

TEMA 6

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

1. INTRODUCCION

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

6. BIBLIOGRAFIA

1. INTRODUCCION

Dentro de la Orientación Profesional las actividades dirigidas a jóvenes y adultos toman cada vez más protagonismo. Algunas de las recomendaciones de la Comunidad Europea ponen el énfasis en la necesidad de orientar a los jóvenes y adultos en el período de transición de la etapa formativa al mundo laboral.

Es por ello que la Orientación para la transición a la vida adulta y activa se está configurando como un ámbito de una gran repercusión para la intervención orientadora, trascendiendo lo escolar hacia una acción orientadora-educativa, comunitaria y social, puesto que se dirige a aquellos jóvenes que afrontan su salida del sistema educativo para incorporarse al desempeño de una profesión.

En este tema trataremos el proceso de la transición a la vida activa, señalando lo que entendemos por transición y transición a la vida activa, para después tratar los programas, en general, de esta transición de los jóvenes a la vida activa y detallar los llevados a cabo en nuestro país.

Después realizaremos un análisis de los distintos modelos, considerando la transición como un proceso que tiene lugar de forma continua aunque existan momentos que sobresalen por su trascendencia y repercusión. Por último trataremos el desarrollo detallado de uno de ellos, tal y como nos requiere el epígrafe del tema.

2. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Los orígenes de la Orientación Profesional surgen desligados del ámbito educativo, aparecen como una preocupación tanto social como educativa. Se trataba de ayudar a los individuos a adecuarse a los nuevos cambios sociales y económicos que iban surgiendo y ubicar a cada trabajador en su puesto de trabajo. Ahora bien, pronto se vio la necesidad de incorporar la orientación profesional al campo educativo con el fin de actuar antes de que se produjese el problema, planteando una intervención preventiva más que remedial o terapéutica.

Los primeros orientadores coincidían en señalar que la orientación adquiriría su pleno sentido desde la educación y llegar a todos los alumnos con un carácter preventivo. Esta implantación se produce principalmente en Secundaria y en las Universidades tanto en el contexto europeo, como en el norteamericano, no así en España que apenas tuvo incidencia en estos niveles educativos, salvo en algunos centros de Formación Profesional y en Universidades laborales.

En la década de los años 50 y 60 se insiste en el carácter educativo de la orientación y, con ello, la mejora de la calidad de la enseñanza. En esta última década se comienza a fraguar el movimiento de Educación para la carrera, aunque será en la década de los 70 cuando tome su cuerpo y entidad, este movimiento no sólo propone la integración del currículo en la carrera, sino todo un cambio educativo en su concepción y organización.

En nuestro país la situación es bien distinta, la implantación de la Orientación Profesional se ha realizado lentamente. Actualmente y ante la Reforma del Sistema Educativo que plantea un nuevo modelo organizativo y funcional de la Orientación se intenta integrar los conceptos vocacionales en el currículo educativo con el fin de preparar al sujeto para su incorporación a la vida adulta y activa.

No existe una definición única de Orientación Profesional, sino que existen muchas, diferenciándose según qué autor la formule, en qué momento y desde qué enfoque o planteamiento teórico se ha establecido la definición. Así podemos encontrar distintas definiciones, como :

- “ La orientación vocacional se puede definir en alguno o todos estos términos :
 - a) Programa sistemático de información y experiencias educativas y laborales coordinadas con la labor del orientador, planificadas para auxiliar el desarrollo vocacional de una persona.
 - b) Parte principal de la educación vocacional que integra la familia, comunidad y escuela para auxiliar en el aprendizaje de la autodirección.
 - c) 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 destrezas para tomar decisiones cara a organizarse la propia vida profesional “ (RODRIGUEZ MORENO, 1992)
- “ Proceso de ayuda al individuo, mediante el cual éste identifica y evalúa sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesionalizador; se informa sobre la oferta formativa y la demanda laboral accesible para él, en la actualidad o en un futuro próximo y, en función de ambos conjuntos de variables, toma la decisión sobre el itinerario formativo a seguir, o en su caso modificar con el objeto de lograr una inserción profesional y social satisfactoria. También compete a la Orientación Profesional, dentro del Sistema Educativo, formar al alumno de Formación Profesional sobre los componentes básicos de cualquier comportamiento laboral (seguridad, relaciones laborales, etc.) y llevar a cabo el asesoramiento, seguimiento y evaluación del proceso de inserción profesional.” (MEC, 1994)
- La Orientación Profesional es entendida como un proceso sistemático de ayuda, dirigida a todas las personas en período formativo, de desempeño profesional y de tiempo libre, con la finalidad de desarrollar en ellas aquellas conductas vocacionales que les preparen para la vida adulta, mediante una intervención continuada y técnica, basada en los principios de prevención, desarrollo e intervención social con la implicación de los agentes educativos y socio-profesionales (ALVAREZ, 1995).

