

TEMA 6: *La orientación profesional y los programas de transición a la vida activa. Distintos modelos. Desarrollo detallado de uno de ellos.*

Autor: René Franco M.

Esquema:

1. Introducción: marco socioeconómico y laboral de los programas de transición a la vida activa
2. La orientación profesional y los programas de transición a la vida activa:
 - Cuarto curso de la ESO
 - Los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)
 - Bachillerato
 - Los ciclos formativos de la F. P.
3. Distintos modelos:
 - Modelo Histórico
 - Modelo según la atribución de responsabilidades
 - El modelo de la mayoría de los centros de secundaria
 - Los modelos según el enfoque metodológico que se aplique
4. Desarrollo detallado de uno de ellos: "Iniciación a la Vida Laboral"
5. Conclusiones
6. Referencias documentales y bibliográficas.

1. INTRODUCCIÓN: MARCO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL DE LOS PROGRAMAS DE TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA

En el momento actual (marzo de 2012), los datos oficiales revelan que hay unos cinco millones de desempleados en España. Pues estos datos chocan con cualquier optimismo del docente que pretenda enseñar programas de transición a la vida activa. La larga década de crecimiento que tuvimos antes de la presente crisis hizo que se disparara el aumento de "**personas en edad y disposición de trabajar**" (definición académica de población activa). Se pasó de 16 a 23 millones de personas en condiciones de trabajar. Las noticias y cifras sobre el paro nos asustan dado que cada vez se producen más despidos y estamos viendo delante o a nuestro lado personas que queriendo trabajar no

encuentran una respuesta afirmativa a su afán de búsqueda. A los que más les está afectando el paro es a los jóvenes. Se dice que se acerca ya casi al 50% el paro juvenil. La crisis actual ha convertido el mileurismo criticado hace años en el sueño de miles de jóvenes en el momento actual. Eso sí, se constata que el número de puestos de trabajo perdidos es decreciente a medida que se asciende en la pirámide educativa. Es decir, se han suprimido decenas y decenas de miles puestos no cualificados (empleados de bares, peones de la construcción, etc.). Eso le lleva a decir a Luis Garrido, profesor de la UNED, que esta es una crisis de los que no están educados. Pero eso ya no le convence ahora a un joven titulado superior dado que comprueba que su título ya no es garantía de nada en este país.

Según los expertos, la pasada estructura económica española se caracterizó, entre otras cosas, por un capital humano de baja formación, una escasa inversión en mercados de alto valor añadido y una alta dependencia de los mercados turístico e inmobiliario. La llegada del pinchazo inmobiliario, más la crisis financiera han convertido a España en la máquina de destrucción de empleo más siniestra de la Unión Europea. ¿Durante cuánto tiempo tendrá que convivir la sociedad española con estas cifras de paro? Las posibilidades inmediatas de crear un ambiente para generar empleo son muy escasas. Se dice que ya hay más de un millón de hogares con todos sus miembros en paro, que hay locales en polígonos industriales donde cuelgan carteles que dicen "No dejar currículum".

En una de las últimas convocatorias de oposiciones para auxiliar administrativo del Ayuntamiento de Madrid el requisito que se pedía era tener graduado escolar pero el 70% de los que se habían presentado tenía una titulación más alta. La meta de estos candidatos era tener un trabajo duradero porque en los tiempos que corren tener un contrato temporal, si se tiene, da muchos puntos para perder el empleo, como se está demostrando día tras día. De los casi dos millones de puestos de trabajo desaparecidos en los últimos dos años uno y medio lo han sido por la vía de la no renovación del contrato.

Lo deseable sería reducir rápido el desempleo, crear un empleo más estable, que los nuevos empleos fueran de más calidad y que tuvieran una remuneración adecuada. Eso favorecería el crecimiento económico. Pero, en la medida en que no se vean síntomas de recuperación del consumo, las empresas no invertirán y sin inversión el empleo no se va a recuperar, y si no hay empleo, no crece el consumo. Es un círculo vicioso y humanamente desalentador. El enorme endeudamiento acumulado por familias, empresas y por las administraciones públicas constituye un gran lastre para la recuperación.

Según informes recientes (Adecco) los perfiles más solicitados, de los pocos que se solicitan, para cubrir ofertas laborales son: ingeniero de energías renovables con experiencia de tres años al menos, ingeniero aeronáutico recién salido de la facultad pero con dominio del inglés, controller (expertos en conseguir una reducción de gastos de las compañías. Suelen ser titulados en administración de empresas con idiomas y cinco años de experiencia), analista de fusiones y adquisiciones, programador de Java (con F. P. y experiencia de dos años), consultor SAP (Sistema de Aplicación y Productos para el proceso de datos), etc. Entre los menos cualificados y con muy bajos salarios están gestores de cobros, operadores de telemarketing, mozos y peones de almacén.

¿Qué se puede hacer ante este panorama? Las soluciones que proponen los partidos políticos y agentes sociales, expertos y simples comentaristas de los medios de comunicación son muchas, muchas y contradictorias. A veces parecen estar enfocadas por intereses electorales o por condicionamientos ideológicos. El caso es que gran parte de ellas se chocan entre sí. Tiene razón aquél que hace poco decía: no se puede pedir soplar y sorber al mismo tiempo. En ese contexto parece que nadie logra acertar en las soluciones, nadie puede marcar aún el camino recto. Las medidas que se toman parecen aventuras cargadas de esperanza para unos o decisiones que nos van a llevar a la ruína, para otros. Si Estados Unidos pregona una medida Europa proclama la contraria. Hay quien afirma que ha cundido el desencanto y ese desencanto no es sólo económico. También es social, político y de identidad.

