

## **TEMA 6**

### **LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LOS PROGRAMAS DE TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA. DISTINTOS MODELOS. DESARROLLO DETALLADO DE CADA UNO DE ELLOS**

- 1. Introducción**
- 2. La Orientación Profesional**
- 3. Los programas de transición a la vida activa**
  - 3.1 Concepto de transición
  - 3.2 Transición para la vida activa
    - 3.2.1 Factores determinantes en la transición para la vida activa
  - 3.3 Programas de transición a la vida activa
- 4. Distintos modelos**
- 5. Desarrollo detallado de uno de ellos**

## 1. INTRODUCCIÓN

La Orientación para la transición a la vida adulta y activa es un ámbito de gran repercusión para la intervención orientadora, pasando lo escolar a ser una acción orientadora-educativa, comunitaria y social, ya que se dirige a los jóvenes que afrontan su salida del sist. educativo para incorporarse al desempeño de una profesión.

## 2. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

La OP surgió por ayudar a los individuos a adecuarse a los nuevos cambios socioeconómicos que iban surgiendo y para ubicar a cada trabajador en su puesto de trabajo.

Pero se vio la necesidad de incorporar la OP a la educación para actuar antes de que se produjera ningún problema en el mercado laboral, con intervenciones preventivas, más que terapéuticas. En Europa, esa inserción orientadora se produce en secundaria y en las universidades, aunque en España solo tuvo incidencia en la FP y en universidades laborales.

En los 50-60, se insiste en el carácter educativo de la orientación y a la mejora de la calidad de la enseñanza; en los 70 la educación para la carrera toma forma y propone la integración de su currículo y todo un cambio en la concepción y organización del mismo.

En España, ante la Reforma del Sistema Educativo, se plantea un modelo organizativo y funcional de la orientación, se intenta integrar los conceptos vocacionales en el currículo educativo con objeto de preparar al sujeto para su incorporación a la vida adulta y activa.

Podemos concebir la **OV** como el conjunto de procesos, técnicas y servicios múltiples planificados para ayudar a una persona a conocerse a sí misma, a actuar en consecuencia, a conocer las oportunidades del mundo laboral, educativo y del ocio, y a desarrollar las destrezas para tomar decisiones de cara a organizarse la vida profesional (Rodríguez Moreno, 1992).

Podemos concebir la **OP** como un proceso sistemático de ayuda, dirigida a todas las personas en periodo formativo, de desempeño profesional y de tiempo libre, con el fin de desarrollar las conductas vocacionales que preparen para la vida adulta, mediante una intervención continuada y técnica basada en los principios de prevención, desarrollo e intervención social, implicándose los agentes educativos y los socio-profesionales (Álvarez, 1995).

(El **MEC** (1994) define la OP como un proceso de ayuda al individuo, mediante el que éste identifica y evalúa sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesionalizador; se informa sobre la oferta educativa y la demanda laboral accesible para él, toma la decisión sobre el itinerario formativo a seguir o modifica con el objeto de lograr una inserción profesional y social satisfactoria. También compete a la OP, en el sistema educativo, formar al alumnado de FP sobre los componentes básicos de cualquier comportamiento laboral y llevar a cabo el asesoramiento, seguimiento y evaluación del proceso de inserción laboral.)

Hay muchas definiciones sobre el concepto de OP, pero hay una serie de **aspectos comunes** en todas ellas: la OP se da en momentos puntuales y también a lo largo de toda la vida, es necesario de la intervención de un especialista para orientar, el sujeto debe ser un miembro activo en su proceso orientador, la OP es un factor relevante de la preparación para la vida, entre otros factores.

Es conveniente una orientación continua a lo largo de toda la vida. La OP debe anticiparse a las situaciones conflictivas, atendiendo al contexto para ello, y debe estar basada en los **principios** de prevención, desarrollo e intervención social.

- Principio de prevención en OP: para este principio, conviene actuar antes de que surja el problema teniendo en cuenta el contexto y todos los agentes en torno al sujeto, y considera que hay que tener mayor énfasis en los periodos críticos, donde el individuo ha de enfrentarse a elecciones vocacionales o formativas que incidirán sobre la decisión vocacional. Se trata de hacer ver al individuo sus capacidades e intereses y adecuarlas a las posibilidades del entorno y la sociedad en la que vive.
- Principio de desarrollo en OP: el individuo configura su personalidad interactuado con el medio, por ello, este principio puede ser analizado desde un enfoque madurativo (que considera al desarrollo como una sucesión de etapas con unas determinadas características sobre las que se puede incidir), o desde un enfoque cognitivo (que concibe el desarrollo como un proceso interactivo entre el sujeto y el medio).
- Principio de intervención social en OP: este principio concibe que la intervención debe contemplar al individuo y a su contexto social, proponiendo el cambio del sujeto para su adaptación al medio. A veces, es necesario modificar algunos aspectos del contexto o eliminar algunos agentes que frenan el desarrollo del sujeto. Este principio puede verse desde dos perspectivas: la que piensa que las acciones del sujeto son la base para el desarrollo del mismo (enfoque psicológico), y la que piensa que el orientador debe intervenir para producir cambios en el contexto del sujeto (enfoque sistémico-ecológico, enfoque sociológico).