Los aspectos relevantes que podemos destacar de estas definiciones de Orientación Profesional son:

- Es un proceso continuo y progresivo, que en muchos momentos se identifica con el propio proceso educativo. Este proceso de ayuda puede ser de tipo individualizado, grupal y comunitario aunque con una tendencia a actuar sobre el grupo.
- Dirigido a todos los sujetos de todas las edades y en todos los momentos y etapas de su vida.
- Interviene en todas aquellas dimensiones que pueden contribuir al desarrollo personal, educativo, vocacional y laboral.
- Preparación para la vida adulta en general, no sólo para la vida laboral.
- Intervención sistemática y técnica, que necesitará la ayuda de un especialista a la hora de diseñar y planificar la acción orientadora.
- Asunción de los principios de prevención, desarrollo e intervención social.
- Integración en el proceso educativo a través de vías curriculares escolares y/o extraescolares y comunitarias e integración en el mundo laboral, teniendo en cuenta el currículo y la colaboración de todos los agentes educativos y socio-laborales.
- La no existencia de barreras entre el mundo educativo y el medio socio-profesional.

Esta nueva concepción de la Orientación Profesional como proceso continuo a lo largo de toda la vida del individuo, debe regirse por los principios de prevención, desarrollo e intervención social que constituyen el eje sobre el cual ha de girar la intervención orientadora.

Principio de prevención en Orientación Profesional

La Orientación Profesional, desde este principio, debe poner un mayor énfasis en los períodos críticos, donde el individuo ha de enfrentarse a elecciones vocacionales o formativas que van a incidir sobre la decisión vocacional.

Las estrategias de intervención prioritarias procurarán que el sujeto conozca cuáles son sus capacidades y cómo puede desarrollarlas; en un segundo momento le ayudarán a informarse y conocer las posibilidades que le ofrece el entorno y la sociedad en general, necesario para afrontar la toma de decisiones y elaborar su proyecto de vida. En este sentido, el movimiento de educación para la carrera, cuya finalidad es establecer un vínculo entre escuela y trabajo, puede constituirse en la alternativa mediante un proceso gradual de autoconocimiento que no sólo va a permitir la inserción laboral, sino también los continuos cambios que se van a producir a lo largo de su vida. Es por ello que el principio de prevención debe afrontarse implicando a todos los agentes educativos y de orientación que rodean al sujeto.

Principio de desarrollo

La Orientación Profesional, desde este principio, se constituye como proceso de desarrollo a lo largo de toda la vida del sujeto, entre otros autores, SUPER considera la Orientación Profesional como un proceso de desarrollo. En este proceso el sujeto es el verdadero protagonista de su desarrollo a través de sus potencialidades y el medio educativo es el ámbito que va a facilitar dicho desarrollo a través de programas planificados de intervención orientadora.

Los nuevos modelos y programas de Orientación Profesional son una clara evidencia del cambio que supuso la introducción de este principio de desarrollo en el modo de concebir la Orientación Profesional como algo estrechamente vinculado al proceso educativo, ofreciendo la posibilidad de integrar los conceptos vocacionales en la actividad docente y educativa.

Principio de intervención social

La intervención orientadora, desde este principio, no sólo debe tener en cuenta al individuo, sino también el contexto social donde se desenvuelve. Así, al analizar la aplicabilidad de este principio a la Orientación Profesional, hay que destacar algunos aspectos:

- El sujeto ha de poner a prueba sus posibilidades, intereses, valores, etc., y sólo es posible si se realiza en contacto con la propia realidad, a través de experiencias, visitas y otras actividades vivenciadas.
- Los modelos de Orientación Profesional no pueden restringirse al ámbito educativo, sino que se han de mantener relaciones con la comunidad y la sociedad en general y especialmente con los agentes sociales y económicos, así como con sus servicios de información y documentación vocacional y ocupacional.
- Hay que ser conscientes de aquellos factores (familia, compañeros, amigos, ...) que pueden influir negativamente sobre la toma de decisiones del sujeto, y tomar una actitud activa ante situaciones conflictivas.

3. PROGRAMAS DE TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA

3.1. Concepto de transición

La transición es un concepto complejo, que tiene lugar en diferentes momentos del proceso de desarrollo de la carrera de un individuo, en este proceso de desarrollo existen una serie de etapas de transición. Podríamos decir que la persona está continuamente afrontando procesos de transición, aunque evidentemente no todos tienen la misma importancia. Así hay momentos en que reconocemos que estamos en un momento determinado en que en nuestra vida está ocurriendo un cambio, una transición, por ejemplo cuando finalizamos una etapa educativa y comenzamos otra, especialmente cuando hemos de

cambiar de centro, cuando dejamos la escuela y accedemos a un puesto de trabajo, cuando cambiamos de trabajo, cuando dejamos la familia de los padres para formar nuestra propia familia y también cuando dejamos el trabajo para jubilarnos.

La transición la podemos definir como un proceso de cambio, que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo, que requiere una reflexión personal (historia personal y profesional) y contextual (contexto socio-profesional) y que se sustenta en una información suficiente, en una actitud positiva y en la adquisición de unas destrezas adecuadas (ALVAREZ, 1995). Para realizar este proceso ineludiblemente ha de existir una relación recíproca entre la persona y el ambiente.

Uno de los momentos que mayor preocupación entraña es el que se produce cuando el individuo deja su período formativo y decide entrar en el mundo del trabajo, transición para la vida activa, cobrando un gran protagonismo en el desarrollo de la orientación profesional debido a una serie de razones :

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

En consecuencia esta transición ya no es automática, sino que va a suponer un proceso más largo y complejo a través de itinerarios de inserción laboral. Esto va a requerir información, preparación y orientación, se trata de ayudar al individuo en su representación para la vida en general y en especial para la vida activa. Es por ello, que podemos hablar de dos procesos, transición a la vida adulta y transición a la vida activa, aunque ambos procesos están relacionados estrechamente y ensamblados entre sí, conformando todo un sistema cíclico.