Para los estudiosos, con más deseo de análisis que interés político, y en relación con el mercado de trabajo, el camino podría ser, además de reorientar las políticas de formación, la creación de un nuevo contrato de trabajo, único e indefinido el cual permitiría mejorar la protección efectiva de millones de trabajadores e incentivaría el esfuerzo en formación de los trabajadores y las empresas.

Se sabe que casi el 65% de los desempleados tienen un bajo nivel de formación y eso va a costar reabsorberlo; éstos pueden llegar y algunos ya han llegado a convertirse en parados estructurales. Por otra parte, si se realiza un cambio en la negociación colectiva, orientado hacia la negociación de las condiciones salariales en el ámbito de la empresa, se podría conseguir que los salarios evolucionaran de forma más adaptada a las circunstancias del lugar de trabajo y se incentivaría la acumulación de capital humano, una mejora en la productividad y en los salarios de los más cualificados. Esas medidas podrían ayudar a subir la demanda de trabajadores y reducirían incertidumbres. En definitiva, los

cambios en una dirección correcta permitirían una rápida creación de empleo, un empleo más productivo y más estable y eso ayudaría a llenar las cajas presupuestarias del Estado, tan mermadas en estos momentos. Es posible que no todos veamos estas medidas como las mejores para paliar la crisis. Para unos varias de esas pretensiones han sido recogidas en la reforma laboral de estos días pero para otros esto va a ser la confirmación de un mayor fracaso.

Pero se dice que el mercado de trabajo no ha sido el causante de la crisis sino el modelo productivo. Por eso, la reforma del primero no solucionaría todo el problema, aparte del posible recorte de los derechos de los trabajadores. Quizá estamos necesitando un modelo productivo con capacidad para competir en nuevos y múltiples frentes y sectores, basado en la innovación, el conocimiento, la calidad, la tecnología, el talento y el valor añadido, en un contexto global respetuoso con el medio ambiente, que prime el uso racional de los recursos naturales y responsable ante la sociedad. Si la innovación nos hiciera fuertes eso significaría una nueva esperanza en el contexto empresarial. Para propiciar una mayor productividad es necesario inundar el ambiente laboral de creatividad, talento, espíritu emprendedor, capacidad de organización, trabajo en equipo y liderazgo. Es decir, se requiere una inyección de fuerza vital, de optimismo y de decir "basta ya de quejarnos". Si fuera cierto que un nuevo modelo productivo trajera la solución cabe entender entonces que las soluciones se están planteando para un muy largo plazo. Eso no resuelve el problema del paro y de la falta de medios para poder asumir una vida activa, independiente y proyectada hacia un futuro estable. No obstante, las habilidades antes mencionadas son justamente las que pretendemos que nuestros alumnos desarrollen con ocasión de la formación relacionada con la transición a la vida activa pero pocas veces nos hemos visto los profesores de esta materia en una situación en la que la realidad nos somete a la pregunta ¿qué vais enseñar?

(Nota para el candidato a opositar: las ideas de este punto están basadas en monográficos de la prensa de difusión nacional de fechas en las que se actualiza este tema (marzo de 2012).

2. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LOS PROGRAMAS DE TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA

Si con la orientación profesional se pretende ayudar al individuo en el conocimiento necesario de sí mismo y de sus aptitudes, así como de las características propias del ámbito académico, que le permitan la toma de decisiones propias en su proceso de incorporación al mundo laboral;

en el presente tema vamos a ver cómo el sistema educativo ha respondido ante el reto de facilitar al alumno el acceso a su primer empleo a través de los programas de transición a la vida activa.

¿Cuál ha sido la trayectoria de estos programas? Hasta la introducción en el currículo de la ESO de la materia optativa "Transición a la Vida Adulta y Activa" los jóvenes no disponían de una adecuada orientación escolar y profesional que canalizase sus intereses y capacidades hacia el mundo adulto y activo, quitando lo poco o mucho que pudieran hacer los profesores en sus aulas.

Los docentes han sido testigos de:

- Una desvinculación entre la formación que daban los centros educativos y la exigencia de las empresas.
- Una desorientación del alumno ante la existencia de unos valores propios del mundo laboral, alejados de los que existen en la escuela.

Se intentó superar las dificultades señaladas con la creación de los departamentos de Orientación y con el refuerzo de la función tutorial, desde el inicio de la década de los noventa, del pasado siglo. Con ello se pretendió responder a uno de los principios de la LOGSE, que ha sido recogido también en la actual LOE. Concretamente la LOE, en su artículo 5.1 dice: "Todas las personas deben tener la posibilidad de formarse a lo largo de la vida, dentro y fuera del sistema, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos y competencias para el desarrollo personal y profesional". A continuación, en el punto 4 del mismo artículo se lee: "Asimismo, corresponde a las Administraciones públicas promover ofertas de aprendizaje flexibles que permitan la adquisición de competencias básicas y, en su caso, las correspondientes titulaciones, a aquellos jóvenes y adultos que abandonan el sistema educativo sin ninguna titulación". El 5.5 dice: "El sistema educativo debe facilitar y las Administraciones públicas deben promover que toda la población llegue a alcanzar una formación de educación secundaria post obligatoria o equivalente". Esto último da a entender que no es deseable que una persona abandone el sistema educativo tras la Educación Secundaria Obligatoria ya que no estaría medianamente preparado par incorporarse a la vida activa. ¿Hacia dónde se puede orientar un joven con una edad de entre 16 y 18 años que tras la ESO, sin cualificación alguna pretende encontrar un trabajo en la sociedad actual, caracterizada por ser una sociedad del conocimiento?

