

## **Tema 2:**

# **LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL.**

### **INDICE:**

#### *INTRODUCCIÓN:*

##### **1. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL.**

###### **1.1. Origen y evolución de la orientación profesional.**

###### **1.2. Justificación de la Orientación profesional.**

###### **1.3. Concepto y funciones más características.**

##### **2. PRINCIPIOS BÁSICOS Y MODELOS DE INTERVENCIÓN EN LA FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUADA.**

###### **2.1. Principios básicos de la orientación.**

###### **2.2. Modelos de Intervención: aproximación teórica.**

###### **2.3. Modelos de Intervención en Formación inicial.**

###### **2.4. Modelos de intervención en formación continuada.**

##### **3. AUTOORIENTACIÓN.**

###### **3.1. Aproximación conceptual.**

###### **3.2. Programas de Autorientación.**

#### *CONCLUSIÓN:*

## ***INTRODUCCIÓN:***

**P**

*ara que el derecho a la Educación sea real y efectivo, en un modelo abierto y universal, debe contribuir a la igualdad de oportunidades dentro y fuera de la escuela. La orientación contribuye a atender las nuevas demandas y requerimientos de la sociedad al Sistema Educativo, a los que cada vez resulta más complejo encontrar una respuesta satisfactoria: la incorporación de la mujer al trabajo, los cambios en la estructura familiar, la creciente multicultura, la globalización, el acelerado avance tecnológico y su repercusión social, las nuevas exigencias del mercado de trabajo... exige orientar a los jóvenes de ambos sexos para planificar un proyecto profesional acorde con sus características personales y demandas laborales.*

## **1. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL.**

### **1.1. Origen y evolución de la orientación profesional.**

Nace en USA y en Europa hacia 1910 (año en que Parsons publica su “*Choosing a Vocation*” y se crea en Bruselas la 1<sup>a</sup> oficina de Orientación Profesional europea) al margen de la educación, vinculada al sistema productivo, como necesidad de adaptar los trabajadores a los cambios sociales, económicos y técnicos de los puestos de trabajo. Pero pronto se vio la necesidad de integrarlo en la escuela con un propósito preventivo en todos niveles.

Según Vélaz de Medrano (1998) en su aparición y desarrollo destacan cuatro factores:

- a) Un movimiento reivindicativo de reformas sociales tras la revolución industrial y la preocupación política, intelectual y empresarial por solucionar el ajuste profesional de la industrialización.
- b) El movimiento psicométrico y el modelo de Orientación de la teoría de rasgos y factores.
- c) El movimiento por la salud mental y el modelo clínico del Counseling (1914 y 1950).
- d) Las demandas de profesores e intelectuales de mejorar la calidad educativa y llevar los logros de la psicología científica a la escuela, así como la aparición de organizaciones profesionales de Orientación

Hasta los años 50 se produce un debate entre los enfoques sociales (centrados en el contexto) y los psicológicos (influidos por el psicoanálisis y centrados en el cliente y la psicometría) que triunfan inicialmente, si bien desde estos años lo hacen los sociales, con un enfoque integral.

Pero es gracias al *movimiento de Educación para la carrera* (unido al *Constructivismo*) desde los años 70, y a las reformas educativas emprendidas en la mayor parte de los países de nuestro entorno, cuando se impulsa la orientación dentro del sistema educativo, integrada en el currículo, y extendida a diversidad de individuos, que supuso un cambio en su concepción y organización.

En **España** surge de forma lenta y precaria, algo más tarde que en otros países de Europa y vinculada como en ellos al sistema productivo. En 1935 surge en Madrid el Instituto Nacional de Orientación Profesional (antecedentes de Barcelona -1918- y Madrid -1924-), que ofrece información, laboratorio psicopedagógico, estadísticas, biblioteca y distintas publicaciones, en todos los niveles. Pero la Guerra Civil interrumpe esta labor e impide iniciativas posteriores (debido al exilio de muchos profesionales y al desmantelamiento del sistema educativo y de las precarias estructuras de orientación existentes). En los años 50 se produce un impulso académico desde universidad que no se traduce a nivel legal hasta que en 1970 la Ley General de Educación contempla la necesidad de la orientación educativa y profesional como servicio continuo a través de todo el sistema educativo, aunque sigue sin ser más que un propósito sin implantación.