Así pues, dentro del proceso de transición podemos distinguir dos concepciones :

- Concepción amplia de la transición como paso de la adolescencia a la vida adulta. Aunque presenta una mayor ambigüedad, ofrece un análisis sociológico más profundo de la juventud. Se constituye en un proceso largo y complejo en la que están implicados múltiples factores de carácter evolutivo, madurativo, social y económico, su naturaleza es por tanto multidimensional.
- Concepción más restringida de la transición, como paso de la escuela a la vida activa, de la etapa formativa a la vida laboral. Este tipo de transición, actualmente se presenta de forma compleja y más prolongado, debido a :
 - a) Una preparación constante ante los requerimientos laborales y profesionales que se modifican continuamente.
 - b) La incorporación a un puesto de trabajo estable ha dado paso a otras situaciones como las nuevas formas de ocupación (cooperativas, autónomos, a tiempo parcial...)

- c) Los cambios estructurales producidos en el sistema productivo requieren cada vez más de un personal cualificado y con unas habilidades y cualidades personales determinadas.
- d) La crisis económica y por tanto la dificultad para crear puestos de trabajo y los cambios tecnológicos y sociales.
- e) El alargamiento del período de escolarización, retrasando la edad de la entrada en el mercado de trabajo.

Por estas razones, entre otras, se ha dificultado la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo y este tema se ha constituido en una de las principales preocupaciones de los países desarrollados.

Ambas concepciones forman parte de un todo, no son excluyentes, sino todo lo contrario. La transición se marca en el proceso de desarrollo del individuo en su ciclo vital y ésta se concibe como un proceso de movilidad entre roles que exige unos cambios de tipo personal y social. Durante este proceso, el sujeto se ve inmerso en contextos diferentes : el educativo, que cubre el período formativo del individuo, el organizacional o laboral que se refiere al desempeño profesional y el tiempo libre (desarrollo personal) que se comparte con el trabajo o bien con el retiro ocupacional.

3.2. Transición para la vida activa

Uno de los momentos de transición considerados de los más importantes es el tránsito de la escuela (formación) al mundo laboral (desempeño profesional) debido, como hemos visto, a las problemáticas y circunstancias que confluyen. Por ello, los distintos países desarrollados han tomado iniciativas tendentes a aminorar dicha problemática y a crear en los que buscan el primer empleo, ciertas expectativas a través de un reforzamiento de distintos dispositivos (itinerarios) que puedan facilitar la inserción o reinserción laboral. La no integración al mundo laboral de un amplio sector de la juventud puede traer graves consecuencias de marginación que, en algunos casos, suele ser duradera y, hasta incluso, irreversible.

En este proceso de transición van a jugar un papel muy importante las Instituciones educativas y sociales, las Administraciones y los Servicios de Orientación Profesional, actuando de forma conjunta y coordinada, porque la solución no es sólo técnica, sino también política. Esta actuación debe plantearse desde una perspectiva preventiva y de planificación.

Las condiciones en que los jóvenes transitan a la vida activa han experimentado fuertes cambios, debido a :

- El excedente generalizado de formación en los países industrializados (prolongación de la escolaridad)
- Una mayor flexibilidad laboral (relaciones laborales temporales)

- Cambio en la consideración de las relaciones empleo-formación debido a que esa relación ya no es tan directa porque la formación no se adecúa a las necesidades laborales y las predicciones que se efectúan no se ajustan totalmente a la realidad.

La madurez personal y vocacional del joven no es la adecuada para asumir su proceso de transición, le faltan elementos para afrontar su autoconocimiento, su planificación de la carrera a corto y medio plazo, sus recursos para la exploración, su proceso de toma de decisiones y su aproximación al mundo laboral.

- No podemos obviar la fuerte crisis de empleo que estamos sufriendo en todos los países, especialmente en los industrializados.
- La discriminación que todavía se mantiene en cuanto al sexo a la hora de acceder a un puesto de trabajo, fundamentalmente en la empresa privada.
- Las relaciones con los demás no se desarrollan lo suficiente en el período formativo, a pesar de que éstas crean canales y son facilitadoras de demandas y ofertas de empleo.

En consecuencia no todos los jóvenes están en igualdad de condiciones para acceder a un puesto de trabajo, puesto que no tienen la misma situación madurativa, formativa y socio-económica para enfrentarse a la inserción socio-profesional. Así por ejemplo un joven de ámbito rural no está en la misma situación que uno que viva en la ciudad. Dentro de los que están en las mismas situaciones socio-económicas y han tenido las mismas oportunidades formativas, existen diferencias :

- Los que han obtenido un título superior, incluso dentro de los que han obtenido este título existen carreras con más posibilidades que otras por el prestigio de las instituciones donde la han cursado, porque han sido complementadas con otros estudios, etc.
- Los que se han quedado con una titulación de técnico medio.
- Los que no han obtenido ningún título (no cualificados)
- Los que no disponen de ninguna cualificación profesional concreta.

Todas estas circunstancias y diferencias se han de tener presentes en el proceso de inserción, si queremos desarrollar un sistema nuevo y flexible que dé respuesta a estas situaciones y que nadie quede excluido y todos puedan afrontar su propia inserción. Es por ello, que la Orientación Profesional es una de las mayores prioridades que tiene la Unión Europea, y dentro de esta Orientación Profesional, el paso de la escuela a la vida adulta y profesional, concretándola en los siguientes aspectos :

- La lucha contra el desempleo no se puede afrontar si el mercado de trabajo se adapta a las nuevas exigencias del mercado interior y de sus oportunidades.

