

TEMA 6.

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LA TRANSICION A LA VIDA ACTIVA

INDICE.

INTRODUCCION.

1. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

1.1. Antecedentes y justificación

1.2. Concepto y funciones más características.

1.3. Principios de intervención

2. LOS PROGRAMAS DE TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA.

3. DISTINTOS MODELOS.

4. DESARROLLO DETALLADO DE UNO DE ELLOS.

CONCLUSION.

INTRODUCCIÓN:

Para 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. Un entorno dinámico y complejo, caracterizado por la globalización, el avance tecnológico, la creciente competitividad, las nuevas demandas del mercado laboral, etc., exige orientar a los jóvenes de ambos sexos a planificar un proyecto profesional acorde con su potencial y con las demandas laborales y a lograr una adecuada inserción en la vida adulta y activa.

1. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

1.1. Antecedentes y justificación.

Nace en **USA y Europa** hacia **1910** (año en que **Parsons** publica su *"Choosing a Vocation"* y se crea en Bruselas la 1ª oficina de OP) al margen del sistema educativo, más como necesidad laboral que educativa, para adecuar al trabajador a los cambios sociales, económicos y tecnológicos del sistema productivo. Pronto se vio la necesidad de integrarlo en la escuela con un propósito preventivo a todos niveles (*primaria /secundaria y Universidad*). Hasta los años 50 triunfan los enfoques *individuales*, influidos por el psicoanálisis y centrados en el cliente y la psicometría; y después cobran más peso *los grupales*, centrados en el contexto y con un enfoque integral.

Pero es con el movimiento Educación para la Carrera (y el *Constructivismo*) desde los años 70 cuando se impulsa la OP continua, dentro y fuera del sistema educativo, integrada en el currículo y dirigida a diversidad de sujetos, que supone un cambio en su diseño y organización. A España llega tarde y de forma lenta y precaria, vista más como imposición administrativa que como necesidad (**Gª YAGÜE**), actuando de forma tangencial al centro educativo y al mundo laboral, con un modelo de servicios externos descoordinados y sin unidades específicas internas. La Reforma emprendida por la LOGSE en 1990 y continuada por la LOE, pretendió superar estos problemas, desencadenando una *fiebre curricular*, según el autor.

Álvarez, coincidiendo con **Mª Luisa Rodríguez**, **justifica** la orientación como una necesidad humana de contenido educativo, ya que satisface tres necesidades del sujeto.

a) Vocacional: le falta madurez vocacional, autocontrol, autoconocimiento, confianza en sus habilidades personales y una adecuada estrategia para la toma de decisión.

b) Educativa: la transición entre la escuela y el trabajo no es automática ni definitiva. La versatilidad ocupacional (los itinerarios formativos conducen a distintas profesiones) y el desajuste entre la formación adquirida y la cualificación exigida por la empresa, altamente

dinámica e imposible de prever por la escuela, genera excedentes en algunas titulaciones mientras faltan en otras. Esto exige información útil y actualizada sobre las opciones formativas y ocupacionales y sus salidas profesionales y/o académicas, la vinculación entre distintos niveles educativos y con la formación no reglada; vías de transición a la vida activa, etc.

c) Social: el entorno, favorecedor o inhibidor (discriminación asociada a la condición de género, discapacidad, pertenencia a minorías étnicas o culturales o privación social económica o cultural) es decisivo y las secuelas del desajuste, demasiado graves, dada la relevancia del trabajo como organizador de vidas, espacios y tiempos (*desempleo, pérdida de estatus, marginación y frustración*). Como señala **Montané**, la sociedad que no optimiza sus recursos no avanza.

Por ello, **M^a Luisa Rodríguez** señala la necesidad de integrar orientación e instrucción, como elemento de calidad de la educación, así como la coordinación entre distintas Administraciones, y el impulso de proyectos piloto que contribuyan a al aprendizaje experiencial del individuo y a la investigación y la mejora constante de la educación.

1.2. Concepto y funciones más características.

El Documento Base de Información y Orientación Profesional del MEC lo define como “proceso ayuda al individuo para que evalúe sus aptitudes, competencias e intereses 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”.

Para **M^a Luisa Rodríguez** es 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”.

Por su parte, **Rodríguez Ibáñez** lo define como “un proceso de formación e información para llevar a cabo la mejor decisión vocacional”.