Desde los años 80 se crea una red de servicios externos dispersos y descoordinados, actuando de forma tangencial al centro educativo y sin unidades específicas internas. La Reforma iniciada por la **Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo**, como su sucesora, la **Ley Orgánica de Educación 3/05/2007**, ha pretendido superar estos problemas. Y aunque parte de la comunidad educativa la vio más como imposición administrativa que como necesidad, actualmente se habla de que existe *fiebre curricular* (G<sup>a</sup> YAGÜE).

## 1.2. Justificación de la Orientación Profesional.

Un subsistema de orientación, dentro y fuera del sistema educativo, se justifica en un modelo de Educación abierta, integral y continua, y en un momento de gran dinamismo social y económico productivo, donde individuos e instituciones pueden tener dificultades de adaptación. **Álvarez y M<sup>a</sup> Luisa Rodríguez Moreno**, la defienden como “una necesidad humana de contenido educativo” que satisface tres necesidades.

**a) Vocacional:** la madurez vocacional es inadecuada. No existe autoconocimiento ni autocontrol ni estrategia de toma de decisión en el alumno.

**b) Educativa:** la transición entre escuela y trabajo no es automática ni definitiva. La versatilidad ocupacional y el desajuste entre la formación adquirida y la cualificación exigida

por la empresa, altamente dinámicas e imposibles de prever por la escuela, exigen información útil, precisa y actualizada sobre las opciones formativas y ocupacionales, salidas profesionales y académicas y la vinculación entre los distintos niveles del sistema educativo, así como con la formación no reglada; instituciones relacionadas con la formación y la transición a la vida activa.

**c) Social:** el entorno es decisivo, y puede ser favorecedor o inhibidor. Existe discriminación derivada de la condición de género, discapacidad personal, situaciones de privación socio-económico -cultural, o por pertenencia a minorías étnicas o culturales. Y su desajuste, puede tener secuelas muy graves, dada la relevancia del trabajo como organizador de vidas, espacios y tiempos (desempleo, pérdida de estatus, marginación y frustración).

### 1.3. Concepto y Funciones:

*El Documento Base de Información y Orientación Profesional* del MEC lo define como un “proceso ayuda al individuo para que evalúe sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesionalizador, identifique las alternativas ofrecidas por el Sistema Educativo y el entorno laboral y en función de ambas tome una decisión sobre su itinerario a seguir para una inserción profesional y social satisfactoria. También debe informar sobre los componentes básicos de su rol laboral y asesoramiento, seguimiento y evaluación de su inserción profesional”.

**M<sup>a</sup> Luisa Rodríguez** lo define como un “programa sistemático de información y experiencias, coordinado por el orientador, para auxiliar al desarrollo vocacional (...) Conjunto de procesos, técnicas y servicios múltiples, planificados para ayudar al individuo a autoconocerse, conocer las oportunidades educativas laborales y de ocio y desarrollar destrezas de toma de decisión”.

El modelo clásico tridimensional (**MORRILL, OETTING Y HURST1980**) agrupa sus funciones en torno a las siguientes dimensiones:

- Por sus *destinatarios*: funciones relacionadas con el individuo, el grupo y los agentes del entorno, tanto primarios (familia, amigos...), como asociativos (clase, clubs...) o institucionales y/o Comunitarios (centro, barrio...)
- Por su *propósito de intervención*: remedial y terapéutica o proactiva (siguiendo los principios de prevención, desarrollo, intervención social).
- *Método*: directa (orientador) o indirecta, dinamizando e implicando a distintos agentes.

**El Seminario Formación Universitaria de Orientadores**, 1988, señaló las siguientes:

- a) Organización y planificación del sistema educativo y la orientación: Programas, acciones, etc.
- b) Diagnóstico: de necesidades del Centro, del alumno y del contexto.
- c) Información y formación Académica -Profesional- Ocupacional: acercar al mundo laboral, las alternativas y recursos del entorno, y aportar instrumentos de búsqueda de información.
- d) Ayuda en la toma de decisión: trata de dotarles de estrategias de autoconocimiento y de comparación con la información del entorno para decidir y planificar itinerarios de inserción.
- e) Consejo para trazar objetivos y superar problemas de tipo vocacional o personal, en especial con sujetos inmaduros y/o con necesidades especiales y en etapas de transición al cambio.
- f) Consulta: del *Centro* (diagnóstico), de *Profesores y padres* (aportando a ambos formación, información, recursos e implicación en el proceso de OP) y *organizaciones* (prevenir problemas y mejorar el funcionamiento del Sistema, mediante la intervención adecuada de sus elementos).
- g) Evaluación, investigación y mejora de la acción orientadora, a nivel global y específico, y difundir las técnicas y teorías más relevantes, a través de proyectos piloto y formación constante.

