

Anexo 2: Rol Descriptions

Introducción

Como resultado del análisis de las diferencias y necesidades, los socios del proyecto decidieron analizar en profundidad las tres funciones principales que se consideran los actores clave en el análisis: el asesor/orientador laboral, el profesor/tutor de EFP, y el seleccionador.

A continuación, se describe cada función en detalle y se documentan las necesidades relacionadas en el marco de las competencias desarrolladas por los socios.

Las definiciones de los distintos niveles de competencia

Cada competencia se puede definir en los niveles que reflejen la complejidad creciente de la competencia. Los niveles se asientan uno sobre otro - los niveles de competencia superiores implican las competencias de los niveles inferiores. Muy pocos puestos exigen la demostración de todas las competencias al más alto nivel. Los niveles de competencia más importantes de las funciones se clasifican como bajo, medio o alto:

- **bajo:** el profesional de EFP comprende la competencia, es capaz de demostrar su competencia a un nivel básico y puede seguir desarrollándola con la ayuda de un compañero en un estadio más avanzado
 - **medio:** el profesional de EFP tiene un buen nivel de competencia y es independiente en el desarrollo de la misma
 - **alto:** el profesional de EFP es capaz de demostrar un alto nivel de competencia y es capaz de formar a otros en su desarrollo.
-
-

Descripción del puesto

ASESOR

Nombre del puesto: Asesor
 Breve descripción: El asesor (también conocido como orientador profesional o consejero de carrera) es alguien que da información, asesoramiento y orientación para reforzar la orientación universitaria y al mercado laboral. Puede ofrecerse de manera individual o a grupos de personas.

Análisis de funciones :

La disposición de la IAG y su apoyo en lo que se refiere al acceso a la formación y al empleo en los países representados en la asociación del proyecto ILCC se proporciona por una serie de organismos, en virtud de diversos contratos y diferentes modalidades de trabajo. La disposición puede ser independiente o integrada dentro de otros servicios (por ejemplo, centros de formación, colegios o universidades, organizaciones no gubernamentales y los servicios públicos). La variedad de los servicios prestados se puede denominar como la orientación profesional, la prestación del IAG, apoyo a los estudiantes, apoyo al empleo y así sucesivamente. La disposición actual de la UE supone un conjunto de funciones activas en evolución por el personal para-profesional y profesional que ofrece una variedad de servicios a los clientes. La formación y los conocimientos necesarios dependerán del papel que ocupe un asesor y del nivel al que esté obligado a actuar, y esto determinará también las actividades que realice y sus responsabilidades.

1. Formación

En la actualidad hay una serie de títulos a disposición de aquellas personas que trabajan o desean trabajar en el sector de la IAG y hay varias ramas. Los diferentes requisitos generan capacitación a diferentes niveles, que se corresponden con la necesidad de desempeñar papeles diferentes. La formación se puede obtener a través de rutas de formación profesional y formación académica.

Estudio de caso en Reino Unido:

Ruta de formación profesional

Las titulaciones de Formación Profesional Nacional de Escocia (S / NVQ) en el marco de Asesoramiento y Orientación y Aprendizaje para el Desarrollo y Servicios de Apoyo están basadas laboralmente en las titulaciones que están enfocadas para personas que ya están trabajando en un puesto importante. Se ofrecen en los niveles 2, 3 y 4. Los niveles 2 y 3 son para emplear a personas en puestos que suelen estar relacionados con la señalización, y el suministro de información y asesoramiento a primer nivel en los servicios de carrera, servicios estudiantiles, servicios de biblioteca, o cualquier persona en un papel de apoyo a primera línea en un servicio. Una calificación de nivel 4 de requiere profesionales capacitados para trabajar desempeñando funciones de orientación.

Algunas rutas de formación profesional enseñan estos elementos. Este es el caso del papel de los especialistas en asesoramiento de conexión, que trabajan con personas de entre 13 y 19 años, y que deben completar su formación con cursos específicos.

Algunos profesionales son capaces de completar la formación inicial con el desarrollo profesional continuo, a fin de abordar las deficiencias presentes en su formación inicial, y para mantenerse al día con la evolución o el desarrollo de habilidades especializadas. Esto puede incluir programas que ofrecen los colegios y universidades locales o encuadrarse dentro de la formación en la empresa.

