolucionan constantemente, se hacen más patentes con la aparición de la nueva economía de alta



productividad, con la inclusión de las nuevas tecnologías en la vida cotidiana y en la sociedad del conocimiento. En este contexto, se están planteando cuestiones relacionadas con los *déficits de cualificaciones y la movilidad profesional*, situación indispensable y necesaria como indica la Comisión de las Comunidades Europeas en su informe sobre nuevos mercados de trabajo (COM, 2001), fomentando el desarrollo de competencias para garantizar que la movilidad profesional promueva la convergencia regional y la resolución de muchos problemas de desajuste que se encuentran en la raíz de los déficits de las cualificaciones. Por ejemplo, el estudio demoscópico de las emigraciones plantea el hecho de *la oscilación y variabilidad de los empleos según zonas y ambientes*. No es un hecho nuevo, desde la perspectiva social, pero tal vez lo sea desde la perspectiva profesional. Así, el análisis de las oscilaciones de la situación urbana de ciudades como Madrid, Bruselas Sao Paolo, Tokio o Chicago, es suficientemente significativo para comprobar la movilidad socio-profesional. Por ejemplo, el barrio de primera inmigración en Bruselas, ha sido núcleo de concentración sucesiva de españoles, magrebíes y africanos; a medida que las generaciones de inmigrantes se iban instalando e integrando social y económicamente en el país de recepción (Bélgica en este caso), las personas de segunda o tercera generación migratoria se desplazan a otras barriadas de más prestigio, abandonando las del asentamiento inicial de su grupo social originario, dejando su ubicación de acogida a otros núcleos poblacionales de incorporación más reciente, con indicadores socio-educativos diversos, como los magrebíes y éstos, a su vez, dejaban tales asentamiento, en el siguiente período generacional, a los procedentes de otras zonas africanas francófonas. Otro ejemplo: en núcleos urbanos de Latinoamérica, son los «*paracaidistas*» los que pueblan, aglomerada y precipitadamente, un suburbio en una ciudad de atractivo social y profesional; no es sólo una reubicación, sino una caracterización del grupo social debido a que atienden ocupaciones desatendidas o abandonadas por otros grupos humanos que han alcanzado otro «estatus» profesional; el grupo se desplaza o cambia porque cambia de «estatus profesional y social». La barriada de asentamiento inicial es una bolsa depauperada, con deterioro económico, intelectual y moral que, sucesivamente, se va repoblando por otros grupos generacionales.

Este tipo de movilidad profesional es una variable que incide en los procesos de orientación profesional y que repercute en la delimitación de unos perfiles del orientador que deben modificarse para comprender dicha diversidad. El orientador en la sociedad de un país centroamericano, por ejemplo, entraña una actuación muy distinta si realiza su actividad con grupos humanos dispersos y con culturas y formas de vida tan diferentes o desde otro foco de análisis. Por tanto, la función de los contextos (ambientes o escenarios, según se prefiera) en la determinación del perfil profesional del orientador resulta fundamental, pues como señalara el director del Instituto Nacional de Estudios del Trabajo y la Orientación Profesional de París, Jean Guichard (2001), algunos de estos contextos son comunes al conjunto de los países —cierto concepto de la personal, de responsabilidad y subjetividad, la estructura del sistema educativo y laboral de cada país. Sintetizando, las cuestiones relacionadas con la orientación profesional se pueden plantear de diferentes maneras en función del modelo desde el que se definen.

Otro aspecto a considerar en la variabilidad profesional es la necesidad de la actualización de la actividad que conlleva tanto la superación de desajustes formativos como la respuesta permanente a los requisitos profesionales en continua evolución. Por ejemplo, la formación inicial para el ejercicio profesional en un contexto social no es permanente: cambia el grupo social, el tipo de tecnología y el enfoque de la profesión, incluso la forma de vida que concibe socialmente la profesión; es impensable, en la actual sociedad del conocimiento del siglo XXI, que las competencias localizadas en una situación y momento sean permanentes, o que las adquisiciones en períodos de formación tengan fecha de caducidad cuando se alcanza, tal vez, treinta o cuarenta años después. Es preciso la actualización y la re-orientación de las competencias.

La movilidad profesional influye también en la consideración de la movilidad y transformación de los itinerarios personales y laborales. Por ejemplo, según el desarrollo de la carrera, según el clásico enfoque de Super o de Holland, en el transcurso del itinerario personal, pueden modificar los roles de una persona dentro de un mismo campo profesional, o inducirle a cambiar de actividad en otro sector profesional. Por ejemplo, un informático de sistemas puede iniciar su actividad como tal para, oscilando gradualmente, pasar a ocupar puestos de asesoramiento y dirección, realizando supervisiones en organizaciones empresariales, y concluir su itinerario laboral como consultor de empresas. Es una movilidad intra-generacional de cambio constante de competencias, que se van adquiriendo (superponiéndose a las iniciales) según el ejercicio profesional.