## 2. PRINCIPIOS BÁSICOS Y MODELOS DE INTERVENCIÓN EN FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA.

### 2.1. Principios básicos de intervención:

Sirven de guía e inspiración de la acción orientadora, con independencia de la situación, modelo y destinatarios. No es fácil concretarlos en la práctica, por la larga tradición del planteamiento estático puntual, institucional, individualizado, periférico, reactivo, remedial y terapéutico.

a) Prevención: tiene mayor énfasis en períodos críticos de elección, implicando todos agentes Educativos. Asesorarle para que analice críticamente sus capacidades y entorno, y prevenga y afronte situaciones que pueden angustiar si previamente no ha adoptado una postura coherente, un proyecto de vida. No sólo permite su inserción laboral sino también adaptarse a continuos cambios que se van producir a lo largo de su vida.

b) Desarrollo: Para **SUPER**, la Orientación Profesional es un Proceso de desarrollo a lo largo de toda la vida del sujeto, que será el auténtico protagonista, que configura su personalidad y su potencial en interacción con el entorno, siendo el Sistema Educativo un facilitador, mediante una orientación adecuada. Este proceso, se puede entender desde 2 enfoques:

- *madurativo*: siguiendo el desarrollo evolutivo de cada sujeto;
  - *cognitivo*: siguiendo un proceso de construcción armónica de la realidad en interacción con el entorno, como sujeto activo.
- c) Intervención Social: el orientador se convierte en agente de cambio que actúa sobre el contexto del individuo. Ayudarle a conocer la realidad y poner a prueba sus posibilidades, intereses (experiencias y visitas); mantener relaciones con la Comunidad y agentes sociales; hacerle consciente de la influencia del entorno en sus decisiones y afrontar posibles conflictos. Para impulsar el cambio, puede centrarse en el sujeto (*base psicológica*) o el ambiente (*sistémico -ecológico o sociológico*). Una intervención eficaz exige renovar los postulados psicológicos resaltando el contexto educativo -ambiental (*Movimiento de Educación para la carrera*).

No solo el orientador debe asumir estos principios, sino que implican a los distintos agentes educativos, como parte de la función docente. Su integración en el currículo le aporta mayor funcionalidad haciendo ver su sentido y conexión con los ámbitos personal y ambiental. Sin embargo, su aplicación sigue limitada, no hay acuerdo en su definición y la propia Administración sigue sin dotar de los medios materiales y humanos necesarios.

## 2.2. Modelos de intervención: aproximación teórica al concepto de modelo.

Toda intervención necesita modelos de actuación y recursos materiales y humanos apropiados. Aunque la orientación surge y se desarrolla por la práctica y aun está en fase experimental, han surgido algunos desde distintas teorías (*si bien pocos cumplen sus requisitos*). **¿Qué es un modelo?**

- “Es una *aproximación intuitiva a la realidad, un puente que permite a la teoría interpretar hechos*” (**Tejedor**).
- “Es un *ejemplo que diseña de forma concreta la explicación General de la teoría*” ... “*prototipo ideal de las condiciones en que se da un fenómeno al verificarse una teoría*” (**Escudero**).

Es decir, es una representación de la realidad sobre la que se interviene y que va a influir en los propósitos, métodos y agentes de intervención. Para ser útiles los modelos requieren:

- *precisión y claridad*;
- *significación* (para la vida del sujeto);
- *comprehensividad* (todos los temas relevantes),
- *eficacia u operacionalidad* (reducible a proposiciones para comprobar veracidad);

- *sobriedad y sencillez;*
- *validez empírica* o verificable (investiga y experiencia);
- *fecundidad* (induzca a nuevas investigaciones).

### 2.3. Modelos de intervención en formación inicial:

Detrás de ellos hay un movimiento teórico que lo fundamenta y no son excluyentes, sino que se pueden aplicar en función de la situación y de la idiosincrasia del Centro, si bien hasta ahora ha pesado en exceso el modelo de servicios y el counseling. Se pueden clasificar bajo distintos criterios, y así lo hacen los distintos autores, aconsejando una postura ecléctica, ya que ninguno es autosuficiente. **Rivas, Álvarez y Bisquerra** (1997) los clasifican bajo distintos criterios:

#### 1) Por el **momento de intervención**, pueden ser:

- *Preventivos*: actúan antes de manifestarse el problema.
- *Reactivos*: reaccionan ante el problema, una vez manifestado.

