

TEMA 10

**ORGANIZACION OCUPACIONAL DEL SISTEMA PRODUCTIVO Y ORIENTACION.
AREAS OCUPACIONALES Y PERFILES PROFESIONALES. ITINERARIOS TIPO.
ELABORACION DE LOS ITINERARIOS FORMATIVO - PROFESIONALIZADORES
EN EL PROCESO DE ORIENTACION.**

1.- INTRODUCCION.

2.-ORGANIZACION OCUPACIONAL DEL SISTEMA PRODUCTIVO Y ORIENTACION.

- 2.1. Organización ocupacional del sistema productivo.**
- 2.2. Necesidades de formación profesional.**
 - 1.2.1. Formación ocupacional**
 - 1.2.2. Formación profesional de base y específica**
- 2.3. Orientación**

3.-AREAS OCUPACIONALES Y PERFILES PROFESIONALES.

4.- ITINERARIOS TIPO.

**5.- ELABORACION DE LOS ITINERARIOS FORMATIVO - PROFESIONALIZADORES EN
EL PROCESO DE ORIENTACION DEL SISTEMA EDUCATIVO.**

- 5.1. La informática como ayuda en la elaboración de itinerarios**

5. CONCLUSIONES

6. BIBLIOGRAFIA

1. INTRODUCCIÓN

La relación, que se estableció a principios de siglo, entre formación, orientación y empleo, no sólo ha resistido el paso del tiempo, sino que además ha acrecentado su sentido en una sociedad como la actual, que experimenta profundos cambios en sus lógicas de producción y sistemas de organización y que ha abandonado el sueño del pleno empleo.

Ante el progresivo cambio producido en la configuración de las profesiones y el fenómeno del desempleo, se hace cada vez más necesario incluir una educación y formación profesional en los distintos niveles de la Educación Secundaria, pero además se debe promocionar la formación permanente y continua que va a posibilitar a las personas una adaptación a los distintos campos profesionales, incluso una modificación de un campo a otro según las exigencias del sistema productivo. Entre educación y formación no existen tantas diferencias, demostrándose que la capacidad para adquirir conocimientos, técnica y actitudes en un proceso formativo está directa o indirectamente relacionada con la experiencia educacional previa. Del mismo modo, las técnicas que un individuo adquiere en su proceso formativo influyen en su educación y pueden ayudar en situaciones de aprendizaje posteriores. Pero, también es obvio que para que el alumno pueda elegir entre aquellos itinerarios que le ofrece tanto el sistema educativo, como el productivo de manera más acorde a sus capacidades e intereses es indispensable una orientación.

Es por ello, que en este tema abordaremos primeramente la organización del sistema productivo, y como esta organización crea tanto unas necesidades de formación como de orientación, especialmente desde la perspectiva del profesor de Formación y Orientación Laboral. Después revisaremos los cambios producidos en el mercado de trabajo, atendiendo principalmente al progresivo desarrollo que han experimentado los campos ocupacionales y los nuevos perfiles profesionales que requieren. Por último señalaremos cuáles son los itinerarios-tipo y cómo el alumno debe elaborar su propio itinerario formativo-profesional, haciendo una mención especial a la ayuda que puede ofrecer al alumno las nuevas tecnologías, como la informática.

2. ORGANIZACION OCUPACIONAL DEL SISTEMA PRODUCTIVO Y ORIENTACION

2.1. Organización ocupacional del sistema productivo

Es difícil realizar una clasificación sobre ocupaciones en el sistema productivo dado el progresivo cambio en la configuración de las ocupaciones existentes. Algunas profesiones están surgiendo nuevas, y otras se quedan obsoletas, ello es debido, principalmente, al cambio social que se está llevando a cabo en el mundo occidental :

1. Rapidez en el desarrollo y difusión de los conocimientos, científicos, tecnológicos y técnicos, que cada cinco o diez años renuevan los “saberes” y “saber hacer” necesarios para la actividad laboral.
2. La importancia creciente de los procesos sobre los productos, aunque ya no se trata de producir nuevas cosas, como de generarlas de forma diferente.

3. La innovación constante exigida por los mercados de bienes y servicios ..., que da lugar a una gran flexibilidad en la organización del trabajo con un desplazamiento en horizontal de los trabajadores dentro de grandes áreas funcionales, con grandes zonas de permeabilidad entre éstas áreas.

4. El desarrollo progresivo de nuevas formas de trabajo caracterizadas por mayor autonomía, flexibilidad de las condiciones laborales, autoempleo, eventualidad, discontinuidad, etc.

5. La renovación permanente de los circuitos de producción, pero sobre todo de los de información y comunicación, indispensables para una economía cada vez más mundializada.