- La lucha contra el desempleo se ha considerado prioritaria, facilitando la inserción o reinserción en el mercado de trabajo.
- Mayor adecuación entre las cualificaciones y competencias que requiere el mercado laboral y las que realmente existen.
- La importancia de la Formación Profesional en relación con el mercado de trabajo.
- Facilitar la movilidad en el mercado interior, esta libre circulación va a requerir de los servicios de Orientación Profesional, información y formación de los trabajadores.
- La participación en las políticas educativas y de formación de los diferentes países miembros con su repercusión en las políticas económicas.
- Mejora de los servicios de Orientación Profesional, especialmente en grupos con más necesidades.
- La Orientación ha de facilitar el desarrollo de los recursos humanos, ha de ser un factor de cambio y se ha de convertir en un instrumento de igualdad social (TASK FORCE, 1993)

Es por ello que la justificación de la Orientación para la inserción socio-profesional se centra en tres tipos de necesidades :

1.- Necesidad personal y vocacional

El adolescente ha de incorporarse a la vida adulta, esta incorporación se constituye en un proceso largo y complejo e incluso en ocasiones conflictivo, que requiere una madurez personal y vocacional para poderlo afrontar (autoconocimiento, información del contexto, planificación de la carrera, competencias para la toma de decisiones, estrategias de aproximación al mundo del trabajo). Los medios que van a permitir esa integración son la familia, que facilita las condiciones necesarias de tipo afectivo, actitudinal y económico; la escuela aportando la formación necesaria y las actitudes adecuadas y el trabajo como un bien escaso que las políticas económicas han de estimular.

En este entramado la Orientación Profesional debe constituirse como la intermediaria entre el individuo, la formación y el mercado de trabajo, ofreciendo los elementos de reflexión y ayuda que el joven necesita para abordar su propia madurez personal y vocacional y su posterior inserción laboral.

2.- Necesidad educativa.

La formación como preparación para la vida adulta. Esta formación ha de tener en cuenta los cambios tecnológicos, culturales, económicos y sociales que se están produciendo constantemente. Ahora bien no se le puede exigir al sistema educativo que adecúe sus necesidades al mercado de trabajo, debido a que las transformaciones laborales se producen rápidamente no dando tiempo a modificaciones y ajustes educativos; de ahí que se pida a las fuerzas sociales y económicas una formación básica en

conocimientos, habilidades y competencias, dejando la formación específica y profesional, a cargo del centro productivo, una vez que se ha incorporado al puesto de trabajo que va a desempeñar.

Aunque se ha roto el binomio formación-empleo, la formación sigue siendo el primer factor determinante de la inserción académica y profesional, es obvio que cuanto mayor sea el nivel de formación logrado, mayores serán las posibilidades de acceder al mercado de trabajo, e incluso la formación recibida ayudará a buscar un nuevo empleo.

De todo esto, se deduce que la inserción ha de empezar en la escuela proporcionando al joven una formación básica (conocimientos, actitudes y destrezas para la inserción profesional) y ha de continuar en el contexto social y laboral con una implicación de las fuerzas sociales y productivas.

3.- Necesidad social.

La inserción profesional y social de los jóvenes es uno de los temas que más preocupan a nivel político y social en nuestro entorno comunitario. Son muchas las repercusiones que entraña el desempleo y conlleva un gran riesgo el no poder aprovechar esos recursos humanos de gran potencial, por su preparación y juventud, y que, a corto plazo pueden dejar de ser recuperables y por lo tanto pueden caer en el desencanto y la marginación.

Los dos problemas principales lo constituyen la falta de trabajo y la poca adecuación entre la formación recibida y el mercado laboral. De ahí que las Administraciones comiencen a poner en marcha una serie de iniciativas sobre inserción profesional que facilite a los jóvenes una preparación lo más adecuada posible a las necesidades laborales. Y es aquí donde la Orientación Profesional va a jugar un papel destacado en el centro de formación y en los nuevos Sistemas Educativos, en general; pero al mismo tiempo los gobiernos han de buscar estrategias de reactivación de la economía y comenzar a crear puestos de trabajo para los jóvenes.

3.2.1. Factores determinantes en la transición para la vida activa

Son muchos los factores que pueden influir en el ritmo del proceso de la transición y que se podrían agrupar en factores de carácter social e institucional y factores de índole personal o psicológico. Las propuestas por los diferentes autores de estos factores coinciden en señalar los principales, apareciendo como constantes : La formación y/o capacitación profesional, el análisis del mercado de trabajo (contexto económico y social) y las variables personales del que busca empleo.

- La formación

Los diferentes estudios e investigaciones coinciden en señalar que la formación es el factor que más influye en los procesos de inserción profesional, no sólo en la obtención de un puesto de trabajo, sino en la calidad del mismo. Casal y otros (1991) recogiendo los datos de diversos estudios sociológicos efectuados, confirman que las titulaciones escolares adquieren cada vez una mayor importancia, especialmente cuando no se tienen (exclusión).

Estos mismos autores señalan cuatro tipos de formación .