### 3. PROGRAMAS DE TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA

#### 3.1 Concepto de transición

La transición es un proceso de cambio, que tiene lugar a lo largo de toda la vida, que requiere de una reflexión personal y contextual, y que se sustenta en una información de peso, en una actitud positiva y en la adquisición de unas destrezas adecuadas (Álvarez, 1995). Un *ejemplo* de transición es cuando pasamos de una etapa educativa a otra.

Uno de las transiciones más importantes es la transición para la vida activa, esto es, cuando el sujeto deja su periodo formativo para entrar al mundo laboral. En este proceso, la OP tiene una gran importancia por varias razones:

- El desajuste entre la educación y el sistema productivo.
- La inadecuación entre la preparación profesional y el desempeño de una profesión.
- La versatilidad laboral y la falta de previsión en este ámbito profesional.

Esto va a requerir de información, preparación y orientación, se trata de ayudar al individuo en su representación para la vida en general y para la vida activa en particular.

En el proceso de transición, podemos distinguir dos concepciones:

- Concepción amplia de la transición como paso de la adolescencia a la vida adulta: ofrece un análisis sociológico más profundo de la juventud, y en ella están implicados diversos factores de carácter evolutivo, madurativo, social y económico (por ello, su naturaleza es multidimensional).
- Concepción más restringida de la transición, como paso de la etapa formativa a la vida laboral: generalmente se presenta de forma compleja por diversas razones: preparación constante ante los requisitos laborales, incorporación a un puesto de trabajo estable, necesidad de cualificación más profesional por los cambios producidos en el sist. productivo, la crisis económica y el alargamiento del periodo de la escolarización.

### 3.2 Transición para la vida activa

Para reducir los problemas derivados de la transición de la escuela al mundo laboral, se han desarrollado diversas iniciativas. En la transición para la vida activa, las Instituciones educativas y sociales, las Administraciones y los Servicios de OP deben actuar de forma conjunta desde una perspectiva preventiva y de planificación.

Las condiciones en que los jóvenes transitan a la vida activa han experimentado cambios debido a la prolongación de la escolaridad, las relaciones laborales temporales, el cambio en la consideración de las relaciones empleo-formación (ya que lo que se da en la escuela no se adecúa a lo que se demanda en el mundo laboral), la discriminación sexual para acceder a un puesto de trabajo, y la fuerte crisis económica.

Por ello, no todos los jóvenes tienen la misma igualdad de condiciones para acceder a un puesto de trabajo ya que no tienen la misma situación madurativa, formativa y socio-económica para enfrentarse a la inserción laboral.

Dentro de los que tienen las mismas situaciones socio-económicas y han tenido las mismas oportunidades formativas, hay diferencias: los que han obtenido un título superior, los que se han quedado con un título de técnico medio, los que no tienen ningún título, y los que no disponen de ninguna cualificación profesional concreta. Todas esas diferencias han de tenerse en cuenta en el proceso de inserción laboral.

Por ello, la **OP** para la inserción socio-profesional se centra en tres tipos de necesidades:

- Necesidad personal y vocacional: la incorporación del adolescente a la vida adulta requiere de una madurez personal y vocacional para poderlo afrontar. Para esa integración, los medios son la familia (ámbito afectivo, económico y actitudinal), la escuela (formación y actitudes) y el trabajo. La OP debe ser intermediaria entre el individuo, la formación y el mercado laboral.
- Necesidad educativa: la formación como preparación para la vida adulta, teniendo en cuenta los cambios tecnológicos culturales, económicos y sociales que se producen continuamente. Por ello, la inserción debe empezar en la escuela, proporcionando al alumno la formación básica (y ha de continuar en el contexto social y laboral con la implicación de las fuerzas sociales y productivas.)
- Necesidad social: los dos problemas para la inserción social y profesional son la falta de trabajo y la poca adecuación entre la formación y el mercado laboral. De ahí que las Administraciones pongan en marcha iniciativas sobre la inserción profesional que facilite a los jóvenes una preparación adecuada a las necesidades laborales.

### 3.2.1 Factores determinantes en la transición para la vida activa

Hay tres factores fundamentales en la transición para la vida activa: la formación, el contexto y las variables personales.