6. La necesidad de hacer frente a la multiplicidad y agravamiento de los problemas y riesgos sociales de una “sociedad dual” en un entorno cada vez más competitivo, donde la “piramidalización” de las cualificaciones da lugar a selecciones cada vez más rigurosas y consecuentemente a una multiplicación de personas desempleadas.

Este último aspecto es especialmente importante para el tema que nos ocupa, ya que, al aumentar constantemente el umbral exigido para acceder, mantenerse y progresar en los puestos de trabajo, en el sistema productivo, hoy empieza a hablarse no tanto de pirámide de las cualificaciones, cuanto de “bulbo de la cebolla”, para ilustrar mejor la evolución de su demanda, que aumenta y se diversifica con rapidez en los niveles más altos, mientras se reduce en la base.

Todas estas características han sido tenidas en cuenta por el Instituto Nacional de Estadística, que ha elaborado la Clasificación Nacional de Ocupaciones mediante Real Decreto 717/1994, de 6 de mayo, en la que se agrupan las distintas ocupaciones en grandes grupos, y dentro de estos en subgrupos.

El sistema productivo requiere hoy del trabajador capacidades más complejas y mayor flexibilidad para su adaptación a puestos diferentes, y capacidades con componentes de saber crecientes. En los países desarrollados ya ha calado el mensaje de la necesidad de una mayor y mejor formación y educación y muchas instituciones se están poniendo en marcha, empleando gran cantidad de recursos. La OCDE (1994) ha realizado algunos estudios de casos que ponen de manifiesto que empresas que fabrican los mismos productos con tecnología similar, pero cuyos

empleados p^c
de productividad.

2.2. Necesidades de formación profesional

La formación Profesional comprende el conjunto de enseñanzas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Está actualmente estructurada, en España, en dos grandes bloques:

La Formación Profesional reglada dentro del ámbito del sistema educativo y que tendrá por finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida. (LOGSE, art.30.2)

La Formación Profesional Ocupacional, se regula por su normativa específica, e incluye aquellas otras acciones dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores.

2.2.1. Formación Ocupacional

A.Fernández (1989) recoge, en toda su amplitud, el concepto de F.O.:

“ Hay que entenderla como la preparación laboral del hombre para adaptarse a campos de trabajo diversos. Su naturaleza interna se basa en la valencia laboral múltiple, ya sea porque tal formación permite desempeñar puestos de trabajo a un mismo nivel de competencias laborales, pero perteneciente a tipologías profesionales distintas (polivalencia) o bien porque esa formación garantiza el desarrollo de actividades profesionales en ramas laborales que tienen relación de contenidos, habilidades y destrezas entre sí (plurivalencia)”.

El RD 631/1993, de 3 de mayo regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional vinculando la formación profesional ocupacional a la inserción profesional. La Orden ministerial 13 de abril de 1994 dicta normas de desarrollo de este RD y tiene por objeto establecer normativas generales relativas a la puesta en práctica y desarrollo del citado decreto.

La Formación Ocupacional está dirigida a trabajadores desempleados para proporcionarles las cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente cuando carezcan de formación profesional específica o cuando su cualificación resulte ineficiente o inadecuada.

Las características de la Formación Profesional Ocupacional principalmente son:

1. La institucionalización de la Formación Ocupacional se reserva al Ministerio de Trabajo a través del INEM, la planificación, programación, ordenación, control y ejecución de sus contenidos. Los convenios de colaboración entre el INEM y otros Ministerios y Organismos Autonómicos, locales o privados aumentan significativamente el número de entidades e instituciones que imparten estas enseñanzas.
2. La F.O. tiene un enfoque característico de la Investigación y planificación, analizando permanentemente la evolución de los mercados laborales.
3. Los objetivos de la F.O. son variados y dependen del mercado de trabajo, parten de las necesidades concretas del sistema productivo y del nivel del trabajador que se debe recualificar. Tiene dos dimensiones instructivas básicas “saber hacer” y “aprender a aprender”
4. La F.O. utiliza métodos activos teniendo en cuenta las características psicopedagógicas del sujeto, rompiendo la separación teoría-práctica, fomentando los aprendizajes en grupo. El formador se convierte en facilitador del aprendizaje.
5. La organización en F.O. debe ser flexible y adecuarse a los programas variados que se imparte. La duración de los cursos, horarios, locales, recursos, profesores ... depende en cada caso de las necesidades a las que haya que responder. Los docentes se eligen más que por su titulación, por sus conocimientos y capacidad para transferirlos creando un clima positivo de aprendizaje.

El Instituto Nacional de Empleo (INEM), perteneciente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tiene un papel primordial en la programación de cursos de formación ocupacional. Uno de sus cometidos es conocer las necesidades de formación profesional que hay en el país. Necesidades que tienen una doble vertiente :

Por una parte analizan lo que podría constituir la demanda económica de formación, que la obtienen a través del observatorio ocupacional, principalmente y también a través de encuestas a empresas, es decir, lo que demanda el sistema económico productivo.