Formación académica

La gama profesional de las rutas de formación de postgrado a un nivel de certificado de postgrado, diplomatura o maestría conduce a la obtención de un certificado de Capacitación en Orientación Profesional y el Desarrollo (QCGD). Los módulos que habitualmente incluye un nivel de diplomatura son:

- Información sobre un profesional reflexivo
- Aspectos relacionados con información y el aprendizaje de la carrera
- Política y Organización
- Teoría del Desarrollo de Carrera
- Estudios de mercado laboral
- Prácticas profesionales.

¹ La información contenida en esta sección ha sido elaborada a partir de Lifelong Learning UK (lit. Aprendizaje Permanente, Reino Unido) (2010) Calificación marco: *Trabajo basado en las calificaciones profesionales de formación para los proveedores de información, asesoramiento y orientación para adultos sobre carreras en Inglaterra*

2. Generalmente se requiere formación académica

No se requiere aprendizaje previo específico ni títulos para estos profesionales. Sin embargo, las demandas y la naturaleza de este trabajo son tales que los profesionales necesitan tener cierto nivel de habilidades y características para llevar a cabo sus funciones y cumplir con los requisitos ante una valoración de sus capacidades. También se necesita cierto nivel de experiencia en la prestación de IAG.

Algunos empresarios solicitan profesionales que cuenten con ciertas capacidades o para trabajar para ellos. Otros empleadores tienen en consideración un conjunto de capacidades que valoran, aunque actualmente no tienen una necesidad real.

3. Se necesitan determinada formación post-universitaria (si es el caso)

En algunos países europeos existe una amplia oferta de determinadas vacantes para puestos universitarios, pero no son un requisito esencial para el trabajo en este campo.

4. Conocimiento que suele ser necesario

En general, el personal de primera línea debe tener conocimiento de la oferta de su propia organización y otras oportunidades y servicios, que debería ser capaz de reconocer adecuadamente. Los profesionales de la orientación se involucran en un análisis más profundo para identificar las necesidades de los clientes (que puede no presentarse inicialmente) y para ayudarles a clarificar sus necesidades a largo plazo. La orientación implica un trabajo más en profundidad del que se requiere para obtener asesoramiento e información. Esto exige que el profesional de la orientación tenga conocimiento de una serie de teorías y técnicas de orientación profesional para poder utilizarlos durante las sesiones con los clientes.

Los siguientes conocimientos, habilidades y cualidades personales suelen ser necesarios:

- habilidades de exploración y gestión de carreras
- conocimiento actualizado de las oportunidades de formación, educación y empleo
- conocimiento actualizado de la oferta de apoyo especializado, tal como la salud o las finanzas
- conocimiento actualizado de los recursos disponibles para los clientes
- tener un interés real en las personas
- habilidades interpersonales y comunicativas excelentes
- buenas habilidades de interrelación personal
- capacidad de trabajo en equipo
- poder trabajar eficazmente tanto como con individuos como con grupos grandes o pequeños
- capacidad de trabajo individual y en equipo
- ser flexible y capaz de adaptarse fácilmente al cambio
- habilidades de gestión del tiempo
- capacidad de manejar la carga de trabajo propia
- habilidades administrativas, incluyendo la redacción de informes y registro
- habilidades TIC, incluyendo conocimientos de procesadores de texto, bases de datos, hojas de cálculo, correo electrónico e internet
- compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades
- capacidad de reflexionar sobre el propio trabajo.

5. Actividades desempeñadas generalmente personas en este puesto

Las actividades comunes de los asesores son:

- proporcionar información relacionada con la carrera
- informar sobre el aprendizaje, la formación y ofrecer asesoramiento laboral
- informar sobre cómo solicitar acceso al aprendizaje, formación y trabajo
- indicar a los clientes las diferentes organizaciones, ya sean internas o externas
- explorar en profundidad y en consenso las necesidades del cliente
- uso de herramientas de diagnóstico y evaluación para determinar la necesidad del cliente
- orientación profesional en profundidad a los clientes que necesitan ayuda para tomar decisiones realistas e informadas de acuerdo con nuevos planes de aprendizaje u oportunidades de formación y planes de carrera
- ofrecer apoyo continuo y revisión de los progresos
- suministro de información del mercado de trabajo
- cooperación y asociación laboral con otras organizaciones y profesionales.

6. Responsabilidades

Dependiendo de su función y el marco en el que se encuentran, los asesores pueden ser responsables de todas o algunas de las actividades mencionadas. Los asesores también son responsables de la aplicación de políticas y procedimientos en el lugar de trabajo y en relación con sus clientes (tales como velar por la salud y la seguridad de los clientes) para garantizar el cumplimiento de las normas de calidad. Son responsables de detectar sus propias necesidades de formación y desarrollo. Los asesores especialistas o en puestos de dirección tendrán ciertas responsabilidades adicionales asociadas a su función.