- Formación para el empleo y el autoempleo, cuanto mayores estudios se posean mayores posibilidades hay de emplearse o de autoemplearse.
- Formación para una ocupación, es decir, una formación profesional ocupacional que haga personas polivalentes, capaces de adaptarse a los cambios y que facilite la especialización necesaria en cada momento.
- Formación para el desarrollo comunitario y local de las personas en aspectos como la autonomía, la responsabilidad, toma de decisión, sensibilidad social, solidaridad, etc.
- 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, como un aspecto que incrementa el potencial ocupacional, aportando una mayor adecuación de los conocimientos y destrezas (polivalencia) al ámbito ocupacional del que se trate (adaptabilidad), sin olvidar que la formación ha de ser continuada si quiere preparar para la vida adulta.

A la vez, el factor formativo se ve afectado por una serie de variables, entre ellas: El aumento del nivel de formación de los demandantes de empleo, la situación frente al empleo y la posición frente al paro.

- Factores ambientales

Estos factores desempeñan un papel secundario en la transición a la vida activa, actuando de estimuladores del factor antes mencionado de la formación, facilitando o inhibiendo las posibilidades formativas del sujeto. Así podemos hablar de diferentes contextos :

- Del contexto social donde uno vive, no todos presentan las mismas oportunidades formativas.
- La familia y los amigos con su apoyo económico, su actitud positiva y con sus relaciones afectivas conforman un factor determinante de la efectividad del proceso de inserción, posibilitando la formación y proporcionando información y contactos con personas que ofrecen empleo.
- Las políticas de los que ofrecen empleo con aquellos sujetos que dejan el sistema educativo para incorporarse al mercado laboral.

- Variables personales

Entre estos factores se pueden incluir las diferentes variables del sujeto que busca empleo. MONTANE (1993) señala los siguientes :

- El currículo que lo conforma, la titulación y las experiencias laborales.
- La capacidad de aprendizaje teórico-técnico que va a permitir al sujeto que busca empleo la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo y adaptarse a los cambios tecnológicos que vayan produciéndose en esa ocupación.
- Las actitudes de inserción juegan un papel favorecedor o inhibidor de esa búsqueda de empleo y pueden modificar la capacidad para la inserción.
- El tiempo de dedicación del sujeto en la búsqueda de empleo constituye un aspecto importante que el orientador debe potenciar.
- La amplitud en la aceptación de escoger ocupaciones similares, aunque de distinta categoría, esto aumenta las posibilidades de encontrar trabajo.
- Una adecuada autoestima profesional proporciona la imagen de una persona segura, responsable, motivada, consciente de lo que es capaz, etc. y le ayuda a estimularse en el difícil proceso de la inserción.
- La madurez ocupacional va a permitir un conocimiento objetivo de la realidad ocupacional y en concreto del puesto de trabajo al que aspira o el que desea mantener, anticipándose a los futuros cambios.

A estos factores hemos de añadir el género (masculino y femenino) que sigue siendo un factor relevante en la inserción laboral en nuestro país, especialmente en la oferta laboral privada. Esa discriminación no sólo se produce en el número de puestos de trabajo, sino en la calidad de los mismos. Para algunos autores se constituye en un factor casi o más relevante que el factor formación.

Todos estos factores de índole personal y social se convierten en procesos de inserción que van a facilitar las condiciones para la empleabilidad del sujeto que busca empleo. Y la observación de esa evolución del mundo laboral ha de ser un objetivo prioritario de la Orientación Profesional y Ocupacional.

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 profesional y social. En este proceso la Orientación Profesional va a desempeñar un papel esencial tal y como se reseña en las conclusiones que el Consejo efectuó al finalizar los dos primeros programas que puso en marcha la Comunidad Europea.

Estos dos programas de transición de los jóvenes de la educación a la vida adulta y activa que puso en marcha la comunidad comenzaron en 1977 y concluyeron en 1987, con una duración cada uno de cinco años. Veamos sus campos de acción :

Primer programa (1978-1982)

- Una educación para la transición, contexto, contenido y método.
- Orientación Escolar y Profesional de los jóvenes durante el proceso de transición.
- Evaluación y certificación
- Formación de los profesores
- Participación de la colectividad local
- Un enfoque coordinado de la transición

Segundo programa (1983-1987)

- Utilización del contexto extraescolar como recurso pedagógico (experiencia del mundo del trabajo)
- Participación de los adultos
- Difusión coordinada de información y consejo sobre las posibilidades que se abren entre los jóvenes al terminar sus estudios.
- Activación de una cooperación entre las autoridades educativas y los organismos de empleo, asuntos sociales y otras instituciones.
- Creación de sistemas de concesión de títulos lo suficientemente flexibles como para permitir la evaluación de un amplio abanico de experiencias pedagógicas para la transición.
- Elaboración de un sistema de formación permanente de los profesores.

Nuestro país no pudo participar en estos programas, pero con la colaboración de IFAPLAN (Instituto de Investigación Social), el MEC y las Comunidades Autónomas con competencias en Educación, han difundido los resultados y conclusiones de dichos programas. En estos momentos, estos programas han concluido y se han sustituido por la Red Europea PETRA. Concretamente en esta Red se incluyen unas veinte experiencias españolas. Esta Red está complementada por el Sistema EURES (Orientación para la búsqueda de empleo).