Estos tipos de movilidad inducen a pensar que los antiguos perfiles profesionales, permanentes y rígidos, han de ser sustituidos por otros enfoques más flexibles y adaptables que permitan la redefinición de la profesión y la determinación de las competencias. De esta forma se ha de incidir más en la localización de los factores básicos, los cinco, seis u ocho *factores fundamentales y genéricos de la personalidad*, que expliquen la variabilidad de cada persona y los contextos (ambientes o escenarios), a la cual añadir las *competencias transversales* y las *competencias específicas* que delimitan cada núcleo social (véase figura 7). Esta pretendida búsqueda diferenciada de las competencias profesionales del orientador son empeños que dirigen la investigación psicopedagógica, con la pretensión de diseñar curricula o de redefinir el perfil del orientador, como los que realizan los profesores Sobrado (1997), Sobrado y Sanz (1998) y Benito (2005), por citar algunos de los más intensos; algunos de nuestros estudios han reflejado el distanciamiento entre los perfiles genéricos y las aplicaciones en el ejercicio profesional: en un estudio que realizamos con los orientadores de los equipos de orientación de una comunidad autónoma española apenas se encontraron discriminaciones y diferencias significativas entre las funciones, roles y tareas entre los miembros de los equipos, a priori, catalogados como especialistas, aunque, de hecho, cada uno realizaba lo mismo, en zonas geográficas diferentes; por otra parte, en la definición de su estilo profesional, cada orientador se acogía a un difuminado concepto de «libertad de cátedra», pero que le permitía trabajar individualmente y sólo superficialmente en equipo, demostrando su especialidad (Lázaro y Mudarra, 2000).



IV. CONCLUSIONES

Parece evidente que los perfiles profesionales, incluido el del profesional de la orientación, exigen una re-estructuración más definida según los enfoques sociales, psicológicos y las perspectivas de la movilidad socio-profesional del siglo XXI. De forma global cabría señalar, sintetizando, las conclusiones siguientes:

1º. La determinación de las competencias del profesional de la Orientación depende de las exigencias sociales y técnicas de la profesión y de los modelos de orientación predominantes y adoptados en cada comunidad científica y profesional. Para adquirir las competencias es fundamental definir, al menos teóricamente, las funciones claves de la actividad profesional del orientador, de modo que se puedan establecer los itinerarios formativos de las habilidades y las destrezas, variables según contextos. Las exigencias formativas han de ser más comprensivas y adaptadas a la realidad social, pues suponen que toda empresa y, consecuentemente, todo orientador incluya en sus niveles de exigencia las actitudes personales de *«aceptación de la diversidad en la movilidad socio-profesional»*.



Figura 7: Movilidad Profesional.

2º. Los perfiles profesionales constituyen un referente desde donde se establecen las competencias nucleares de la actividad profesional del orientador. Tales perfiles se pueden interpretar desde distintos enfoques, pero es preciso huir del «mito del ajuste» entre la capacidad personal y el perfil de la profesión; no basta con que la persona intente acomodar sus capacidades a las exigencias de las tareas profesionales ya que intervienen otras variables como las actitudes, los componentes supra-individuales, etc. Así, parece más adecuado un *«planteamiento modélico recursivo del ajuste»*, en el que se interprete la realidad desde lo que se pretende, al mismo tiempo que se interviene sobre ella para mejorarla. Además, la perspectiva social y ergonómica enriquece el concepto del perfil profesional al incluir el sentido colectivo del bien producido por el trabajo. Finalmente, las necesidades de especialización, características de las sociedades industrializadas, originan enfoques profesionales distintos en función de su énfasis en la selección especializada y en la formación profesional permanente.

3º. Por tanto, la profesionalidad del orientador no se define a partir del mero acoplamiento entre perfiles personales y ocupacionales, sino a partir de un conglomerado de las capacidades, intereses, conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad, oportunidades y decisiones que definen la competencia para ejercer la actividad orientadora, un perfil profesional capaz de aunar, con ayuda de un asesor profesional, las motivaciones y el catálogo de las posibilidades profesionales, en un informe de competencias. El modelo de los cinco grandes factores de personalidad permite sintetizar dicho conglomerado de variables ahondando en el establecimiento de un perfil que, tendiendo a la estabilidad (mediante las competencias genéricas), sea capaz de integrar los cambios contextuales laborales (mediante las competencias transversales), coherentes con el modelo de profesionalidad socialmente establecido.

4º. Las numerosas clasificaciones y catálogos de actividades profesionales permiten seleccionar las competencias de un posible perfil del orientador, si bien es preciso contrastarlas, evaluarlas y certificarlas, no sólo para diseñar los programas formativos que faciliten su adquisición, sino también para reactualizarlas conforme a las exigencias y posibilidades personales de la movilidad profesional. Es preciso modificar el perfil orientador para comprender la diversidad e igualmente necesario considerar los contextos en la delimitación de tal perfil, de modo que cualquiera que sea el perfil de competencias profesionales adoptado, éste deberá actualizarse y superar los desajustes formativos originados por los requisitos profesionales cambiantes, así como por la transformación de los itinerarios personales y laborales.