#### 2) Por el **modelo de toma de decisión**:

- *Modelos descriptivos*, como los de **Hilton, Tiedeman y O'Hara**. Se limitan a describir el proceso de toma de decisión, sin intervenir en el mismo.
- *Modelos prescriptivos*, como el de **Gelatz, Katz y Krumboltz**. No solo describen el proceso de toma de decisión sino que intervienen, con un propósito de cambio.

#### 3) Por el **énfasis en el individuo o en el entorno**:

**a)** Enfoques No psicológicos. Atribuyen la decisión a variables externas al individuo y así de difícil control: Factores causales (azar); Económicos; Sociológicos (Socioculturales)

**b)** Enfoques Psicológicos: intervienen sobre el individuo, protagonista de la decisión. Entre estos enfoques destacan:

- *Enfoque de rasgos y factores* (**Parsons**): a cada individuo (rasgos personales) le corresponde un entorno, y del ajuste con los factores ambientales depende su satisfacción; de modo que es necesario identificar ambos.
- *Enfoque Psicoanalítico*: la decisión individual busca satisfacer necesidades y protegerse de la ansiedad, que depende del subconsciente, por lo que no siempre son manifiestos.

- *Enfoque centrado en el cliente*: la decisión vocacional es un proceso objetivo y racional, que parte del autoconcepto, el individuo busca satisfacer sus intereses vocacionales.

- *Enfoque evolutivo*: describe un proceso de desarrollo dinámico a lo largo de toda vida, integrado por sucesivas decisiones por ajuste entre las necesidades individuales y del entorno.

**d) Enfoques globales e integrales:** no hay rasgos ni factores que aseguren el éxito vocacional, y los test no son fiables, discriminan y no miden aspectos como la inteligencia emocional (**Coleman**). Es un proceso complejo, multifactorial, que debe afrontarse de forma integral. Destacan entre otros los siguientes enfoques:

- *Enfoque Socio Psicológico, Blau*: la elección vocacional es fruto de la “interacción de elementos personales (biológico /Psicológicos) y ambientales” a lo largo de su vida.
- *Holland y Super*: la decisión vocacional del individuo se corresponde con el modo en que busca ambientes acordes a su personalidad, sus destrezas, sus actitudes y sus valores.

#### **4) Por el modo de incluir los contenidos en el currículo:**

**FERNÁNDEZ**, siguiendo el estudio de **D'HAINAUT y DEPOVER** para la **UNESCO**, habla de 3 opciones de **Integración**:

- a) en paralelo**: Recogido en el Proyecto Educativo pero con un desarrollo independiente de las enseñanzas de áreas, puntual, que parte del supuesto de que los estudiantes están motivados para demandarla, entenderla y relacionarla con sus necesidades. Hoy se considera obsoleto y poco efectivo
- b) en el currículo**: integrada disciplinariamente en las áreas del currículo, y que a su vez puede ser plena (en todas las áreas) o parcial (en algunas de ellas).
- c) Interdisciplinar**: se trata de hacer girar las áreas en torno al tema de orientación, lo que exige trabajo en equipo del Profesorado (protagonistas de intervención) para revisar la incorporación en cada área, y asumiendo los principios de formación y orientación de forma global, y otras condiciones previas del Centro (que no siempre se dan).

#### **5) Por la estrategia y el modelo organizativo de intervención.**

a) Modelo de intervención directa grupal, del orientador con el grupo, que a su puede ser:

✓ *M. de servicios*: de carácter público y social (diseñado por la administración educativa), al margen de la realidad escolar y de la comunidad educativa. El especialista es el único

agente, que actúa de forma puctual sobre el problema, centrado en el diagnóstico y evaluación en individuos con dificultad o riesgo terapéutico, olvidando el contexto.

✓ *M. de servicios actuando por programas*: actúa con el grupo-clase con objetivos preventivos y de desarrollo. Se parte de un análisis de necesidades y concreta programas que deben desarrollar los profesores asesorados por el Servicio de orientación. Este modelo exige implicar a los distintos agentes educativos, optimizar los recursos disponibles y crear Servicios de Orientación internos al Centro (Dpto. de Orientación). El papel del orientador es de dinamizador y de apoyo técnico a la acción tutorial y orientadora del Centro.