Por otra parte analizan la demanda social de formación, lo que demanda la población trabajadora, que no siempre coincide con el análisis anterior, obtenido a través de la calificación y clasificación de demandantes de empleo en la red de sus oficinas y de las propias solicitudes de los alumnos que plantean en qué quieren formarse.

Estos datos son utilizados para establecer anualmente cuáles son las prioridades de la programación de cursos, enfrentando los datos del observatorio ocupacional con sus necesidades de formación con las solicitudes que hacen sus propios centros y centros colaboradores, como las

Universidades Politécnicas, Sindicatos,... teniendo en cuenta, lógicamente los objetivos presupuestarios.

El observatorio ocupacional consta básicamente de tres instrumentos:

- Estudios sectoriales de determinación de necesidades, estudios en profundidad para determinar especialmente los contenidos de los cursos.
- Servicio de asistencia técnica, estudios ocupacionales específicos, que tienen como finalidad prestar asistencia técnica a empresas o a otro tipo de instituciones que deseen planificar su formación profesional, siendo el INEM quien les ayuda en el diagnóstico de sus necesidades de formación para, posteriormente planificar la formación.
- El observatorio ocupacional anual su objetivo es conocer la evolución de las ocupaciones en el mercado de trabajo, cómo evolucionan las ocupaciones y cómo evolucionan los contenidos de estas ocupaciones para seleccionar acciones formativas, evolucionar ofertas formativas en el futuro, es decir, conseguir tener una formación en el futuro mejor y por otra parte orientar la demanda social de formación.

El observatorio consta de diecinueve tomos, los trece primeros tomos plantean los resultados a nivel nacional, y el resto de los tomos a nivel provincial y autonómico. Incluyen tres grandes bloques :

- Evolución y situación del mercado de trabajo, con un seguimiento exhaustivo de la oferta de empleo, de las demandas y de la unión de estos dos aspectos el seguimiento de las colocaciones.
- Innovaciones tecnológicas y su impacto sobre el empleo, realizando un seguimiento de la implantación de las nuevas tecnologías en el ámbito empresarial, cuál es su incidencia en el contenido de los puestos de trabajo y cómo están influyendo estas tecnologías en la oferta y demanda de mano de obra.
- Seguimiento de la inserción profesional de los propios alumnos Siendo este seguimiento informático afecta a un gran número de alumnos, siguiendo su trayectoria durante dos años consecutivos. Este aspecto constituye un factor que puede ser un elemento corrector de los propios sistemas de planificación de la Formación Profesional.

2.2.2. Formación profesional de base y específica

La Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo acomete una profunda reforma de la Formación Profesional reglada en el Capítulo Cuarto del Título Primero, consciente de que se trata de uno de los problemas del sistema educativo vigente

hasta ahora que precisa de una solución más profunda y urgente y de que es un ámbito de mayor relevancia para el futuro de nuestro sistema productivo. Esta reforma ha sido suscitada, principalmente por la modernización de las estructuras productivas de nuestro país, que dependen de los recursos humanos de los que dispone, de su creatividad e iniciativa, de sus conocimientos, aptitudes y habilidades.

En el ámbito de las Direcciones Provinciales, por Orden Ministerial de 21 de junio de 1990, se han creado las Comisiones Provinciales de la FP con los siguientes objetivos :

1. Realizar un análisis global de las necesidades de Formación Profesional
2. Permitir la participación de los agentes sociales, instituciones locales u organismos de desarrollo.
3. Constituir un cauce permanente para establecer lazos de cooperación entre las empresas y los centros formativos.
4. Desarrollar la formación en los centros de trabajo previstos en los currículos formativos.

Es evidente que la formación y preparación de los jóvenes se enfrenta hoy a nuevos problemas y necesidades de cualificación derivados del desarrollo tecnológico y de una estructura productiva más compleja. Es por ello, que el sistema educativo se le plantean demandas de nuevos conocimientos, técnicas y profesiones, lo que obliga a ampliar las oportunidades de formación.

La LOGSE plantea la Formación Profesional como una respuesta a la inserción profesional de los jóvenes e incluye tanto la formación profesional de base, como la formación profesional específica de grado medio y de grado superior.

1.- Formación Profesional de base

Es el conjunto de conocimientos, aptitudes, destrezas y habilidades básicas para el ejercicio de actividades profesionales, garantizando una formación polivalente. La adquirirán todos los alumnos de Secundaria. Se concreta :

- Mediante una dimensión práctica de las materias comunes relacionándolas con actividades profesionales.

- Considerando como cultura básica la educación tecnológica. Para ello, se incluye en la etapa de ESO, como área específica cuya formación se basa en la preparación en las distintas técnicas y en la aplicación de las mismas, en Bachillerato como una de las modalidades que permitirán acceder a carreras universitarias concretas y/o a determinados módulos profesionales.