**Formación:** Es el factor que más influye en los procesos de inserción laboral, tanto en la obtención del puesto de trabajo, como en la calidad del mismo. Casal y otros (1991) señalan cuatro tipos de formación:

- Formación para el empleo y el autoempleo (a más estudios, más posibilidad de encontrar empleo).
- Formación para una ocupación (especialización para un trabajo determinado).
- Formación para el desarrollo comunitario y local de las personas (en aspectos como la autonomía, toma de decisiones, responsabilidad...).
- Formación para motivar, participar y organizarse, tratando de interrelacionar la cultura, la educación y el empleo/desempleo.

Uno de los aspectos básicos de la formación es la experiencia laboral, aportando una mayor adecuación de los conocimientos y destrezas al ámbito ocupacional del que se trate (sin olvidar que hay que seguir formándose y actualizándose para atender a los cambios que se produzcan).

**Contexto (factores ambientales):** El contexto actúa como estimulador del factor de formación, facilitando o inhibiendo las posibilidades formativas del sujeto. Hay diversos contextos: el social (donde uno vive), la familia y amigos (apoyo económico, actitud positiva y relaciones afectivas), y las políticas de los que ofrecen empleo.

**Variables personales:** Hay diversas variables en lo personal (Montane, 1993): titulaciones obtenidas, experiencia laboral, capacidad de aprendizaje teórico-técnico, tiempo de dedicación del sujeto en la búsqueda de empleo, actitudes de inserción laboral, amplitud en la aceptación de escoger ocupaciones de trabajo similares, madurez ocupacional, una adecuada autoestima profesional, y cuestiones de género para el acceso a un empleo.

Todas estas variables influyen a la hora de acceder a un puesto de trabajo. El proceso evolutivo durante esa búsqueda debe tenerlo en cuenta la OP.

### **3.3 Programas de transición a la vida activa**

La preocupación mostrada por la Comunidad Europea sobre la transición de los jóvenes a la vida adulta y activa ha dado lugar a la creación de programas, proyectos e iniciativas con el objetivo de informar, formar y asesorar a estos sujetos en su proceso de inserción social y profesional. Estos comenzaron en 1977 y acabaron en 1987, con una duración de cinco años cada uno. Ocupaban los siguientes campos de acción:

#### Primer programa (1978-1982):

- Educación para la transición, contexto, contenido y método.
- OE y OP de los jóvenes durante el proceso de transición.
- Enfoque coordinado de la transición.
- Formación del profesorado.
- Participación de la colectividad local.
- Evaluación y certificación.

#### Segundo programa (1983-1987):

- Utilización del contexto escolar como recurso pedagógico.
- Elaboración de un sistema de formación permanente del profesorado.
- Participación de adultos.
- Difusión de información y consejo sobre las posibilidades al término de los estudios.
- Cooperación entre las autoridades educativas y organismos de empleo y otros.
- Creación de sistemas de concesión de títulos flexibles para permitir la evaluación de un amplio abanico de experiencias pedagógicas para la transición.

\*España no pudo participar en estos programas, pero, recientemente se han sustituido por la Red Europea PETRA en el que se incluyen diversas experiencias españolas (20).

A partir de estos dos programas, se desarrollaron diversos programas de transición que sostienen que la preparación de los jóvenes debe atender a la realidad social, cultural y económica de cada país. Deben ser comprensivos e integrales, atendiendo a varios contextos y niveles educativos.

Todo **programa de transición para la vida activa** debe proveer al joven de herramientas para que reflexione su papel en la vida adulta y en la sociedad, así como formarlo para que afronte su inserción social y profesional.

Según IFAPLAN (1985), los programas de transición tienen los siguientes **objetivos**:

- Ayudar al sujeto a conocerse y tomar conciencia de sus posibilidades.
- Proporcionarle formación básica y permanente en el ámbito escolar y extraescolar.
- Ofrecerle simulaciones y experiencias laborales y conocer el mundo laboral.
- Desarrollar la capacidad de tomar decisiones.
- Adquirir destrezas para la búsqueda de empleo.
- Luchar contra los estereotipos sexuales y profesionales.

Para la elaboración de un programa de transición, son necesarios varios **requisitos**:

- Potenciación de la OE, OP y orientación ocupacional en los centros.
- La integración de la orientación para la transición en el currículo escolar y en la comunidad.
- Participación activa de los jóvenes e implicación de las familias en los programas de transición.
- Revisión del rol del profesor en el proceso de la inserción académica y laboral.
- Mayor cooperación entre las empresas, centros educativos y comunidad, así como una coordinación interinstitucional.
- Establecimiento de vínculos sólidos de la escuela con las empresas, comunidad e instituciones relacionadas con el empleo.