✓ *M. de Intervención por programas*: sistematiza la intervención orientadora como una acción continua, planificada, integral y globalizada (todas dimensiones del individuo y todas áreas), contextual, apoyada en planteamientos técnicos, implica a todos agentes Educativos, donde el individuo es un sujeto activo y con unas metas concretas, partiendo de una evaluación de necesidades.

b) *Intervención directa individualizada (counseling) (Gordillo)*: Se puede definir como la ayuda psicopedagógica directa y personalizada del orientador al orientado. Por ello, exige una actitud positiva de ambos: el orientador debe ser flexible, comprensivo y sincero a la hora de informar y asesorar, haciéndole sentir capaz de pensar, actuar y decidir de modo que logre satisfacer sus necesidades y problemas vocacionales; y el orientado debe superar su desconfianza, hostilidad o absentismo (es importante el lugar de la entrevista). Aunque desligado del proceso educativo, su demanda aconseja una prudente utilización.

c) *I. Indirecta individual o grupal*: Se puede definir como un *modelo de consulta* por la función que realiza, con carácter preventivo, de desarrollo y terapéutico, siguiendo los planteamientos de la LOGSE y la LOE. Por ello ha tenido un gran auge y encaja con un *modelo ecológico*. El orientador debe centrarse en el contexto, asesorando y formando al resto de agentes educativos, incluida la familia, y dotándole de competencias para afrontarlo.

d) *Por medios tecnológicos*: permite un tratamiento de la información académica y laboral actualizada e instantánea, con procedimientos interactivos dinámicos, participativos y reflexivos. No elimina al orientador pero le libera de tareas rutinarias y favorece la autoexploración.

#### 6º) según el tipo organización o institución en la que se lleva a cabo:

A) *Modelos institucionales*: puestos en marcha por instituciones públicas: M.E.C., Comunidades Autónomas, Servicios Públicos de empleo, instituciones de la U.E, etc.

**B) Modelos particulares:** puestos en marcha por Centros educativos particulares, Equipos sectoriales o Gabinetes privados de orientación.

Los mayores cambios se deben al Movimiento de Educación para la Carrera y el Constructivismo, que **Monereo y Solé** entiende como “una concepción epistemológica que inspira una forma de ejercer el asesoramiento psicopedagógico” con una intervención *preventiva y optimizadora*, que necesita una *planificación y sistematización* y su presencia en todos los Programas e intenciones Educativas del Centro, conformando un *contexto de colaboración* entre distintos agentes educativos.

**El Enfoque educacional constructivista** asume unos principios básicos:

- El aprendizaje es el motor de desarrollo humano en sentido global (ser persona) que se adquiere por interacción social en un proceso permanente de socialización y culturización, en un contexto social eficiente y con la mediación de distintos agentes educativos, que en caso de la escuela (a diferencia de la familia) es explícito, intencional y consciente.
- Desde sus conocimientos previos el individuo construye aprendizajes funcionales (útiles en su realidad inmediata) y significativos, reestructurando sus esquemas cognitivos, según su propio desarrollo, hacia niveles más elevados de abstracción y autonomía.
- De este modo, la educación para la carrera es un proceso evolutivo y de desarrollo individual, pero también cognitivo y susceptible de aprendizaje e integración dentro del currículo, de modo que entre ambos contenidos haya una mutua interrelación.

Por ello apuesta por una intervención integral indirecta y directa por programas, únicos que asumen los principios de *prevención, desarrollo e intervención Social*.

Sin embargo hasta ahora han pesado en exceso los enfoques individuales (counseling y psicometría), reactivos-terapéuticos y las acciones tangenciales –puntuales (modelo de servicios y orientación en paralelo), a pesar de contar una estructura normativa favorable a la introducción de cualquiera de los modelos:

- ✓ currículo abierto y flexible con *3 niveles de concreción del diseño Curricular*, que permite a los Centros adaptar los contenidos a las necesidades del contexto.
- ✓ *concepción tridimensional de contenidos* (conceptos, actitudes, procedimientos) y una evaluación por *competencias*, a las que se contribuye de forma interdisciplinar;

- ✓ la *atención a diversidad* y el espacio de *opcionalidad curricular* facilita la Transición a la Vida Activa y adulta a través de contenidos, actividades y experiencias pre-profesionales y de transición que ayuden en su proceso de socialización laboral y Social.
- ✓ *protagonismo del profesor* (ayudado por el Orientador) con autonomía para desarrollar el currículo y de cuya sensibilidad hacia los problemas del alumno depende la integración.