A partir de estos dos programas de transición, numerosos organismos (OCDE, CERI, Consejo de Europa, etc.) han desarrollado programas de transición, que en los diferentes países de la comunidad presentan sus propias peculiaridades, pero respetando su dimensión europea. Estos programas sostienen que la preparación de los jóvenes debe atender la realidad económica, social y cultural de cada país o región europea. Deben ser comprensivos e integrales, dirigidos a varios contextos (entre ellos a Instituciones dedicadas a la inserción y reinserción laboral de personas discapacitadas) y a diferentes niveles educativos.

Todo programa de transición a la vida activa además de una justificación, debe poseer unos elementos comunes a todos ellos:

METAS

- 1.- Proveer al joven de una serie de herramientas para que reflexione sobre su papel en la vida adulta y en la sociedad.
- 2.- Formar al joven para que sea capaz de afrontar su propia inserción profesional y social, y de planificar su futuro, siguiendo el itinerario más adecuado.

PRINCIPIOS

RODRIGUEZ MORENO (1992) destaca las líneas fundamentales de estos programas a través de los siguientes principios :

- 1.- La orientación para la transición se debe incluir en el currículo escolar.
- 2.- Los objetivos curriculares deben adaptarse a las necesidades laborales concretas.
- 3.- Se han de dinamizar los vínculos escuela-empresa; escuela-comunidad local y escuela-organismos orientadores.
- 4.- Las modificaciones curriculares deben experimentarse previamente en proyectos piloto que asuman la formación del alumno, del profesorado, de la dirección de los centros, de la familia y de la comunidad.
- 5.- De estos proyectos piloto deben surgir materiales y procedimientos didácticos para afrontar las destrezas de la educación para la carrera.

OBJETIVOS

Los programas de transición se plantean los siguientes objetivos (IFAPLAN, 1985, 1987) :

- 1.- Ayudar al joven a conocerse y tomar conciencia de sus propias posibilidades.

- 2.- Ofrecerle la posibilidad de poner a prueba sus posibilidades, valores, intereses, estilos de vida a través de visitas, simulaciones, experiencias prelaborales y laborales.
- 3.- Concienciarse de las posibilidades existentes fuera de la escuela.
- 4.- Desarrollar la capacidad de tomar decisiones a través de la adquisición de destrezas, habilidades y actitudes.
- 5.- Desarrollar la capacidad para conocer el mundo del trabajo y la entrada a la vida adulta.
- 6.- Dotar al joven de una formación básica pero suficiente y de una formación ocupacional polivalente, técnica y continuada en el ámbito escolar y extraescolar.
- 7.- Adquirir las destrezas necesarias para la empleabilidad.
- 8.- Luchar contra los estereotipos sexuales y profesionales a través de una información clara, objetiva y actualizada.

REQUISITOS

- 1.- Potenciación de la Orientación Escolar, Profesional y Ocupacional en los centros educativos.
- 2.- La paulatina integración de la orientación para la transición en el currículo escolar y en la comunidad.
- 3.- Participación activa de los jóvenes e implicación de las familias en los programas de transición.
- 4.- Revisión del papel del profesor en el proceso de la inserción académica y laboral.
- 5.- Mayor cooperación entre las empresas, centros educativos y comunidad.
- 6.- Coordinación real de tipo interinstitucional.
- 7.- Establecimiento de vínculos sólidos escuela-empresa, escuela-comunidad, escuela-instituciones relacionadas con el empleo.

En nuestro país, en el contexto de la LOGSE, la etapa de Educación Secundaria Obligatoria se configura como una vía de atención a la diversidad al ofrecer a todo el alumnado la posibilidad de desarrollar las mismas capacidades de los objetivos generales de la etapa siguiendo itinerarios diferentes de contenidos. En particular, la existencia de un espacio de opcionalidad curricular en esta etapa debe servir, entre otras razones, para:

“ Facilitar la transición a la vida adulta y activa a través de la introducción de contenidos, actividades o experiencias preprofesionales y de transición, que ayuden a los jóvenes a afrontar y resolver positivamente sus procesos de socialización en el mundo del trabajo y la vida cotidiana.” (MEC, 1992)

Serán los equipos docentes quienes deben tomar las decisiones correspondientes a las materias optativas que ofrecerán al alumnado. Pero debido a la falta de tradición que estas materias tienen en nuestro sistema educativo y la necesidad de orientar estas decisiones, se ha puesto a disposición del profesor algunas de las materias que podrían formar parte del espacio de opcionalidad en la Educación Secundaria, una de estas materias es Transición a la Vida Adulta y Activa, propuesta en la Resolución de 10 de junio de 1992, contiene dos ejes fundamentales : la comprensión significativa de la realidad socio-económica con fines informativos, formativos y orientadores, y el desarrollo de la capacidad emprendedora de los jóvenes, entendida como la iniciativa y autonomía para utilizar recursos, afrontar situaciones y tomar decisiones.

También, dentro del contexto de la LOGSE, se contempla, para aquellos jóvenes mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que no han obtenido una titulación académica y se encuentran desescolarizados, el desarrollo de Programas de Garantía Social. Con estos programas se pretende :

- a) Preparar a los jóvenes para el desempeño de una profesión con un nivel de cualificación mínima.
- b) Recuperar aquellos contenidos básicos de formación general que no han asimilado.
- c) Estar en situación de poder acceder a los ciclos formativos de Formación Profesional de Grado Medio, mediante una prueba de acceso.

Estos programas se estructuran en torno a dos ámbitos : 1) Recuperación de las áreas pertenecientes al currículo general y obligatorio y 2) Áreas y actividades de carácter profesionalizador. Algunos de estos programas se desarrollan en los centros educativos o bien en otras instituciones.