En España, la **LOGSE** configuró como una vía de atención a la diversidad el ofrecer a todo el alumnado el desarrollar las mismas capacidades de los objetivos generales de la etapa siguiendo itinerarios diferentes de contenidos. También en el contexto de la LOGSE se contempló, que para aquellos jóvenes de entre 16-21 años que no han obtenido ningún título y que están desescolarizados, los Programas de Garantía Social, actual FP básica, con los que se pretende:

- Adquirir contenidos básicos de formación general.
- Preparar a los jóvenes para el desempeño de una profesión con un mínimo nivel de cualificación.
- Estar en situación de poder acceder a los ciclos de FP de Grado Medio con una prueba de acceso.

En España, se propuso una introducción de contenidos educativos de carácter socio-laboral (Fernández, 1993) que pudieran integrarse en las diferentes materias escolares de la ESO.



## 4. DISTINTOS MODELOS

A la hora de elaborar programas en los centros educativos, hay tres modelos de integración curricular: modelo de orientación en paralelo, modelo de integración en el currículo, y modelo de integración interdisciplinar.

**Modelo de Orientación en paralelo:** Este modelo consiste en desarrollar un currículo paralelo donde se desarrollan temas formativos y/o de orientación y acción tutorial. El programa está integrado en el PCC, pero no en las enseñanzas de las áreas curriculares, lo que supone disponer de un nuevo módulo de tiempo: incluirlo en el horario de tutoría, ampliar el horario escolar, o quitar horas de otras materias (la más adecuada sería la de integrarla en la de tutoría, dándole su valor e importancia).

**Modelo de Integración en el Currículo:** Tiene dos submodelos: la integración plena en el currículo y la parcial.

- **Integración parcial:** se introduce la orientación de algunos de los objetivos de la orientación en algunas materias curriculares, lo que supone la implicación y estructura de la orientación en el centro y una sensibilidad de la comunidad por el tema. Cada profesor adoptará el rol de orientador y desarrollará sus contenidos.
- **Integración plena:** los contenidos de la propia orientación se pueden integrar en los contenidos de las materias curriculares, lo que supone una implicación por parte de toda la comunidad educativa, una nueva estructura y organización del centro, recursos y formación permanente por parte del profesorado. En este modelo, el profesor es orientador y educador, y debe coordinarse con el resto de profesores, y el orientador como tal deberá asesorar, dinamizar, dar recursos...

**Modelo de Integración Interdisciplinar:** Este modelo incorpora contenidos de orientación en las materias curriculares de forma transversal. Así, la orientación se convierte en una enseñanza transversal que aparece en todas las materias. Este modelo supone la integración y superación de los modelos anteriores, una adecuada coordinación entre el profesorado y compromiso para cumplimentar los aspectos formativos y de orientación para el alumnado de forma interdisciplinar. El orientador deberá colaborar con el equipo de profesores y dinamizar el centro, coordinarlos y mantener información actualizada sobre el proceso orientador.

\*El desarrollo de este modelo se adecúa a los planteamientos de la Reforma del Sistema Educativo, concretamente en la ESO, donde se recomienda interrelacionar los conocimientos y experiencias de aprendizaje en núcleos temáticos de interés para el alumnado.

## 5. DESARROLLO DETALLADO DE UNO DE ELLOS

Desarrollaremos el **Modelo de Colaboración** en el que todos los agentes educativos asumen la responsabilidad de la preparación de los jóvenes para la transición del periodo formativo al mundo laboral.

Todo el equipo debe señalar objetivos, definir el problema, preparar la intervención, implementarla y evaluarla. Lo importante reside en la relación entre los diversos profesionales, estableciendo consensos para la elaboración del modelo.

La orientación colaborativa consiste en un proceso interactivo de planificación, toma de decisiones y resolución de problemas. Este modelo tiene varias **fases**:

1. Inicio: el profesorado con el apoyo del DO establecen objetivos y expectativas a alcanzar con el modelo.
2. Identificación del problema: se hace una valoración del problema y se incluyen los descriptores que van a utilizar: observaciones, entrevistas, análisis de trabajos...
3. Recomendaciones de intervención: se genera una lista de posibles soluciones, analizando las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas. Luego se priorizan las soluciones y se decide por consenso la mejor para combatir el problema.
4. Desarrollo: se realiza el desarrollo de la intervención en función de lo acordado previamente.
5. Evaluación: en el plan de actuación debe constar cómo se va a valorar la intervención y la evaluación del propio proceso.
6. Seguimiento: se debe realizar un seguimiento de la intervención para introducir las modificaciones y ajustes que sean necesarios.

En las investigaciones llevadas a cabo sobre este modelo, se han destacado algunos requisitos:

- La formación del equipo de trabajo debe responder a una necesidad.
- Debe contarse con el apoyo del Equipo Directivo del centro.
- Es conveniente que el plan de acción se establezca con carácter experimental durante el primer año, haciendo un riguroso seguimiento y una evaluación para un posible rediseño.