Para la mayoría de los especialistas, como **M<sup>a</sup> Luisa Rodríguez, Rivas, Burders y Dudry**, etc., así como para la propia LOE, todo programa debe ser:

- *Contextualizado*, adaptado a las necesidades y situación del centro y del entorno.
- *Sistemático*, continuo, procesual, secuenciado y progresivo, por distintas fases.
- *Planificado*, intencional, formalizado, institucional y especializado, contando con recursos y profesionales específicos, al tiempo que se asume y ejecuta por toda la comunidad educativa.
- *Integrado* en el proceso Educativo (incluso identificado con él) en los distintos planes e intenciones educativas, a través de distintas vías curriculares extra/ escolares y comunitarias;
- *Integral*, porque se educa a la persona por entero, en todas sus dimensiones.
- *Multidimensional* (atendiendo todos los aspectos del individuo y sectores Educativos), e interdisciplinar (abordado por todas las áreas).
- *Personalizado*: porque cada persona es distinta, considerada como agente activo y auténtico protagonista de su desarrollo Educativo - Vocacional
- Puede ser *individual, grupal o comunitaria*, actuando preferentemente sobre el grupo.
- Con vocación productiva, para sus destinatarios y para la mejora científica.
- Con vocación *Preventiva* (anticipar), *intervencionista* (transformar) y *de desarrollo* (siguiendo la evolución del alumno).
- Para su efectividad, su diseño debe contar con *autonomía* (basado en sus necesidades, no en otros fines); *equidad* (sin discriminación de alumnos ni de ámbitos), *fundamentación* (siguiendo un modelo teórico) e incluir unos criterios evaluación basados en las competencias adquiridas por los sujetos a los que se dirige y detectando futuras necesidades.

## 2.4. Modelos en Formación continuada:

**La Formación Profesional continuada** es aquella que recibe el trabajador a lo largo de toda la vida, al margen de las instituciones académicas, para la adaptación, perfeccionamiento y actualización profesional. En sentido estricto se diferencia FP Continua (impartida en las empresas) y FP Ocupacional (dirigida a desempleados e impartida por entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro). **Los objetivos de la orientación profesional en la empresa son:**

- prevenir problemas de la tarea diaria, tanto de trabajo como de las relaciones personales.
- promover la motivación y realización y superación personal y profesional del trabajador.
- mejorar la eficacia de la Organización, siendo así un vehículo de gestión del cambio.

La necesidad de proporcionar orientación a lo largo de toda la vida, ha llevado a la creación de servicios de orientación por diferentes administraciones y entidades, así como dentro de los departamentos de personal de las empresas.

Los asesores de estos gabinetes, pueden apoyarse en los mismos principios y modelos de intervención que los orientadores en formación inicial, sin embargo en esta última etapa se toca la ocupación y el mercado laboral de forma tangencial, imprecisa y lejana, mientras que en la formación **continua**, estos son una realidad inmediata. Por ello **Montanes** aconseja:

- partir del análisis del Mercado laboral y el sistema productivo, y prever su evolución.
- buscar el equilibrio entre las necesidades individuales y empresariales.
- dar un enfoque adecuado para un individuo adulto: debe primar la funcionalidad, el autoaprendizaje, la interactividad, etc.
- actuar sobre los activadores del aprendizaje (motivación intrínseca, significatividad, etc.) y la madurez vocacional (autoconocimiento, autoestima, etc.)

**Super** aconseja superar la intervención puntual y contar con especialistas y estructuras internas estables dentro de la empresa, bien como departamento independiente, bien como staff, o dentro del Dpto. de Personal (Psicólogo +Jefe de personal + técnicos de Formación y técnicos de Personal), diseñando Programas específicos de Orientación laboral, con funciones de consulta, formación, información y asesoramiento. Los modelos son más apropiados para éstos son:

**1) Intervención Directa individual** (orientador- trabajador y orientador- Empresa). Puede valer en momentos puntuales (casos problema) pero no debe usarse de forma exclusiva.

2) *Directa grupal a través de Servicios* (puntual-externa) y *por Programas* específicos sistemáticos e integrados en los distintos Planes y políticas e empresa, como parte de las políticas estratégicas y dentro del Plan Macro de la Administración Laboral.