El contexto normativo básico en el que se desarrollan los programas de transición a la vida activa dentro del sistema educativo es el que vamos a describir a continuación.

- **En 4º de la ESO**, en el currículo de la Comunidad de Madrid, aparecen dos optativas: Iniciación a la Vida Laboral e Iniciativa Emprendedora. Tales optativas se crearon mediante la Resolución del BOCM de 18-8-2007, de optatividad de la ESO. Estas optativas no han sido atribuidas, para su enseñanza, al departamento de FOL sino al de Tecnología, en el caso de Iniciación a la Vida Laboral, e Iniciativa Emprendedora al de Economía o, en su defecto, al de Tecnología. En la época anterior a esta reforma del currículo se impartía la optativa llamada Transición a la Vida Adulta y Activa, materia que podíamos impartir los profesores de FOL.

Independientemente de estas optativas y a pesar de que la ESO no tiene un carácter formativo terminal como vimos antes, se deben realizar actividades de transición a la vida activa para todos los alumnos de 4º curso a través, sobre todo, del Programa de Acción Tutorial (PAT). Hay que realizar esas actividades porque desde la ESO ya se debe ayudar a los alumnos a despejar dudas con respecto a su futuro y a prepararse para que afronten su transición a la vida adulta y activa en condiciones de conocimiento y responsabilidad. No desarrollamos más la optativa Iniciación a la Vida Laboral porque será objeto de análisis en el apartado que habla de "Desarrollo detallado de un modelo de programa de transición a la vida activa".

Por su parte, la optativa Iniciativa Emprendedora se basa en los siguientes supuestos:

La Unión Europea, consciente de que padece un déficit de emprendedores, considera su fomento como una necesidad social fundamental en la creación de empleo, en la mejora de la competitividad y en el crecimiento económico. En consecuencia, tanto en la ESO como en Bachillerato y Formación Profesional hay que fomentar ese espíritu emprendedor, con ocasión de la enseñanza de las materias que más relación tienen con este campo. Pero en concreto, la optativa Iniciativa Emprendedora brinda la oportunidad de que se desarrolle el espíritu emprendedor gracias al estudio de las cualidades de las actuales personalidades emprendedoras, al descubrimiento de la mejor actitud ante el cambio, a la iniciativa, la planificación, el trabajo en equipo, la comunicación, la observación de la realidad económico-social, la identificación de oportunidades, el esfuerzo continuo, la toma de decisiones y la lucha por la consecución de unos objetivos. Lo que se aprenda aquí se podrá aplicar en las actividades de aprendizaje del alumno, de las distintas materias y más tarde, cuando él acepte el reto de convertirse en emprendedor. El que no acepte el reto se habrá familiarizado con la vida profesional de los emprendedores para los que tendrá que trabajar.

No hay que olvidar que en la ESO, al menos en la Comunidad de Madrid se está desarrollando intensamente el aprendizaje del inglés a través de los centros bilingües (IES, colegios concertados y privados). Eso, de una manera directa, está influyendo en la preparación hacia una vida activa más rica. Hoy por hoy el inglés ya no es un mérito en el mundo laboral sino una exigencia. Incluso en los puestos de trabajo no cualificados tiene valor el idioma. Un restaurante de la playa, por ejemplo, preferirá un camarero con inglés que sin él y no tendrá que esforzarse en buscarlo porque no serán pocos los que se ofrezcan.

El actual Ministro de Educación (Wert) ha presentado a los medios de comunicación la idea de transformar 4º curso de la ESO en un curso de orientación que guíe al alumno hacia el bachillerato o la F. P. En ese caso los alumnos no lograrían el título si no realizan ese curso de iniciación en el que, junto a asignaturas comunes, tendrían la posibilidad de empezar a cursar otras propias de las enseñanzas de bachillerato o F. P. Todos ellos, por tanto, tendrían la opción, antes de abandonar el centro, de conocer mejor la siguiente etapa educativa no obligatoria. (Esto lo anotamos a fecha de 19-3-2012. Habrá que prestar atención para comprobar si cuaja este proyecto).

(Nota: es posible que las demás comunidades autónomas tengan una o más optativas similares a Iniciación a la Vida Laboral e Iniciativa Emprendedora. De ser así lo aquí descrito valdría para esos casos. No obstante, lo adecuado será buscar asesoramiento en cualquier instituto de la comunidad por la que nos presentamos para comprobar lo que dicen los correspondientes currículos).

- **Con los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)**, al menos en la Comunidad de Madrid, se pretende que el alumno que cursa uno de estos programas llegue a:

- Formarse en las competencias profesionales propias de una cualificación de nivel 1 de la estructura actual del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (del Decreto de Cualificaciones de 2003). Recordemos que las certificaciones de profesionalidad que se obtienen tras un PCPI son acreditaciones de las competencias profesionales del Catálogo adquiridas, en este caso, mediante acciones de F. P.
- Realizar una inserción sociolaboral satisfactoria
- Adquirir las competencias básicas para proseguir estudios en las diferentes enseñanzas (cursar los módulos voluntarios y, si los aprueba, obtener el título de la ESO para luego continuar por una F. P. de Grado Medio o por el Bachillerato)

Dentro de los módulos obligatorios que debe cursar el alumno tenemos los módulos de formación de carácter general y dentro de éstos el módulo Proyecto de Inserción Laboral. En ese módulo se establecen como objetivos los que son propios de una transición a la vida laboral. Se incluye el conocimiento de sí mismo, el conocimiento de la realidad laboral (las normas, los estilos de actuación en el trabajo, modalidades de contratación), las técnicas de búsqueda de empleo, el desarrollo de la responsabilidad y el entrenamiento en un proceso eficaz de toma de decisiones. Conviene aclarar que esta formación general la da un maestro que imparte clases en primero y segundo de la ESO.