- Formulando objetivos para potenciar los contactos del centro escolar con el mundo del trabajo. De esta forma el alumnado se familiariza con el mundo productivo.

- Introduciendo materias optativas, con carácter profesionalizador dentro del currículo, en la ESO, el RD 1345/1991, de 6 de septiembre, que establece el currículo y el RD1007/1991, de 14 de junio, que establece las enseñanzas mínimas, incluyen materias optativas. En el Bachillerato RD 1178/1992, de 2 de octubre, establece las enseñanzas mínimas y el RD 1179/1992, de 2 de octubre, establece el currículo.

2. Formación Profesional específica

Esta formación profesional específica facilitará la incorporación de los jóvenes a la vida activa, contribuirá a la formación permanente de los ciudadanos y atenderá a las demandas de cualificación del sistema productivo.

Incluirá un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de los diversos campos profesionales. Los ciclos formativos se corresponden la formación específica de grado medio y de grado superior.(LOGSE, art.30.4)

En su diseño y planificación se fomentará la participación de los agentes sociales. Su programación tendrá en cuenta el entorno socioeconómico de los centros docentes en que vayan a impartirse, así como las necesidades y posibilidades de desarrollo de éste (LOGSE, art.34.1).

El currículo de la formación profesional específica incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo, ésta puede ser llevada a cabo a través de prácticas concertadas por cada centro en particular o por el nuevo sistema de prácticas concertadas por el MEC con la Cámaras de Comercio, programa de Formación en Centros de Trabajo.

Estos aspectos hacen de la FP una enseñanza con carácter profesionalizador, donde los alumnos han de encontrarse y conocer la nueva tecnología en las empresas, antes de acceder al sistema productivo.

El RD 676/1993, de 7 de mayo ha fijado las directrices generales para el establecimiento de los títulos de Formación Profesional y sus correspondientes enseñanzas mínimas. Una vez establecidas éstas, mediante Reales Decretos, se han establecido cada uno de los títulos de

Formación Profesional y los currículos de cada ciclo formativo de grado medio y de grado superior que compone dicho título.

En este RD se establecen las finalidades de la Formación Profesional específica :

- Comprender la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de la inserción profesional.
- Conocer la legislación básica y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales
- Adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.

2.3. Orientación

El Consejo de la Comunidad Económica Europea, ya en 1963 perfiló tres áreas básicas, de plena actualidad en este momento :

1. Correspondencia de cualificaciones profesionales.
2. Intercambio de jóvenes trabajadores entre los distintos Estados miembros.
3. Establecimiento de un sistema de información, orientación y asesoramiento profesional, basado en el conocimiento de la capacidad individual, de los medios de formación y de las posibilidades de empleo.

En 1966 y en desarrollo de esa decisión, la Comisión aprueba una Recomendación a los Estados miembros para el fomento de la orientación profesional, que tiene como objetivos :

1. Favorecer el desarrollo de actividades de orientación profesional de jóvenes y adultos.
2. Adaptar las estructuras de los servicios de orientación profesional a las exigencias de los demandantes.
3. Asegurar una continuidad de la acción orientadora.
4. Reforzar la colaboración comunitaria en la materia.

La necesidad de este asesoramiento surge ante la complejidad del mercado de trabajo actual y el elevado número de posibilidades de ocupación. Por tanto, principalmente las políticas y programas en esta materia tiene por objetivos :

1. Acceso a un empleo productivo que corresponda a las aptitudes y aspiraciones del trabajador.
2. Facilitar la movilidad profesional
3. Asesoramiento en la búsqueda de empleo.

En el ámbito nacional, el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional regulado por el RD de 14 de diciembre de 1990 y la Orden Ministerial de 1 de abril de 1991, recoge los sucesivos acuerdos de Consejo de Ministros y los acuerdos alcanzados el 28 de febrero de 1990 entre el Gobierno, Organizaciones Empresariales y Sindicales, introduciéndose una serie de innovaciones :

- El desarrollo de un Plan de acciones prioritarias de formación, inserción y orientación profesional, dirigidas a los colectivos más desfavorecidos laboralmente.
- Creación de los Comités Provinciales de seguimiento de la Formación Profesional Ocupacional como órganos de participación institucional en el ámbito provincial.
- Profundización en el conocimiento del funcionamiento del mercado de trabajo, a través del observatorio de evolución de ocupaciones.
- Cumplimiento de la normativa comunitaria contemplada en el Reglamento de Reforma de los Fondos Estructurales.
- Coordinación entre la Formación Profesional Ocupacional gestionada por la Administración Laboral y la Formación Profesional Reglada gestionada por la Administración Educativa.
- Profundizar en los trabajos del Programa Europeo de correspondencia de cualificaciones, posibilitando la efectiva circulación de los trabajadores y su adaptación a las modificaciones en el mercado laboral.