Análisis de las competencias:

En la tabla siguiente se indica el nivel de competencia que la gente que desempeña la función de asesor necesita para trabajar eficientemente con personas de diferentes países y culturas diversas y satisfacer las necesidades derivadas de su condición. Como se señala en la sección de análisis de roles, "asesor"

se refiere al conjunto de funciones que se realizan en los diferentes servicios y puestos, y a diferentes niveles. El perfil del puesto se refiere aquí a la función del coordinador del pueblo gitano desarrollado por el CCIS , y el papel de asesor personal para las personas que llegan nuevos al Reino Unido y necesitan apoyo para conseguir un empleo a un nivel que se ajuste a sus habilidades, titulaciones y aspiraciones. Estos roles no requieren responsabilidades de gestión de equipo, a pesar de que sí requieren trabajo en equipo.

Perfil del puesto

Competencias:	Baja	Media	Alta
Conocimiento de uno mismo			x
Retos estereotipados		x	
Comunicación			x
Flexibilidad		x	
Creación de redes sociales			x
Gestión de equipo intercultural		x	
Gestión del cambio	x		
Orientación de Servicios:		x	

Justificación del perfil requerido

² La Cámara de Comercio e Industria de Eslovenia

Además de los conocimientos, las competencias y habilidades identificadas en la sección de análisis de funciones, el papel de coordinador del pueblo gitano y el papel de asesor personal requieren cualidades asociadas con la competencia intercultural. Son necesarias para los profesionales especializados que trabajan con minorías específicas y/o miembros de la comunidad de migrantes, pero también son relevantes para las funciones de asesores genéricos. Para las funciones del coordinador del pueblo gitano, los requisitos específicos son los siguientes:

- cooperar con las sociedades y asociaciones que se tienen que ver con asuntos relacionados con el pueblo gitano
- comunicarse con las personas e instituciones relevantes en el ámbito de la inclusión social
- cooperar con los miembros y representantes de la comunidad gitana
- considerar y respetar el multiculturalismo, basado en el respeto a la diversidad, la armonía y la superación de prejuicios
- tener habilidades efectivas de comunicación en la lengua eslovena y o el dialecto gitano

Para el asesor personal estas cualidades son:

- la capacidad de apoyar y motivar a adultos de diversos orígenes
- influencia y capacidad de negociación para facilitar la promoción eficaz
- habilidades de investigación para mantenerse al corriente de los cambios en la elegibilidad y la disponibilidad de la oferta de
- conocimiento de las cuestiones de apoyo al empleo y apoyo a refugiados y migrantes, incluidos:
 - una comprensión de la variedad de estados de inmigración y el impacto de estos sobre la elegibilidad para el empleo y la educación
 - una visión general de los acuerdos de educación y formación en otros países
 - conocimiento de las organizaciones y los sistemas que evalúan las calificaciones de otros países
 - conocimiento de las circunstancias de los inmigrantes y sus culturas

- fuentes de apoyo relacionadas con cuestiones que afectan a los refugiados y los migrantes
- conocimiento de toda la oferta local de enseñanza del idioma
- conocimiento de las vías de carrera profesional para apoyar a los migrantes a poner en práctica sus habilidades de adaptación, incluyendo:
 - un conocimiento actualizado de las opciones de carrera dentro de los diferentes sectores
 - conocimiento de una fuente o de los medios para desarrollar evaluaciones de competencias profesionales
 - conocimiento del sector de especialistas específicos, como los empresarios y tutores que pueden proporcionar asesoramiento a través del asesor o directamente al cliente
 - contactos con los empresarios que están dispuestos a ofrecer oportunidades de experiencia laboral
 - conocimiento del papel y la cooperación con los organismos profesionales locales y nacionales
 - conocimiento de las rutas de matrícula profesional y el empleo para los inmigrantes con las cualificaciones obtenidas fuera del Reino Unido.

Comentarios

La descripción del papel de asesor da una idea de cómo el consejero puede desarrollar competencias interculturales para trabajar efectivamente con personas de diferentes países o culturas diversas y el apoyo a su acceso al mercado laboral y su integración en general. Como se ha indicado el nivel de competencia será diferente para los roles genéricos y especializados y para la gente que se encuentre en diferentes niveles. Más importante aún, los profesionales necesitan apoyo de la empresa para desarrollar y mantener sus competencias interculturales y los recursos para ponerlas en práctica en su trabajo.