En este se ha producido una novedad con la aprobación del real Decreto de ordenación de la F. P. del BOCM de 30-7-2011. Ya existe la posibilidad de que un alumno que aprueba el curso obligatorio de los PCPI pueda acceder a la F. P. de Grado Medio, directamente, sin necesidad de hacer un examen de acceso, como anteriormente (art. 15.b).

En Bachillerato no existe en el currículo de la Comunidad de Madrid una optativa relacionada con la transición a la vida activa o laboral. No obstante, en el Decreto del currículo de Bachillerato (BOCM de 27-6-2008), al mencionar los objetivos de este nivel educativo, aparece uno que habla de "Afianzar el espíritu emprendedor con actitudes de creatividad, flexibilidad, iniciativa, trabajo en equipo, confianza en uno mismo y sentido crítico" (artículo 5.k). El Plan de Acción Tutorial tendrá que incluir actividades relacionadas con este campo. Si se trata de acciones muy específicas, de responsabilidad directa de un orientador debería asumir su realización el Jefe del departamento de Orientación o un psicólogo. Puede ocurrir que no todos los alumnos que acaben Bachillerato se encaminen hacia la universidad o a los ciclos de Formación Profesional de Grado Superior y opten por la búsqueda de un empleo, en ese caso se entiende que el alumno ha tenido la suficiente ayuda para orientarse en el mundo socio-laboral.

Dentro de los Ciclos de Grado Medio y de Grado Superior de Formación Profesional del sistema educativo estos programas de transición se desarrollan a través del Departamento de Orientación, de los módulos de FOL, AGEKO, RET (si queda algún ciclo del sistema LOGSE) y Empresa e Iniciativa Emprendedora. Allí se intenta conseguir los mismos objetivos que los descritos hasta ahora para la ESO y bachillerato pero, en el presente caso, de una forma más directa y profunda.

Finalmente, el módulo de FCT es el programa de transición a la vida activa más directo, no sólo porque en algunos casos la empresa

colaboradora llega a contratar a los alumnos que acceden a sus talleres u oficinas por esta vía, sino también porque a través del período de estancia en la empresa el alumno puede adquirir los valores del mundo laboral y puede desarrollar intensamente sus competencias profesionales. No obstante lo anterior, cabe decir en general que la F. P. que prepara al alumno para el ejercicio de una profesión, es el programa de transición a la vida activa por excelencia, si pensamos en la demanda que existe en este momento de técnicos no universitarios. Pero hay que enriquecer esa formación con todas las ganas. Señalamos esto porque merece la pena mencionar el caso de un IES que ofreció un módulo voluntario de inglés a sus alumnos pero éstos no lo quisieron. ¿Preferirán en el futuro, cuando aparezca esa necesidad como un requisito de empleo ir a una academia o pagar clase particulares?

3. DISTINTOS MODELOS DE FORMACIÓN EN TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA

MODELO HISTORICO

Encontramos la descripción de este modelo en la exposición de motivos o justificación de la primera optativa ideada por el Ministerio de Educación, relacionada con la formación para incorporarse en el mundo laboral. Se trata de la Resolución del 19-6-1992, por la que se aprueban materias optativas para su impartición en la ESO. En resumen, el texto de la justificación dice que, desde el punto de vista de la evolución reciente de la realidad socio-laboral, cabe hablar (a su vez) de tres modelos radicalmente distintos. En el modelo anterior a 1977 el proceso se caracterizaba por la facilidad de acceso a una primera ocupación, generalmente de un bajo nivel formativo, con amplios márgenes de estabilidad y permanencia en un puesto de trabajo.

A continuación vino una fase de ruptura radical con una fácil transición, como consecuencia de la grave incidencia del paro juvenil (hasta 1987, más o menos). Superada esa década se observó un nuevo modelo de transición a la vida activa, hoy plenamente vigente y con visos de continuidad. Este modelo más reciente está dominado por la complejidad, la incertidumbre y la precariedad de acceso a un primer empleo y, en consecuencia, a la primera experiencia profesional del joven. Asimismo se ve condicionado ese modelo por la creciente temporalidad y flexibilidad en la organización de la producción.

A esa descripción del Ministerio cabe añadir que el periodo del último auge económico, que llegó hasta el 2007, más o menos, la empleabilidad continuó teniendo las características descritas por el

Ministerio cuando habla del "modelo más reciente". La descripción que hemos hecho en el primer punto de este tema nos ayuda a entender mejor la realidad social y laboral que estamos viviendo en estos momentos.