Desde todas las instituciones es reclamada la orientación profesional. La Confederación de Empresarios ha demostrado su preocupación por las afluencias masivas de alumnos a determinadas especialidades, algunas con el 50% del alumnado, existiendo otros sectores que no llegan a tener un 2% de alumnos, aún siendo sectores de tanta importancia como los anteriores. Una de las principales causas que aluden de porqué sucede ésto es a la falta de orientación

escolar y profesional. Esta debe estar muy en relación con las áreas ocupacionales, con las patronales de diversos sectores para poder conocer los perfiles de las distintas profesiones que están en continua evolución.

Algunas profesiones están surgiendo nuevas, y otras se quedan obsoletas, este progresivo cambio en la configuración de las profesiones hace necesaria una labor continua por parte de los profesionales de la educación en concreto de los profesores de Formación y Orientación Laboral, en colaboración con los grandes sectores de producción.

La formación antes aludida se considera en definitiva como un aprendizaje innovador y de mantenimiento organizado y sistematizado, a través de experiencias planificadas, para transformar los conocimientos, técnicas y actitudes de las personas, y es a la hora de potenciar el desarrollo de estas experiencias planificadas donde la orientación juega un papel esencial en el esclarecimiento de posibilidades con sentido, ya que la ORIENTACIÓN debe ser considerada como :

Un proceso de mediación continuo, sistemático e intencional tendente a desarrollar la capacidad de autodeterminación de las personas, para que, en base a criterios contrastados, sean capaces de: identificar, elegir y/o reconducir las alternativas, ofrecidas por su entorno, hasta asumir las más acordes a su potencial y trayectoria vital.

Por primera vez en España, las administraciones educativas están dispuestas a articular educación, formación y orientación, fundamentalmente a través del nuevo modelo de FP que plantea la LOGSE y especialmente mediante el módulo de Formación y Orientación Laboral.

Como Formación Laboral pretende que sus beneficiarios logren una definición clara de su rol laboral, para poder ejercerlo en el futuro como profesional consciente de sus posibilidades, derechos y deberes laborales.

Como Orientación Laboral trata de desarrollar su capacidad de autodeterminación, para que, en base al conocimiento laboral y de las posibilidades que este ofrece, configure un itinerario de inserción que le permita desarrollar una carrera acorde a sus metas y competencias.

Ambos objetivos están íntimamente relacionados, puesto que difícilmente se puede planificar una carrera, lograr una inserción socio-laboral y desarrollarse como profesional, sin conocer el entorno socio-económico-cultural e identificar el rol que se pretende ejercer en el mismo. De ahí la necesaria conexión que el módulo de FOL debe mantener con los talleres de iniciación profesional o de aprendizaje de oficial, que en el caso de los Programas de Garantía Social acaparan la mayor parte de su configuración. También con el módulo de Formación en Centros de Trabajo, aunque en tiempo más reducido y con el módulo de Relaciones en el entorno de trabajo.

Uno de los objetivos que debe plantearse el profesor de FOL es que su alumnado consiga, como capacidad terminal : Orientarse en el mercado de trabajo, identificando sus propias capacidades e intereses y el itinerario profesional más idóneo. Para ello, debe contrarrestar :

- La arraigada imagen social que concatena “éxito escolar/académico” con “éxito socio/profesional” y, en muchas ocasiones, conduce a quienes no superan los requisitos de la escolaridad obligatoria, hacia una creciente pérdida de interés y ambición por hacer las cosas bien.
- La mentalidad juvenil de “ir tirando”, que dificulta al final las posibilidades de acceso a la actividad laboral, por no corresponderse con las actitudes más valoradas por las personas que ofrecen empleo : disponibilidad, responsabilidad, iniciativa, etc.

Pero más allá de esta contribución, el profesor de FOL debe asumir :

- Una visión global del proceso de socialización juvenil, no circunscrito exclusivamente a la inserción laboral, porque estar inactivo laboralmente, no debe traducirse por ser pasivo en otras áreas de la actividad humana.
- Los nuevos valores, actitudes y capacidades de los jóvenes, que no siempre aparecen tan claramente definidos, como en las antiguas estructuras sociales. Por de pronto intentar formarles para ser asalariados estables en las empresas no se corresponde con unos tiempos en que la movilidad se ha impuesto como cultura.

Por otra parte, los profundos cambios acaecidos en las lógicas de la producción y de las organizaciones, con efectos directos en las competencias profesionales, requieren de este profesional acentuar la atención en :

- La configuración actual de las cualificaciones, que no se reduce a las experiencias vitales y laborales de los individuos, sino que dependen al mismo tiempo de los entornos geográficos y de los sistemas de formación que rodean a éstos.
- La remodelación del concepto de profesión, que a pasos agigantados se constituye mediante un intercambio socialmente establecido en el mercado de trabajo, configurado por la relación entre los puestos de trabajo y la estructura socio-organizativa donde se ejercen.