Es un reto de investigación en el que los propios orientadores, con sus estudios y aportaciones, han de contribuir a desvelar, desentrañar y especificar las características de los perfiles profesionales y el catálogo técnico de empleos y ocupaciones. Es una tarea que cualquier orientador puede contribuir con sus experiencias y con sus estudios.



BIBLIOGRAFÍA

- AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (ANPE) (1997). *ROME: Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois*. Paris: ANPE.
- ANASTASI, A. y URBINA, S. (1998). *Test psicológicos* (7ª ed.). Madrid: Prentice-Hall.
- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- BJORNAVOLD, J. (2000). *Making learning visible: identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*. Thessaloniki: CEDEFOP.
- BOESE, R., LEWIS, P., FURGOLI, P. y LITWIN, K. (2001). *Summary of O*NET™ 4.0. Content Model and Database*. Raleigh, NC: National O*NET Consortium.
- CALAFURI, D. (1996). Heurs et malheurs du bilan de compétences. *Revue de L'IREs*, 20, 83-108.
- COM (2001). Nuevos mercados de trabajo europeos abiertos a todos y accesibles para todos. *Comunicación de la Comisión al Consejo, 28 Febrero*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas.
- COSTA, P.T. y MCCRAE, R.R. (1991). The five-factor model and its assessment in clinical settings. Special Series: Clinical use of the five-factor model of personality. *Journal of Personality Assessment*, 57, 399-414.
- (1999). *NEO PI-RTM Manual*. Madrid: TEA Ediciones.
- DIF, M. (2001, julio). Competence assessment and accreditation for an integrated formal and non-formal learning: A French perspective. Paper presented at *JVET Fourth International Conference*. UK, University of Wolverhampton.
- DOT (1991). *Dictionary of occupational titles* (4th ed). Washington, DC: U.S. Department of Labor.
- ECHVERRÍA, B. (2005). *Competencia de acción de los profesionales de la Orientación*. Madrid. ESIC
- ENGELS, D. & ASSOCIATES (2004). *The professional Counselor: Portfolio, Competencies, Performance Guidelines, and Assessment* (3rd.ed.). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- ENGESTROM, Y. (1998). Reconceptualizing transfer and remodeling intership. *Paper presented to the COST WG2 Meeting, Helsinki*, 4th May.
- GUICHARD, J. (2001, diciembre). La orientación para un desarrollo humano. *Ponencia presentada en las Jornadas sobre Orientación Profesional. Dimensión Europea de la Orientación Profesional*, Madrid.
- HUARTE DE SAN JUAN, J. (1989). *Examen de ingenios*. Madrid: Cátedra.
- INE (1994). *Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94)*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

- LÁZARO, A. (1979, 1982). *Las funciones del orientador*. MEC, Madrid
- (1999). *Diagnóstico en Educación y Orientación Profesional*. Proyecto docente e investigador. Madrid: UCM.
- (2000). *Aproximación al estudio de la «Madurez vocacional» en alumnos de Educación Secundaria*. Madrid: UCM.
- LÁZARO, A. y MUDARRA, M.J. (2000). Análisis de los estilos de Orientación en los Equipos Psicopedagógicos. *Contextos educativos*, vol. 3, 253-289.
- LÁZARO, A., MUDARRA, M.J. y RODRÍGUEZ, E. (2000). *La movilidad profesional en España. Informe del Proyecto «Orientación de Adultos Asalariados» (ODAS), Programa Leonardo da Vinci*. Madrid: FORCEM-FOREM.
- OIT (1988). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)*. Ginebra: OIT.
- PLOTINO (1985). *Enéadas III/IV*. Madrid: Gredos.
- SANZ ORO, R. y SOBRADO, L. (1998). Roles y funciones de los orientadores. *Revista de Investigación Educativa*, vol. 16,2, 83-102.
- SOBRADO, L. (1997). Evaluación de las competencias profesionales de los orientadores escolares. *Revista de Investigación educativa*. Vol. 15,1 83-102.
- TOMÁS Y SAMPER, R. (1924). *La orientación profesional: determinación de las aptitudes: análisis de las profesiones. La enseñanza profesional*. Madrid: Francisco Beltrán, Librería española y extranjera.
- UNESCO & ILO (2002). *Technical and Vocational Education and Training for the Twenty-first Century: UNESCO and ILO recommendations*. París. UNESCO-ILO.
- WATTS, A.G. (1992). Perfiles profesionales de los consejeros de orientación en la Comunidad Europea. CEDEFOP.
- (1998). The role of Career Guidance in Societies in Transition. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, 61, 36-43.