SEGÚN LA ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES

Desde este punto de vista la formación en relación con la transición a la vida activa cabe señalar los siguientes modelos:

a.- Formación en paralelo. Según este modelo los programas de transición a la vida activa los desarrollarían profesionales especializados en ello, coordinados por el departamento de Orientación. Estarían recogidos en el Proyecto Educativo y se realizarían de forma separada a la actividad de cada profesor. ¿Ventajas de este modelo? Los desarrollan especialistas, se supone que hay una mayor facilidad en la organización, el control y la evaluación y, sobre todo, puede ser coordinado el programa en todos los niveles educativos, desde una planificación que atiende a las necesidades y realidades que en cada momento tienen los alumnos. Las desventajas: el alumno puede considerar esto como una actividad poco importante, que nada tiene que ver con el estudio y el aprobado de las materias del currículo oficial. ¿Cuándo se desarrollarían estas actividades?, ¿en horas extras, cargando más el horario de alumno?, ¿en las horas de tutoría y al margen de la responsabilidad del tutor?

b.- Integración interdisciplinar: la filosofía de este modelo se centra en integrar en la función docente la orientación profesional. Dentro de ese marco se desarrollarían actividades de transición a la vida activa o laboral. Los docentes que imparten materias más afines con la realidad socioeconómica y laboral se tendrían que poner de acuerdo para coordinarse y elaborar un plan de actividades académicas relacionadas con la transición a la vida laboral. Cada vez que se produjera una oportunidad se abordarían aspectos de transición a la vida activa y se desarrollarían competencias relacionadas con el mundo productivo y laboral. Pero todo esto tendría que constar de manera muy clara en la programación del profesor y en la programación de la acción tutorial, elaborada por el departamento de Orientación.

Entre las ventajas de este modelo encontramos el reconocimiento del carácter orientador que tiene todo docente sobre su alumnado y la identificación de nexos entre el aprendizaje en el aula y el mundo laboral. Ésta sería una de las mejores oportunidades para acercar la escuela a la realidad y aplicar el principio de "aprender para la vida". La aplicación del modelo descrito requeriría una formación específica de

los docentes en este campo. En caso de que no se lograra un compromiso de los docentes ni se tuviera una seria planificación o no se realizara el seguimiento debido estaríamos abocados al fracaso. Pero si todos los docentes tienen el mejor interés en cumplir con esta misión formativa y el mismo enfoque sobre el mercado de trabajo, sobre el perfil de habilidades que el empresario reclama hoy de los jóvenes, etc., el resultado de las acciones formativas en esta materia sería de un altísimo valor.

EL MODELO DE LA MAYORÍA DE LOS CENTROS DE SECUNDARIA

Tras observaciones, entrevistas a responsables de la orientación de varios centros, la revisión de varias programaciones de los departamentos de Orientación y basándonos en la experiencia vivida por profesores durante bastantes años se puede llegar a la conclusión de que en los centros se lleva adelante un **modelo ecléctico**, en el siguiente sentido: se realizan acciones del modelo paralelo a través de la organización de jornadas, visitas a Aula 2012..., conferencias, etc. Por su parte, los profesores llevan adelante en su clase actividades previstas en la programación, pero tampoco pueden abundar en ellas porque necesitan avanzar a buen ritmo el desarrollo de sus materias y requerirán la ayuda de los tutores y del departamento de Orientación. Pongamos un ejemplo: el profesor de Lengua entrenará a sus alumnos en el lenguaje propio de la transición a la vida activa, en otro momento se corregirán las cartas de solicitud de un trabajo extraído en un anuncio de un periódico. El profesor de Tecnología ayudará a localizar varias páginas web donde se recogen anuncios de ofertas de empleo, etc. Pero para que se produzca un mayor impacto en el aprendizaje del alumno se tiende a organizar jornadas monográficas de estrategias de búsqueda de empleo. Buena ocasión para esto son las jornadas culturales, en los centros que aún se mantienen.

El departamento de Orientación completa todo lo visto hasta ahora con una serie de actividades, en función no sólo del plan de acción tutorial sino también en función de las ofertas que suelen brindar ciertas entidades o ciertos acontecimientos: ayuntamientos, asociaciones, ONGs, colegios profesionales, ferias, congresos, etc. Es decir, se trata de estar abiertos a todas las oportunidades capaces de provocar aprendizajes significativos en beneficio de la orientación del alumno hacia la vida activa o laboral. Los medios de comunicación, los mensajes políticos, las campañas de la administración educativa, etc., influyen también en la planificación y realización de actividades orientadas hacia este mismo objetivo, por no mencionar el sinnúmero de artículos que van saliendo en los periódicos sobre la realidad del mercado laboral en España.

LOS MODELOS SEGÚN EL ENFOQUE METODOLÓGICO QUE SE APLIQUE

Desde este punto de vista cabe hablar de tres modelos.

a.- El tratamiento tradicional: centrada en la explicación, los consejos del orador y la actitud casi pasiva de los alumnos. Se comprueba que todavía existe esta forma de enseñar, algo que ni es recomendable ni le resulta práctico al alumno.

b.- El tratamiento activo: centrada en el entrenamiento de los alumnos y en actividades de simulación. Se elaboran currículos y cartas de presentación; se graban entrevistas de trabajo, se visionan, critican y se vuelve a ensayar con las oportunas correcciones; se ordenan y analizan anuncios de oferta de empleo de la prensa; se hace un plan de visitas a empresas y se recoge el resultado de estas visitas en una hoja de control, etc.

c.- El proyecto de empresa: se trata de elaborar el proyecto de una pequeña empresa, adaptando a esa realidad en todo lo que sea posible; se realizan de forma real los trámites y gestiones para abrir un negocio; se diseñan las estrategias de producción, de financiación, de comercialización y de marketing. Pero todo esto, en la Comunidad Autónoma de Madrid formaría parte de la otra optativa: Iniciativa Emprendedora. Eso no quita que también con la realización de pequeños proyectos o partes de ellos, aunque no se asista a la optativa antes señalada, se afiance en los alumnos el espíritu emprendedor, dentro de la optativa Iniciación a la Vida Laboral o con ocasión de unas cuantas sesiones de tutoría, por ejemplo.