3. AREAS OCUPACIONALES Y PERFILES PROFESIONALES

El sistema productivo, actualmente demanda no sólo personas que tengan unos conocimientos específico relativos a un área ocupacional, sino también una determinada manera de ser y hacer, como vemos habitualmente en las ofertas de trabajo de la prensa. Esto es debido a que la adaptabilidad y el sentido funcional no se derivan de la cantidad y tipo de conocimientos, sino de la capacidad de tratar y modificar la información. Este es un aspecto muy importante desde el punto de vista profesional, dentro de cada área profesional, los empresarios que demandan empleo, requieren unos perfiles profesionales característicos, es decir, no sólo piden un administrativo con unos conocimientos generales del área ocupacional en concreto, sino también unos conocimientos complementarios, idioma, informática, capacidad de comunicación, ...

La demanda de cualificación viene expresada cada vez más en términos de perfil profesional frente al cuadro de descripción de tareas que era la referencia fundamental hasta hace pocos años en la expresión de demanda de cualificación profesional, y en consecuencia, la referencia para la oferta de la misma.

Se entiende como perfil profesional el conjunto de competencias, conocimientos y características personales que exige el puesto de trabajo al que se aspira o la meta elegida para desempeñarlo con éxito. Constituye el punto de partida para el establecimiento de los diferentes niveles de cualificación formativo-profesional.

Es por ello por lo que se debe poner mayor énfasis en el desarrollo de capacidades básicas, sin marginar los conocimientos, se debe resaltar su papel instrumental, los conocimientos se convierten en elementos básicos sobre los que se apoya la información relevante de cada momento en la vida laboral. El desarrollo de las capacidades básicas es lo que va a convertir al joven en un profesional, “persona que hace hábito o profesión de una manera de trabajar”.

La relación entre estudios y puestos de trabajo no es simple, porque el mercado de trabajo lo impide. La libertad del joven para ofrecer su trabajo a las empresas, explica en buena medida, la heterogeneidad de los perfiles profesionales entre puestos similares. La empresa, por su parte, también influida sustancialmente en esta heterogeneidad de perfiles, considera otros criterios de selección, además del grado de adecuación del puesto de trabajo para el que se contrata. Así se explica que un mismo puesto de trabajo sea ocupado en la práctica por personas muy dispares en nivel y especialidad educativa.

Aunque los perfiles profesionales son muy heterogéneos, en general, para casi todas las ocupaciones se pueden encontrar rasgos comunes que con más interés demandan los ofertantes de empleo : capacidades intelectuales transferibles, con determinadas actitudes personales y con facilidad para relaciones interpersonales y grupales. Kazan (1978) identificó 63 competencias

afectivas en el trabajo como núcleo de actitudes, hábitos y valores que hacían a un sujeto empleable en cualquier ocupación. Estas son básicamente, comportamientos asociados con el ajuste y la estabilidad emocional. Otros autores, como Herr (1982) hablan de capacidades contextuales del trabajo incluyendo las habilidades y conocimientos asociados con las relaciones afectivas entre el empleado y el empleador, la capacidad para aceptar la supervisión, la disponibilidad para seguir las reglas en el trabajo, la regularidad en la asistencia,...

Distintas investigaciones han señalado la conveniencia de formar a los jóvenes en tres áreas fundamentalmente para adaptarse mejor a los distintos perfiles profesionales :

- Comunicación : Capacidad para enviar y recibir información utilizando distintos modos, con distinto número de interlocutores y con diversos propósitos.

- Solución de problemas : Capacidad para analizar una variedad de problemas, para resolverlos y para aplicar la solución.

- Clasificación de valores : Capacidad para identificar los valores personales propios y los de los demás, para comprender cómo se desarrollan y analizan las implicaciones de las decisiones hechas sobre la base de los valores defendidos por las personas.

Otros estudios han añadido a estas capacidades anteriores, otras como : de cuantificación, analíticas y sintéticas.

Es por todo esto, que si queremos que nuestros alumnos se adecúen a los perfiles profesionales a los que van a optar, debemos enseñarles además de conocimientos, unas formas de comportamiento y un método renovado de aprender y de trabajar :

| | ESCUELA | EMPRESA | |
|----------------|------------------------------------|---------------------------------------|-----------------|
| Comportamiento | Reglas de conducta Compañerismo | Disciplina laboral Saber colaborar | |
| Método para | Aprender | Trabajar | PROFESIONALIDAD |

4. ITINERARIOS TIPO

Es obvio que un sistema educativo, con multiplicidad de modalidades educativas y de opciones, requiere una información y una orientación profesional generalizadas. Estas acciones deben llevarse a cabo a través del Departamento de Orientación y el módulo de Formación y Orientación Laboral, recabando la cooperación de los agentes sociales y de las instituciones del entorno.