Además de estos programas se están realizando numerosas experiencias sobre la transición al mundo laboral en nuestro país. Una manifestación de este creciente interés es el protagonismo que se le está dando a este tema en los últimos encuentros científicos, entre ellos : II Seminario Iberoamericano de Orientación Escolar y Profesional (Tenerife, 1992), IV Jornadas Nacionales de Orientación Escolar y Profesional (Pto de la Cruz-Tenerife, 1991) y XV Congreso Internacional de Recursos Humanos, Orientación y Mercado Laboral (Madrid, 1994).

Entre estas experiencias debemos señalar el trabajo realizado por D'HAINAUT Y DEPOVER (1989) nos presentan una guía metodológica para la inserción de actividades productivas o socialmente útiles en la Enseñanza en general. Esta guía fue un encargo efectuado por la UNESCO. En nuestro país FERNANDEZ (1993) nos refiere una propuesta de introducción de una serie de contenidos de educación socio-laboral que pueden incorporarse e integrarse en las diferentes materias escolares, que conforman

el nuevo currículo académico de la Enseñanza Secundaria Obligatoria. Este nuevo currículo y la incorporación del profesor especialista en Psicopedagogía a los centros de Secundaria pueden favorecer dicha integración curricular. Para ello se proponen tres modelos, que ahora vamos a detallar tal y como se señala en el epígrafe del tema.

4. DISTINTOS MODELOS

A la hora de concretar la elaboración y realización de los programas en los centros educativos, podemos señalar tres modelos de integración curricular :

A) Modelo de Orientación en paralelo

Este modelo consiste en desarrollar un currículo paralelo donde se desarrollan los temas formativos y/o de orientación y acción tutorial. El programa se contempla en el proyecto curricular de centro, pero no dentro de las enseñanzas de las diversas áreas curriculares.

Esto supondría disponer de un nuevo módulo de tiempo, presentándose tres alternativas :

- Inclusión en el horario dedicado a la tutoría.
- A través de una ampliación del horario escolar.
- Discriminación del horario de algunas materias.

La alternativa más adecuada para poner en práctica este modelo es la tutoría. El profesorado y el orientador desempeñarían una función educativa. El peso del diseño y la responsabilidad del programa correría a cargo del equipo de profesores, coordinados por el orientador (Departamento de Orientación).

Este modelo no resulta difícil de llevar a cabo, siempre y cuando en el centro se contemple la acción tutorial en grupo. Es decir, se disponga de un módulo de tiempo para desarrollar la tutoría. No obstante presenta algunas dificultades referidas al tiempo, que es difícil disponer de él en Secundaria, al profesorado, pues generalmente se implican poco y a los alumnos, puesto que la acción tutorial aparece un tanto desligada del proceso de enseñanza-aprendizaje. A pesar de esto, en estos momentos es el modelo más viable, pero debemos considerarla como una situación momentánea en ese proceso de integración paulatina de la acción tutorial y orientación en el currículo.

B) Modelo de integración en el currículo

En ese proceso de plena integración, podemos hablar de dos submodelos : Integración plena e Integración parcial que corresponderían a los dos extremos de este continuo de la integración.

* Plena integración en el currículo

Los contenidos propios de la orientación se pueden integrar en los contenidos de las distintas áreas curriculares. Esto supone : Una implicación por parte de todos los agentes educativos, especialmente los del centro, un diseño curricular flexible, una nueva estructura y organización del centro, disponibilidad de recursos tanto a nivel de centro como de comunidad y una formación permanente del profesorado.

En este modelo cada profesor va a cumplir el papel de orientador y habrá de abordar en su materia curricular los contenidos de la orientación profesional, de forma coordinada con los demás profesores del grupo-clase. El orientador asumirá el papel de asesor, dinamizador, facilitador de recursos, etc.

Este modelo representa un avance con respecto al modelo en paralelo, porque exige una mayor implicación del profesorado en la orientación de sus alumnos, fomenta una buena coordinación entre el profesorado, el orientador y todos los alumnos reciben orientación en su escolaridad sin excepción. Ahora bien, este modelo puede correr el riesgo de centrarse exclusivamente en la intervención grupal, descuidando la atención a los aspectos personales, a la individualización. Si el profesor no puede realizarla, será el orientador a través de la función de consulta y del asesoramiento.

* Integración parcial en el currículo

Se introduce la orientación de algunos de los objetivos de la orientación en algunas de las áreas o materias curriculares, teniendo en cuenta que algunas de estas materias se prestan más para esta integración. Esto supone : Implicación y estructura de la orientación en el centro y una sensibilidad de la comunidad por el tema.

Cada profesor que vaya a incluir estos programas en sus materias adoptará el rol de orientador y desarrollará los contenidos del mismo. El orientador va a desempeñar un doble papel, por una parte será asesor, consultor y dinamizador, y por otra será educador.

Este modelo es bastante frecuente, pero en la mayoría de las ocasiones es llevado con escaso rigor debido, principalmente, a la falta de estructuración y organización que existe en los centros. A su vez, no todos los objetivos de orientación son asumibles en el currículo, la técnica integradora que resultaría más práctica, sería la de intentar intersectar los objetivos de orientación con los objetivos o conductas terminales de las materias escolares elegidas.