(Nota para el opositor: en el caso de que la comunidad autónoma por la que usted se presenta, distinta a la de Madrid, tuviera optativas similares habría que adaptar a ese contexto la descripción que acabamos de hacer).

4. DESARROLLO DETALLADO DE UNO DE ELLOS: INICIACIÓN A LA VIDA LABORAL

Si nos centramos en un enfoque realista de la transición a la vida activa consideramos que es preferible volver a retomar la optativa de la ESO, Iniciación a la Vida Laboral para adentrarnos en una visión más detallada de este modelo que propone actualmente la Administración educativa, en cuanto a la formación de los alumnos en su camino hacia el mundo laboral.

Según la normativa vigente esta optativa es una de las que puede elegir el alumno en cuarto curso de la ESO y dispondría de dos horas a la semana, durante todo el curso para formarse; pueden ser, más o menos, unas 65 horas. Ya dijimos que la LOE recomienda que el estudiante no acabe en esta etapa obligatoria su formación dentro del sistema educativo sino que prosiga hasta Bachillerato o la Formación Profesional, en este caso a través de los ciclos de Grado Medio. Pues bien, sea que el alumno se encamine hacia el mundo laboral o que prosiga los estudios en un ciclo de Grado Medio puede recibir una formación específica que le acerque al mundo laboral. Gracias a esta optativa podrá conocer el entramado del derecho laboral (contratos, seguridad social, despidos, salarios, derechos y deberes del trabajador, etc.), conocer con cierto detalle algunas profesiones, las formas de gestionar el trabajo y las formas de comunicarse en el mundo del trabajo.

Tendrá ocasión de elaborar su itinerario profesional y, si está previsto en la programación y las circunstancias lo permiten, realizará algunas visitas a una empresa. Desarrollará las capacidades de observación, la iniciativa, la creatividad, el trabajo en equipo, la planificación del trabajo, el seguimiento y la evaluación de éste y desarrollará habilidades de comunicación y de resolución de problemas. En definitiva, todo esto se parece a lo que se pretende conseguir con uno de los bloques temáticos de nuestro módulo Formación y Orientación Laboral, pero en el presente caso, adaptado a la situación de los alumnos de 4º de la ESO.

Los objetivos y contenidos deberían orientarse a una familia profesional que se elija para ser estudiada. Las tecnologías de la información y la comunicación actualmente ofrecen muchas posibilidades para que se maneje, analice y utilice la información, adentrándose hasta donde se pueda, por ejemplo, en procesos de selección de personal, riesgos del trabajo, oportunidades de empleo, etc.

¿Cuál es la contribución de esta optativa a la adquisición de las competencias básicas que se deben lograr en la ESO? El aprendizaje de esta optativa le permite al alumno desarrollar su competencia lingüística (vocabulario, tratamiento de la información, comunicación), la observación y exploración del entorno, desarrollar la responsabilidad y la toma de decisiones, la adquisición de la competencia social y ciudadana y el empleo de las tecnologías de la información como una herramienta integrante del proceso de aprendizaje. En otras palabras esta materia es enormemente rica en el desarrollo de las competencias que marca el Real Decreto de enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria.

Además de los objetivos de esta optativa ya expresados antes, cabe añadir los siguientes: conocer las demandas del entorno socioeconómico, reconocer el valor que tienen las tecnologías de la información en los procesos productivos, mostrar una actitud positiva y responsable hacia el trabajo en calidad de miembro de un equipo, respetar las normas de seguridad e higiene de la actividad profesional o ámbito que se haya estudiado.

La construcción del itinerario formativo profesional es uno de los bloques importantes esta optativa. Gracias a este bloque, el alumno se entrena en los procedimientos de búsqueda de información, creación de personales itinerarios formativos y de inserción laboral. Él puede aprender a localizar la oferta de empleo y las características de los puestos de trabajo, puede confrontar con esa realidad sus intereses y aptitudes personales.

Como criterios de evaluación, la normativa sobre esta optativa insiste en que se valorará no sólo lo que el alumno sabe sino cómo ha desarrollado las capacidades que antes hemos señalado. Recordemos que la optativa tiene un enfoque eminentemente práctico y de entrenamiento para que si mañana el alumno se quiere incorporar a la vida laboral, pueda seguir el proceso correspondiente con suficientes bases formativas.

Pensando en las medidas de atención a la diversidad se propone que para aquellos alumnos pertenecientes a grupos con una especial dificultad de inserción laboral se insista en el fomento de su autoconcepto, que se conciencien de la necesidad de incrementar algún tipo de capacidad específica y que se les informe de las ayudas que ciertos organismos oficiales prestan en el ámbito de la inserción socio-laboral.

Últimamente se van dando pasos hacia adelante en la formación relacionada con la transición a la vida activa. Nos estamos refiriendo, por ejemplo, a las experiencias que están teniendo algunos alumnos de la ESO de la Comunidad de Madrid que no sólo aprenden a través de la optativa Iniciación a la Vida Laboral sino que también disfrutan de unas cuantas horas dedicadas a visitas a empresas, empresas con las que se han firmado acuerdos para estas acciones. Esas visitas son la mejor manera de acercarse a la vida laboral, son experiencias muy enriquecedoras.