3) *Programas autoaplicados* por medios *Tecnológicos*: fomenta la iniciativa y la auto reflexión, el acceso instantáneo de la información y el ahorro de tiempo, para trabajador y orientador.

4) Intervención indirecta, individual y grupal (modelo de consulta) contempla al individuo en plano de igualdad e implica distintos agentes y contextos, con un enfoque integral.

Teniendo en cuenta sus destinatarios y situación, se aconseja la intervención indirecta, bien por Programas o por medios tecnológicos.

Hasta ahora la orientación desarrollada en la empresa se ha criticado desde distintos frentes:

- Burocratización, por lo que países como Reino Unido han sustituido los servicios públicos de orientación externos por otros del sector privado. (Martín Berrido y Dengrá Martínez, 1999)
- Énfasis individual y psicométrico, con un excesivo peso del enfoque de rasgos y factores, por lo que se ha ido sustituyendo por enfoques, más integrales y a un modelo de gestión por competencias (llevado a la gestión de recursos humanos por McClenand) y habilidades sociales de los recursos humanos.
- El sesgo productivista que ha tenido tradicionalmente, al servicio de los intereses de la empresa. Es necesario asumir que solo cuando se conjuga competencias y requerimientos productivos, empleado y empresa resultan beneficiados.

Deben partir de un balance de las competencias y de las necesidades de la empresa, promover la auto-realización de un itinerario formativo dentro de un plan de carrera, afrontando la competitividad y cambio tecnológico, no como amenazas, sino como vía de promoción y enriquecimiento personal.

### 3. AUTO ORIENTACIÓN.

#### 3.1. Aproximación conceptual.

Una de las realizaciones de aprendizaje del modulo de FOL es “*seleccionar oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.*

La misma definición de Orientación establecida por el MEC implica hablar de Autoorientación, porque su objetivo no es proponer soluciones concretas sino *enseñar a elegir*, ofrecer recursos y estrategias para que el individuo valore las distintas opciones que se le ofrecen y desarrolle estrategias de reflexión crítica a lo largo de su vida. El alumno es el agente activo y auténtico protagonista. Tanto el Tutor y el Orientador, como el resto del profesorado, deben adquirir una visión global del proceso de socialización, y enseñarle a conocerse, a informarse y decidir. Tendrá carácter personal y educativo, contribuyendo a la formación integral del individuo, facilitando su autoconocimiento, autonomía e iniciativa, así como el desarrollo de criterios personales. Las áreas que trabaja son:

- a) *Autoconocimiento*: intereses, aptitudes, valores, etc. y aspectos relevantes para la decisión.
- b) *Alternativas Educativas y Profesionales*: motivar en la búsqueda permanente de información y usarla en la planificación de objetivos y pasos.
- c) *Toma de decisión*: proceso secuencial y continuo, ligado a la información que se tiene (sobre sí mismo y alternativas) que va a crear un desequilibrio en su estructura cognitiva que le inducirá a buscar equilibrio con una constante revisión de nueva información, mediante sucesivas decisiones cada vez más complejas y trascendentales.
- d) *Transición al trabajo*: a partir del análisis del mercado de trabajo, polivalencia y movilidad.

La decisión exige madurez vocacional por lo que se debe potenciar (A. Zerilli):

- ✓ *Autocontrol y locus interno*: autonomía y esfuerzo para demorar una satisfacción inmediata y cierta por la esperanza de otra mayor incierta, asumiendo responsabilidades, y desterrar la idea de “ir tirando” sin afán de superación, y la asociación de “éxito educativo” con el “laboral” que puede suponer falta de esfuerzo o resignación ante un fracaso anticipado (**Rosenberg**).
- ✓ *confianza en las propias habilidades* para afrontar situaciones problemáticas, en lugar de evitarlas; reducir la incertidumbre con información, plantear alternativas, decidir, actuar, etc.
- ✓ *Autonomía y realismo* para plantear inferencias coherentes con la información disponible.

### **3.2. Programas de autoorientación.**

En el proceso Autoorientación existen programas diseñados por distintos autores y apoyados en distintos modelos teóricos y organizativos. Entre ellos, destacamos los más conocidos:

**1) Tengo que decidirme:** Programa de activación del desarrollo vocacional-personal, inspirado en la *T<sup>a</sup> de Pelletier y Super*, para alumnos ESO y Bachillerato. Adopta un modelo organizativo autoaplicable o bien en Tutoría.