Descripción de la función

PROFESOR

Nombre de la función: Profesor

Breve descripción: El profesor de formación profesional es alguien que enseña a los estudiantes mediante metodologías diferentes (por ejemplo, aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje activo, etc.) y ofrece formación en competencias profesionales. El maestro necesita un buen conocimiento de los **temas que él o ella enseña**, el uso de **recursos técnicos y los medios**, y de la **dinámica de grupo**.

Análisis de funciones:

Algunos profesores se especializan en una materia técnica, mientras que otros enseñan varias. Los requisitos necesarios por parte del profesor de formación profesional se pueden definir en términos de tres competencias genéricas:

- competencia técnica: se refiere a las habilidades necesarias para trabajar eficazmente con los objetos y las variables (tangibles e intangibles) que están directamente involucradas en la creación de los productos y servicios
- competencia de enseñanza/pedagógica: se refiere a la capacidad para analizar, organizar y ejecutar programas de capacitación y procesos de enseñanza-aprendizaje

- competencia intercultural: se refiere a la capacidad de comunicarse con éxito con personas de una amplia gama de culturas. Esta es la competencia en la que se basa esta descripción de la función.

1. Generalmente se requiere formación académica

El profesor debe tener una formación mínima Título Superior en Formación Profesional (en el área sobre la que va a enseñar). También puede tener titulación específica en otras materias. Por ejemplo, el análisis de las diferentes escuelas de formación profesional en España muestra que los profesores también pueden tener un título de ingeniería.

2. Se necesitan determinadas titulaciones post-universitarias (si es el caso)

En este caso, la formación post-universidad no es un requisito necesario.

3. Conocimiento que suele ser necesario

Generalmente se requieren los siguientes conocimientos:

- En cuanto a la competencia técnica: el conocimiento de los contenidos técnicos específicos de una disciplina, por ejemplo, la neumática, hidráulica, fabricación mecánica, electricidad, etc. Esto requiere que los profesores conozcan la tecnología y los equipos utilizados por la industria local (tornos, fresadoras, etc.)
- En cuanto a la enseñanza y la competencia pedagógica: el conocimiento relacionado con el proceso de diseño (planificación), los recursos de TIC, desarrollo de la formación y la evaluación posterior a la actividad que hacen los profesores, por ejemplo: preparar las unidades didácticas, ayudar a la preparación de exámenes, etc. Es muy importante que el profesor sea capaz de gestionar un grupo de estudiantes en un ambiente intercultural.
- En cuanto a la competencia intercultural: conocimientos relacionados con el dominio de diferentes idiomas, resolución de conflictos, etc. cuando se trata de personas de diferentes países.

4. Actividades que desempeñan generalmente personas en este puesto

- Diseñar e implementar la enseñanza/aprendizaje de las actividades, el análisis de las referencias legales que influyen en el proceso enseñanza/aprendizaje, la programación y la secuenciación del proceso de aprendizaje, desarrollo de materiales didácticos, etc.
- Ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades, el profesor por lo general tiene experiencia personal laboral basada en habilidades, como la mecánica, electrónica, etc. que luego contribuirán al desarrollo de los estudiantes.
- En un contexto multicultural, identificar las diferentes culturas que interactúan en el aula y gestionarlas correctamente.
- La comunicación con los empresarios. De esta manera, el maestro puede identificar las necesidades del mundo productivo y posteriormente introducirlos en el proceso de capacitación con sus alumnos. Esta acción garantiza que el proceso de enseñanza aprendizaje se basa en las necesidades reales del mundo productivo.

- Desarrollo de la profesionalidad propia. La construcción de un perfil profesional individual implica la creación de un foro para el análisis y la producción para el desarrollo de proyectos personales dirigidos a la mejora continua de su propio desempeño como profesor.
- Tutorías individualizadas durante el proceso de aprendizaje del alumno. El tutor personal es el punto de arranque que permite a los estudiantes abordar temas que afectan a su bienestar durante su estancia en la escuela o la universidad.

Perfil del puesto

Competencias:	Baja	Media	Alta
Conocimiento de uno mismo		x	
Retos estereotipados		x	
Comunicación		x	
Flexibilidad		x	
Creación de redes sociales	x		
Gestión de equipo intercultural			x
Gestión del cambio		x	
Orientación a Servicios:		x	

Justificación del perfil requerido

En nuestro caso, el nivel de competencia exigido para el profesor de formación profesional es de nivel medio en general; a excepción de la gestión de equipos interculturales, donde el profesor debe ser capaz de enseñar a otros profesores.