C) Modelo de integración interdisciplinar

Este modelo parte de la idea de que es posible y aconsejable el incorporar contenidos de orientación en las diferentes materias curriculares de forma transversal (FERNANDEZ, 1993). Se parte de un centro de interés y se intenta desarrollar de forma coordinada en las distintas materias. Así la orientación se convierte en una enseñanza transversal basada en un conjunto de aprendizajes que son responsabilidad de todas las materias.

Esto supone : la integración y superación de todos los modelos anteriores, una perfecta coordinación de todo el profesorado y un compromiso de estos por asumir aquellos aspectos formativos y de orientación que interesen a los alumnos de forma interdisciplinar y un planteamiento globalizador de la intervención orientadora.

Por ello, el profesorado ha de trabajar en equipo, siendo los principales agentes de la intervención curricular y orientadora, planteando dicha intervención de forma transversal e interdisciplinar. El papel del orientador ha de ser de colaboración con el equipo de profesores y de la dinámica del centro y un elemento básico en la implicación de la comunidad educativa. Esto va a requerir tanto del orientador como del equipo docente, además de la necesaria coordinación, una actualizada formación a nivel curricular, de organización escolar y, por supuesto, de orientación.

Son muchas las dificultades que se derivan de la implantación de este modelo, pero principalmente podemos señalar la necesidad de coordinar y comprometer a los profesores de las distintas áreas en un proyecto común y la adquisición de los conocimientos que ha de ser interdisciplinar o globalizadora con lo que conlleva de dificultad.

Ahora bien, este modelo de plena integración curricular, plantea los objetivos de la orientación de forma interdisciplinar y globalizadora, y permite considerar al equipo orientador como un elemento más del equipo docente del centro.

El desarrollo de este modelo se adecúa a los nuevos planteamientos de la Reforma, concretamente en la Educación Secundaria Obligatoria donde se recomienda interrelacionar los diferentes conocimientos y experiencias de aprendizaje en núcleos temáticos que sean de interés para los alumnos.

Estos modelos presentados no son excluyentes sino todo lo contrario, pueden coexistir en un mismo centro. Dependerá de las circunstancias, de las situaciones, etc. Así por ejemplo, los profesores integran diversos contenidos de la orientación en sus materias, al mismo tiempo, se afronta algún trabajo interdisciplinar sobre un determinado aspecto y el Departamento de Orientación desarrolla un programa en paralelo con aquellos aspectos que el profesorado no puede asumir.

5. DESARROLLO DETALLADO DE UNO DE ELLOS

El modelo que vamos a presentar es un MODELO DE COLABORACION, en el que todos los agentes educativos asumen juntos la responsabilidad de la preparación de los jóvenes para la transición del período formativo al mundo laboral. Todo el equipo, conjuntamente ha de señalar los objetivos, definir el problema, juntos desarrollan la intervención y comparten la responsabilidad de su implementación y evaluación (PRYZWANSKY, 1977). El énfasis debe ponerse en la relación que se establece entre los diferentes profesionales con ámbitos de conocimiento experto diferentes, buscando establecer acuerdos consensuados de trabajo que reflejen las responsabilidades mutuas a lo largo del proceso orientador.

La orientación colaborativa consiste en un proceso interactivo de planificación, toma de decisiones y resolución de problemas que implica a dos o más personas que se ven encaminados a trascender la cooperación, que les permite desarrollar programas pero separadamente y autónomamente y postular la colaboración mediante actuaciones que les permiten compartir responsabilidades en la determinación y desarrollo de un programa común.

Este modelo está en consonancia con los planteamientos que abogan por profesionales reflexivos, dispuestos a modificar la práctica y postulando el trabajo en equipo, abiertos a considerar otras perspectivas como una fuente de trascendental importancia para dar respuestas adecuadas a las complejas demandas del actual sistema laboral .

El establecimiento de este modelo requiere de diversos pasos progresivos e interrelacionados :

- Inicio - El profesorado con el apoyo del Departamento de Orientación establecerán de acuerdo con las implicaciones que les supondrá la implementación del programa los objetivos, expectativas que se espera alcanzar.
- Identificación del problema - Los diferentes agentes educativos generan una clara valoración del problema e incluyen los descriptores que van a utilizar : observaciones, entrevistas, análisis de los trabajos del alumno, etc.
- Recomendaciones de intervención - Los miembros del equipo generan, mediante técnicas como la tormenta de ideas, una lista de soluciones posibles, analizando las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas. Posteriormente se priorizan estas soluciones y se alcanza mediante consenso, la mejor solución posible al problema.
- Desarrollo - Fase en la que se realizan el desarrollo de lo que se ha acordado. Los roles desempeñados por cada profesional son negociables en función de los conocimientos, habilidades u oportunidades.
- Evaluación - En el propio plan de actuación debe constar el modo en que va a ser valorada la intervención, sin olvidar la evaluación del propio proceso de colaboración.
- Seguimiento - Se debe realizar un seguimiento de la intervención con el objetivo de introducir las modificaciones oportunas.

En las investigaciones llevadas a cabo sobre este modelo se han destacado algunos de los requerimientos que lleva consigo, entre ellos (HERON y SWANSON, 1991) :

- La formación del equipo de trabajo debe responder a una necesidad sentida por sus miembros.
- Debe contarse con el apoyo claro y expreso del equipo directivo del centro.
- Es conveniente que el plan de acción se establezca con carácter experimental durante el primer año, estableciendo un riguroso seguimiento y una evaluación para un posible rediseño.