**2) Decides: Enseñar a Aprender a tomar decisiones** (M<sup>a</sup> Luisa Rodríguez Moreno): inspirado en la *T<sup>a</sup> de Desarrollo de Super y el Aprendizaje de Krumboltz*. Dirigido a alumnos de ESO, con un modelo organizativo autoaplicable o aplicado en Tutoría.

**3) EPCE: Exploración y Planificación de la Carrera y el Empleo.** Autoaplicable.

**4) SAV:** Sistema de Autoayuda Vocacional (**Rivas**) para Bachillerato. Autoaplicable.

**5) Programa de orientación de la Motivación Académica- Profesional (**Amador**)**. Dirigido a alumnos desempleados, en proceso de reciclaje, o con dificultades de empleo. Modelo organizativo de integración curricular, con un trabajo en equipo.

Por su importancia desarrollamos **DECIDES**, que implica a alumno, profesor y orientador.

1º) Definir el problema; situación de partida, objetivos y trazar un plan de acción.

2º) Conocer mis valores: se define cada valor, se reconoce y jerarquiza los propios valores y se asocian a cada una de las profesiones.

3º) Conocer mis aptitudes; Generales, comunes a toda conducta, y especiales, que permiten ejecutar comportamientos específicos y originales (artísticos, matemáticos...).

4º) Cómo me veo y cómo me ven: contrastar autoconcepto con lo que los demás opinan.

5º) Conocer mi personalidad: para ello se basa en la tipología de **Holland**:

- **Realista**: trabaja con herramientas y personas, enseñar, es estable, sincero, materialista...
- **Investigador**: prefiere problemas abstractos, observar, no repetir; es analítico, intelectual e independiente.
- **Artística**: es creativo, idealista, intuitivo, expresivo, individual, odia las normas, así como los problemas estructurados.
- **Social**: trabaja con personas, es comprensivo, con sentido ético-moral, odia las máquinas.
- **Emprendedor**: ambicioso, líder, extrovertido, mira al progreso, odia el trabajo intelectual
- **Convencional**: le gusta trabajar con datos (códigos, números), el orden y lo sistematizado, y suele ser eficaz, en base a lo conocido.

6º) Conocer mi rendimiento escolar, los puntos fuertes y las carencias.

7º) Identificar caminos y alternativas: de modo racional y coherente con el autoconcepto y las posibilidades reales que se le ofrecen.

8º) Descubrir los riesgos de las decisiones; ponderar ventajas e inconvenientes.

9º) Eliminar alternativas y decidir: elegir lo más acorde a su potencial y a su trayectoria vital.

Incluye material auto aplicable y una guía para el alumno y otra para el profesor.

## 6) Otros materiales de autoorientación son:

a) auto informes, test y cuestionarios que exigen autovaloración→autoconocimiento:

- formularios de datos personales (familia, salud, planes de estudio, intereses y aficiones...)
- listas de comprobación y problemas: identificar los principales aspectos del problema.

b) autobiografías: *estructurada* (instrucciones explícitas sobre los datos deseados y cómo organizarlos); *no estructurada* (debe escribir de la forma más objetiva posible sobre sí mismo).

Los programas autoaplicados no eliminan la figura del orientador porque necesitan asesoramiento y consulta, así como la implicación del Centro, pero le liberan de tareas rutinarias, como la corrección de pruebas, pudiendo dedicar más tiempo a otras funciones.

## CONCLUSIÓN:

*La versatilidad del mundo ocupacional y el fin del trabajo estable hace necesario potenciar la información y orientación profesional continua, dentro y fuera del sistema educativo. Con la composición actual del Departamento de orientación, los orientadores se ocupan mayormente en la orientación psicopedagógica, teniendo la orientación profesional escasa relevancia. No porque no se considere importante, sino por la imposibilidad material de desarrollar adecuadamente programas de información y orientación profesional. Para ello se pide incrementar el número de orientadores, o encomendar al profesorado de Formación y Orientación Laboral (FOL), la coordinación -dentro del Dpto. de Orientación- de la orientación profesional (en lugar de completar su horario lectivo con la impartición de otros módulos profesionales o materias, como hace a menudo).*

*Debe reforzarse esta faceta también dentro de las empresas facilitando a todos los empleados información útil, precisa y actualizada sobre las posibilidades de su plan de carrera y su proyecto vital, lo que está propiciando una nueva filosofía de dirección de empresas capaz de comprender y superar las diferencias culturales, personales y profesionales.*