En Asturias hay en torno a 10.500 alumnos de institutos que están montando pequeñas empresas cooperativas dedicadas a elaborar productos o a prestar servicios. Esas acciones dan pie a vivir experiencias de negocios reales.

En el País Vasco los centros de F. P., sobre todo de los ciclos de corte industrial, están experimentando el proyecto "trabajar y estudiar". Consiste en que los alumnos que lo desean estudian los ciclos de la F. P. relacionados con la fabricación mecánica, el mantenimiento de equipos industriales y las instalaciones electrotécnicas en tres años, en lugar de los dos habituales pero cobrando un salario y con un contrato indefinido a tiempo parcial suscrito por una empresa. Por la mañana se forman en el centro durante cuatro horas y por la tarde trabajan otras cuatro en una industria, aprendiendo el oficio y aplicando directamente los conocimientos recibidos en clase. Así los centros de F. P. forman a sus alumnos en lo que exactamente demandan las fábricas. Este sistema de aprendizaje se parece al tan renombrado modelo alemán de la Formación Profesional.

Por otra parte, los alumnos deben saber que existen muchos ejemplos de buenas iniciativas en el campo de la búsqueda activa de empleo. Nos estamos refiriendo a personas que en lugar de buscar un puesto de trabajo visitando empresas, respondiendo a los anuncios de la prensa o a través de internet han tomado la iniciativa de ofrecerse ellos de forma directa presentando al empleador su proyecto o propuesta de trabajo. Por ejemplo, una ingeniera recién titulada, con dos idiomas, se presenta a una empresa de consultoría en ingeniería y manifiesta que a "cambio de tal salario anual yo aportarí a la empresa desde un puesto de trabajo o llevarí adelante tal proyecto, cosa que desde mi punto de vista, a ustedes les vendrí muy bien". Lógicamente, tal propuesta exige conocer **bastante** la empresa objetivo de la propuesta con el fin de que esa entidad no pueda decir que no. Otro ejemplo, se sabe que la periodista y presentadora de televisión Nieves Herrero en su día acudió a una emisora de radio y dijo algo parecido a lo siguiente: yo tengo este proyecto de programa y les ofrezco llevarlo de la siguiente manera. ¿Les interesa? Contrátenme. Un último caso, muy reciente: a una empresa de perfumería que ofrecía puestos de trabajo un joven mandó su currículum metido en un tubo de desodorante ideado por él. Pensó que tratándose de ese tipo de empresas lo llamativo serí usar una vía de comunicación acorde con la dedicación productiva de la entidad. Naturalmente la empresa leyó su currículum en primer lugar.

Finalmente, los hay que se auto-anuncian en la prensa de una forma muy particular y llamativa; consiguen llamar la atención.

Por su parte, otras entidades como el sindicato UGT, tienen programas interesantes de formación en materia de transición a la vida activa. Se puede consultar, en este caso, las páginas web:

- ugt.es/formación para el empleo (para información)
- ugt.es/opta (para orientación profesional)
- ugt.es/ejb (para cursos de formación)

En este momento de desarrollo del tema conviene aclarar que los planes de la propia carrera profesional no tienen que ver sólo con los jóvenes que quieren incorporarse al mercado de trabajo. Aplicando el principio de la formación permanente se llega a la conclusión de que eso también nos afecta a los profesionales adultos. Se dice que once mil días de nuestra vida, aproximadamente, nos pasamos trabajando, si contamos desde los 21 hasta los 65 años de edad. Dentro de ese largo periodo es conveniente proyectar un plan profesional y no estar volcado hacia una sola actividad durante la vida. El diseño de una carrera profesional tiene más sentido aún actualmente; sabiendo que el trabajo en las empresas puede ser efímero. Incluso es la mejor manera de conservar el empleo; para que las cosas permanezcan es necesario que cambien, que progresen. En ese sentido podemos, por ejemplo, mirar las habilidades que demandan otras empresas o sectores para estar preparados en óptimas condiciones para asumir nuevas funciones (entrenarnos en métodos de trabajo más eficientes, asumir nuevos objetivos...). Recordemos que formamos parte de una organización que aprende y si los demás, los jefes no propician ese aprendizaje que nos lleva hacia la innovación y a una mayor productividad, nos bastamos nosotros porque con la edad y formación que tenemos, por lo menos los de nuestro entorno, nos vemos como unos profesionales con iniciativa y con afán de superación.

Podemos hacer avanzar nuestras competencias técnicas y nuestras habilidades sociales (comunicación, adaptación al cambio, asumir riesgos, liderazgo, etc.). Si la recompensa es otro puesto en la propia empresa bien, si no, estamos suficientemente preparados para asumir el riesgo en otra. De repente pueden aparecer las empresas de cazatalentos para ayudarnos en ese salto profesional. Decir todo esto parece un contrasentido ahora, en una época de crisis del mercado de trabajo pero ese mercado sólo está en crisis, no está muerto y los cambios, los ascensos y nuevos fichajes existen. Hay que recordar lo que dicen ciertos gurús del management: donde otros ven problemas nosotros podemos ver oportunidades.

No hay que morir en el intento a la hora de reconducir la vida profesional. Leemos en un periódico el caso de un ingeniero recién titulado. El afirma que varias empresas le han aconsejado que se dé de alta como autónomo para poder asignarle trabajos y pregunta: ¿Qué hago, me apunto en el paro o me hago autónomo? El experto le contesta: descarte apuntarse en el paro y opte por auto-emplearse lo antes posible.