Descripción de la función

SELECCIONADOR

Nombre de la función: SELECCIONADOR

Breve descripción: El seleccionador es el profesional que contrata o selecciona trabajadores para empleos específicos en nombre de los empresarios o directamente para su propia organización. Esto engloba al personal de las agencias de contratación, personal de recursos humanos y directivos.

Análisis de funciones:

No es necesaria una formación específica para trabajar como seleccionador. Por lo general, los seleccionadores tienen un título universitario en ciencias sociales, como psicología o ciencias económicas y empresariales. Existe una amplia gama de títulos universitarios, aunque la realidad de los diferentes países implicados en el análisis muestra que la psicología es el grado de mayor demanda en este campo. En varios países, las asociaciones oficiales de psicología proporcionan la formación específica.

El reclutamiento y la selección son generalmente las primeras etapas de una carrera profesional en recursos humanos. Por eso, en muchos casos, el perfil del seleccionador es un joven profesional con 1-3 años de experiencia, licenciado en psicología, y cuenta, a veces, con algún tipo de formación especializada.

1. Conocimientos y habilidades generalmente requeridos

Se requieren conocimientos en:

- técnicas de evaluación
- psicometría
- prácticas de recursos humanos
- cuestiones jurídicas relativas a los asuntos laborales
- legislación laboral
- técnicas de entrevista
- la igualdad de oportunidades y la legislación contra la discriminación y las buenas prácticas
- abastecimiento puestos de trabajo
- profundo conocimiento de la los mercados de empleo local, regional y nacional.

Las habilidades que se requieren las siguientes:

- organización
- escucha activa
- habilidades comunicativas
- flexibilidad
- empatía
- creatividad
- trabajo en equipo
- orientación al cliente.

2. Actividades que desempeñan generalmente personas en este puesto

Las siguientes actividades son comunes para todos los seleccionadores:

- aplicación de las decisiones en materia de contratación
- comunicación fluida con los directivos de recursos humanos y otros directivos de la empresa/organización
- la creación de redes sociales con las organizaciones pertinentes, tales como agencias de empleo, universidades, colegios, servicios de empleo regional o nacional y los organismos, agencias de desarrollo regional, etc.
- preparación de anuncios de vacantes
- organización de los anuncios de vacantes
- preparación de plantillas para entrevistas con el personal
- llevar a cabo entrevistas con el personal
- presentación de informes
- determinar la elegibilidad de los candidatos
- preparación de informes estadísticos sobre recursos humanos y reclutamiento
- seguimiento de los marcos jurídicos.

Competencias:	Baja	Media	Alta
Conocimiento de uno mismo			x
Retos estereotipados			x
Comunicación			x
Flexibilidad		x	
Creación de redes sociales	x		
Gestión de equipo intercultural	x		
Gestión del cambio	x		
Orientación a Servicios:			x

Perfil del puesto

Justificación del perfil requerido

El seleccionador ostenta una gran responsabilidad ante muchas competencias interculturales, debido a que debe evitar los estereotipos y los prejuicios. Es por eso que un seleccionador debe obtener una puntuación muy alta en competencias tales como conciencia de uno mismo, lucha contra los estereotipos, comunicación y orientación a servicios. En otros casos, como la gestión de redes sociales o la gestión de los cambios, un nivel medio o bajo es suficiente para estas capacidades.

Conclusiones y principales hallazgos

1. Los socios que participan en el proyecto no han encontrado ninguna legislación nacional, regional o local que especifique la necesidad de formación específica en competencias interculturales para los asesores, profesores o seleccionadores.
2. Esto parece contradecirse con otras iniciativas: en varios países, se está poniendo en marcha una legislación específica para luchar contra la discriminación, pero no hay requisitos específicos u obligatorios de formación para aquellos que trabajan de manera habitual con los trabajadores migrantes o personas de diferentes países y culturas diversas.
3. En el marco desarrollado en el proyecto, se enseñaron algunas competencias en empresas y organizaciones, por ejemplo, las competencias como la comunicación o la flexibilidad, pero no desde el punto de vista intercultural.
4. Por otra parte, las competencias clave, como el conocimiento de uno mismo y la lucha contra los estereotipos suelen dejarse de lado en los programas de formación empresarial y de los servicios públicos.