La orientación tiene dos vertientes, por un lado la vertiente individual : son los individuos los que han de recibir la adecuada orientación acerca de los itinerarios profesionales que se ajustan mejor a las capacidades, motivaciones e intereses propios. Pero, por otro lado una vertiente social, estrechamente vinculada a las necesidades y demandas del sistema productivo, donde, en un momento dado se abren determinados campos profesionales, o determinadas especialidades dentro de ellos, con mejores perspectivas de futuro y desarrollo.

Dentro del proceso de inserción en el sistema productivo se siguen diferentes pasos o trayectorias marcadas que implican el tomar opciones concretas entre una gran diversidad de situaciones que conducen a la inserción plena. En definitiva, son aquel tipo de procesos que los jóvenes han de poner en práctica si quieren entrar en el mundo del trabajo y en la vida adulta. No necesitaríamos plantear itinerarios si las ofertas de trabajo excedieran a los demandantes de empleo, pero ésta no es la situación actual, ni futura.

La inserción profesional está estructurada por una serie de itinerarios formativo y profesionalizadores. Uno de los retos del orientador es el de identificar los itinerarios básicos que configuran los procesos de transición y la ubicación de los jóvenes en cada uno de ellos.

Casal y otros (1991) señalan distintos itinerarios:

1. Itinerarios de transición en el tramo de 14-19 años :

- Itinerario escolar largo en la vía de bachillerato con permanencia y prolongación hacia estudios superiores por parte de jóvenes laboralmente inactivos.
- Itinerario escolar largo en la vía del bachillerato por parte de jóvenes estudiantes con larga presencia en el mercado de trabajo.
- Itinerario escolar largo en la vía de la Formación Profesional de Segundo Grado.
- Itinerario escolar corto de estudios primarios, con o sin Formación Profesional de Primer Grado, con logros desiguales en el empleo.
- Itinerario de larga experiencia de fracaso en el empleo.

2. Itinerarios de transición en el tramo de 19 a 25 años :

- Trabajadores a tiempo completo, con contrato, que viven en la familia de origen y no estudian.

- Estudiantes que combinan los estudios con un trabajo intermitente o a tiempo parcial y viven en la familia de origen o independientes por razón de sus estudios.
- Activos con trabajo intermitente o a tiempo parcial que viven con su familia de origen.
- Estudiantes inactivos que viven en la familia de origen.
- Viven independientes de sus padres, son inactivos, no estudian y realizan la mayor parte del trabajo doméstico.
- Trabajadores a tiempo completo no contratados y que no estudian.
- Parados.

Estos itinerarios nos presentan los perfiles del joven en paro y del joven trabajador en función del estudio, del paro y del trabajo. Ahora bien, si analizamos estos itinerarios, éstos no se presentan de forma excluyente y por separado, sino todo lo contrario, los jóvenes combinan estudios reglados y no reglados con trabajo o bien en paro, con la predominancia de uno de ellos en función de las oportunidades que han tenido a nivel formativo y laboral.

5. ELABORACION DE LOS ITINERARIOS FORMATIVO -PROFESIONALIZADORES EN EL PROCESO DE ORIENTACION

La orientación que se le ofrece al alumno, especialmente dentro del sistema educativo, debe prepararle, en la medida de lo posible, para entrar en la vida adulta a través de una formación adecuada a la realidad personal y social, que permita un desarrollo de aptitudes para la vida, utilizando una metodología experiencial y cognitiva. Esta preparación supone no sólo una formación intelectual sino también una preparación profesional que le capacite para elegir entre unas alternativas, un determinado objetivo y conocer y valorar los distintos medios que le permitirán conseguir ese objetivo. Se trata en definitiva, de dotar de destrezas, habilidades y competencias a los individuos para que elaboren su propio itinerario formativo-profesionalizador.

Conocimiento de sí mismo

Elaboración de un itinerario formativo-profesionalizador

Conocimiento de las posibilidades
ocupacionales

Hoyt (1977) es consciente del papel que ha de jugar el profesor y orientador en la formación por parte de los alumnos de un itinerario formativo-profesionalizador , proponiendo una serie de objetivos para el desempeño de su tarea:

1. Estar convencido que la elaboración del itinerario debe contribuir a desarrollar la madurez vocacional del alumnado.
2. Ayudar a mejorar el rendimiento escolar de los alumnos, haciéndoles ver la importancia y la utilidad que tienen las diferentes ramas formativas en su futuro trabajo y en el desempeño de su futura profesión.
3. Utilizar siempre que sea posible, una metodología experiencial y cognitiva en el proceso de enseñanza : experiencias, simulaciones, role-playing,...
4. Servirse de la comunidad para hacer más vivencial el proceso de la enseñanza y acercar el alumno a la realidad, utilizar distintos profesionales como recurso humano en el aula.
5. Ayudar a los alumnos en el proceso de autoconocimiento y de habilidades para afrontar la toma de decisiones.
6. Acercar al alumno al mundo del trabajo : desarrollar hábitos de trabajo, conocer la naturaleza de diferentes profesiones, conocimiento de la organización del trabajo, combatir los estereotipos que se tienen de determinadas profesiones y que impiden hacer una elección correcta y destacar la dignidad de cualquier trabajo.
7. Colaborar el profesorado entre sí, proponiendo centros de interés, iniciativas, proyectos e implicando a otros profesionales y haciendo una oferta globalizadora e interdisciplinar de la educación.

Una de las capacidades terminales que los alumnos deben alcanzar a través del módulo de Formación y Orientación Laboral es :

Orientarse en el mercado de trabajo, identificando sus propias capacidades e intereses y el itinerario profesional más idóneo.

Esta capacidad terminal se sitúa dentro del núcleo organizador: Planear la carrera.

Los contenidos que deben introducirse, son considerados como unos de los más necesarios para la elaboración por parte del alumno de su itinerario formativo-profesional, y a la vez más problemáticos por las razones ya aludidas.

1. LO QUE HAY - La tarea del profesor será la de suministrar información útil, real y actualizada sobre la oferta de formación y empleo vinculado a los distintos estudios, así como enseñarle a observar y valorar el mercado de trabajo en general y los perfiles profesionales requeridos. El profesor debe ser consciente que la información que ofrece necesariamente es parcial, y por tanto debe enseñar al alumno a conseguir por sí mismo la información, entrenando para ello en las estrategias que permitan un trabajo autónomo, ahora y más adelante.

2. MEDIR EL PERFIL - Los alumnos deben conseguir unas competencias básicas para la evaluación del propio potencial, así como la jerarquización de metas y fijación de la disponibilidad, que constituirán la pieza clave para la planificación de la carrera, como de su adaptación educativa y laboral.

3. TENER UN PLAN - La función principal de este núcleo organizador es contribuir a que el alumnado vaya definiéndose, seleccionando objetivos y medios para alcanzarlos, y no directamente verse abocado a trazar el itinerario definitivo. Se trata de efectuar una recapitulación de lo visto y reforzar la idea de la necesidad de la planificación de opciones y alternativas.

5.1. La informática como ayuda para la elaboración de los itinerarios

A partir de la Segunda y Tercera Conferencia Europea de Servicios de Orientación, celebrada en Cambridge (1989) y Nuremberg (1992) respectivamente, se ha insistido en la necesidad de potenciar la utilización de los ordenadores en la orientación con programas informáticos que ofrezcan información actualizada y ayude al alumno a elaborar su itinerario formativo- profesional. Las ventajas de estos programas son (PEREZ BOULLOSA, 1986):

1. Diálogo interactivo. El ordenador es capaz de mantener una entrevista estructurada con un sujeto.
2. Democratización de la orientación vocacional. Estos sistemas ofrecen la posibilidad a un gran número de sujetos y en un tiempo relativamente breve.
3. Almacenamiento de ficheros de datos. Son capaces de almacenar una gran cantidad de información y ponerla a disposición de los sujetos de forma simultánea.
4. Inmediatez. Ofrece de forma rápida información abundante sobre características personales y requisitos exigidos en las diferentes ocupaciones.
5. Precisión de los ficheros de datos. Esto permite que el sujeto genere y explore una gran variedad de opciones en un tiempo relativamente corto.

6. Evaluación e interpretación. Son capaces de proporcionar una interpretación bastante individualizada de los resultados del sujeto.

7. Tratamiento o consejo individualizado. Se ofrecen distintas alternativas y un tratamiento individualizado a los sujetos, basado en un análisis prescriptivo de sus necesidades.

Estos programas y/o sistemas a pesar de ser autoaplicables no eliminan la figura y funciones del orientador. Este habrá de estar presente en el proceso, desempeñando la función de asesor, aclarando dudas, resolviendo los problemas, comentando algunas informaciones y orientando al sujeto en su labor de síntesis y de reflexión. Así pues, estos sistemas liberan al orientador en tareas informativas y le dejan más libre para desempeñar sus funciones de consulta y asesoramiento.

6. CONCLUSIONES

Con este tema hemos pretendido acercarnos al sistema productivo desde la perspectiva de la orientación y en concreto del profesor de Formación y Orientación Laboral, aportándole conocimientos que le permitan asesorar al alumno en el proceso de elaboración del itinerario formativo-profesionalizador.