Dos últimas aportaciones a tomar en cuenta en la iniciación a la vida activa:

Linda Graytton experta en análisis de tendencias del mercado laboral señala que el mundo que hemos conocido no regresará. Quien quiera un trabajo deberá inventarlo a su medida. Tendrá que desarrollar su optimismo orientándolo hacia la creatividad y la iniciativa propia. Añade que en la reunión-cumbre de Davos de febrero de 2012, se llegó a la conclusión de que los gobiernos no van a poder arreglarlo ni tampoco el sistema actual satisface ya a la estructura conocida de oferta y demanda de trabajo.

Estamos constatando que muchos españoles titulados están emigrando a otros países de la Unión Europea o más allá. Puede ser una opción válida, a pesar de la pérdida de profesionales formados con el dinero de todos los españoles. En ese caso tampoco es cuestión de ir a la aventura se requiere algo que permita la previsión de cierto éxito. En ese caso la especialización, el idioma y un colchón económico y la flexibilidad son las claves para hacer las maletas y encontrar trabajo fuera de España. Eso también deben tenerlo presente nuestros alumnos.

5. CONCLUSIONES

Cuarto curso de la Educación Secundaria Obligatoria brinda a los estudiantes españoles una optativa, llámese Transición a la Vida Adulta y Activa o Iniciación a la Vida Laboral, con el fin de que se acerquen al mercado de trabajo. Pero también se permite ese acercamiento a través de las acciones que se desarrollan en las tutorías, en función de lo que se hubiera previsto en el PAT (Programa de Acción Tutorial). Esas oportunidades de acercamiento al mundo laboral afectan también al Bachillerato y, sobre todo, a la Formación Profesional.

No podemos finalizar el desarrollo de este tema sin resumir unos muy recientes consejos. Son los consejos de Malcolm Gladwell, a través de su reciente obra llamada "Fueras de serie" (Ed. Taurus, 2009). Se pregunta el autor ¿qué es lo que hace que un fuera de serie, como Steve Jobs, el fundador de Apple o Bill Gates, por ejemplo, lleguen (llegara, en el caso de Jobs) a ser considerados como tales? Naturalmente, dice, en el caso de Gates, se debe a su talento volcado hacia las matemáticas pero eso no fue lo único que le llevó a la situación que conocimos. Él descubrió la programación en informática y estuvo siete años prácticamente consecutivos, programando sin parar, superando con creces diez mil horas. La práctica es lo que le hace a uno

bueno. Pero eso fue también gracias a que aprovechó una oportunidad, tuvo un acceso ilimitado a una terminal a los 13 años. A la vez, tuvo la edad perfecta para estar en 1975 formando parte de la revolución de la informática que se avecinaba (los luchadores tenían que ser jovencitos entregados). Así que su éxito no fue sólo un mérito individual. Él supo aprovechar una serie de oportunidades, algunas insólitas, que encontró, oportunidades en las que trabajó duro. Luego probó suerte montando su propia empresa de software, tras pasar por Harvard. Pero el éxito no se consigue estando solo, en su empresa eran tres los atrevidos fundadores que ensayaban y ensayaban. En más de una ocasión Gates pudo haber aceptado su título de genio sin más. Pero él mira hacia atrás en su vida y dice "tuve mucha suerte". Un fuera de serie no se hace sólo, es el producto de su historia y de la acción del entorno, de las oportunidades con las que se encuentra y que las sabe aprovechar. Es el fruto de su esfuerzo, junto con el de otros.

La capacidad de lucha, la búsqueda de oportunidades y el esfuerzo sin límite compartido con otros en determinados momentos son los pilares que deben orientar al individuo actualmente en su transición a la vida activa, dentro de un mercado laboral tan convulso con el que nos ha tocado bregar. A los docentes nos corresponde inculcar esos valores a nuestros alumnos, a pesar de que la realidad que tenemos delante nos impulse al desaliento. Esperemos que no sea cierto lo que afirma Alfons Cornella (promotor de negocios): "Aquí también tenemos nuestros Steves Jobs, pero no les dejamos emerger".

Saldremos de esta crisis pero trabajando y con ideas. La productividad aumentará y se crearán empleos. Eso ocurrirá cuando también un empleado no se pida la baja laboral por enfermedad para ir a trabajar durante ese periodo de baja a otra empresa o cuando un médico de un servicio de salud pública no se escape a mitad de jornada porque no es lo mismo operar a dos enfermos que a tres en un día.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

- Orientación académica y Profesional. Dirección General de Centros Docentes. Comunidad de Madrid.
- Auto-Orientación. Ministerio de Educación.
- El Mundo del Trabajo y las funciones del orientador. Rodríguez Moreno.Barcanova.
- Orientación y Tutoría. MEC.
- Guía Europea del Orientador Profesional. INEM .MEC.
- Gladwell, Malcolm: "Fuera de serie". Ed. Taurus. Madrid.
- Prensa económica de difusión nacional, especialmente El País
- Ley Orgánica de Educación, BOE del 4-5-2006
- Orden del BOCM de 24-4-2008 que regula la ordenación académica de los programas de cualificación profesional inicial
- Resolución del BOE de 19-6-1992 por la que se aprueban materias optativas de la ESO
- Resolución del BOCM de 16-8-2007 sobre la optatividad de la ESO
- Real Decreto de ordenación general de la F. P. BOE del 30-7-2011

NOTAS