Sus **funciones** se agrupan, según el modelo clásico tridimensional de **MORRILL, OETTING Y HURST, 1980**, por 3 criterios:

- *Los destinatarios:* individuo, grupo y agentes del entorno primarios (familia, amigos...), asociativos (clase, clubs,...) O institucionales y/o comunitarios (centro, barrio...)

- *Propósito de intervención*: puede ser remedial y terapéutica (centrada en casos problema) o proactiva (bajo los principios de prevención/ desarrollo e intervención social).
- *Método*: directa (orientador) o indirecta, dinamizando e implicando a distintos agentes.

El Seminario Formación Universitaria de Orientadores, 1988, las define por su finalidad:

- a) Organización y planificación educativa y de la orientación: Programas, proyectos, acciones.
- b) Diagnóstico de necesidades del Centro, del alumno y del contexto.
- c) Información y formación Académica -Profesional: alternativas y recursos **del** entorno, dotarles de instrumentos de búsqueda de información, aproximarles al mundo Laboral, etc.
- d) Ayuda en toma de decisión: dotarles de estrategias de autoconocimiento y de comparación con la información del entorno para decidir y planificar itinerarios de inserción.
- e) Consejo: ayuda a planificar objetivos y superar cualquier problema vocacional y personal, en especial en sujetos inmaduros y/o con necesidades especiales y en etapas transitorias.
- f) Consulta: de *Profesores y padres*, en la formación e información, recursos y su implicación en el proceso orientador; y del *Centro y sus organizaciones*, en la prevención de problemas y la mejora del funcionamiento del sistema, dando una atención adecuada a sus elementos.
- g) Evaluación, investigación y mejora de la acción orientadora a nivel global y específico, y aplicación de las principales técnicas y teorías, a través de formación y proyectos piloto.

Sin perjuicio de su carácter especializado, la tutoría y la Orientación forman parte de la función docente, implicando a todos, y aparece integrada en el currículo, con el fin de ganar funcionalidad y conexión con los ámbitos personal y ambiental.

1.3. Principios básicos de intervención:

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

- a) Prevención: tiene mayor énfasis en periodos 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 facilita su inserción laboral, sino adaptarse a continuos cambios que a lo largo de su vida. Ha experimentado gran impulso, gracias al movimiento de Educación

para la carrera, que busca vincular Escuela y trabajo, pero sigue minimizado porque no hay acuerdo en su definición y porque la administración Educativa no ha apostado por él.

b) Desarrollo: Para **SUPER**, la Orientación Profesional es un Proceso de desarrollo a lo largo de toda la vida, donde el sujeto, auténtico protagonista, configura su personalidad y potencialidades en interacción con entorno; y el Sistema Educativo, mediante una orientación adecuada, debe facilitar un contexto motivador teniendo en cuenta 2 enfoques: *madurativo* (a lo largo de etapas sobre las que puede incidir, respetando desarrollo evolutivo cada sujeto) y *cognitivo* (asesorar al sujeto activo en su construcción armónica de realidad- entorno).

c) Intervención Social: el orientador se convierte en agente de cambio que actúa sobre el contexto del individuo. Le ayuda a conocer la realidad y poner a prueba sus posibilidades e intereses (*mediante experiencias y visitas*); mantener relaciones con la Comunidad y los agentes sociales; ser consciente de la influencia del entorno en sus decisiones y afrontar posibles conflictos. Para ello, puede centrarse en el sujeto (*base psicológica*) o en el ambiente (*sistémico ecológico o sociológico*). Una intervención eficaz exige renovar postulados psicológicos resaltando el contexto Educativo -ambiental (*Movimiento de Educación para la carrera*)

2. LOS PROGRAMAS DE TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA.

2.1. Transición a La Vida Activa (TVA).

Para **Álvarez** es un proceso de cambio que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo, si bien es decisiva en algunos momentos de especial trascendencia. Requiere reflexión personal (Hª personal y profesional.) y contextual (social y profesional) y se sustenta en la información disponible (lo que reduce la incertidumbre), actitud positiva y destrezas adecuadas.

Como afirma **Mª Luisa Rodríguez**, la TVA ha dejado de ser automática, puntual y definitiva para ser, continua y eventual, a causa de la fluctuación del sistema económico-productivo, las nuevas tecnologías, la versatilidad de las profesiones y las ocupaciones, las crecientes y cambiantes exigencias de cualificación, el desempleo estructural (presente incluso en ciclos de crecimiento) de nuestro mercado laboral, agudizado por la crisis económica, la exigencia de flexibilidad y de polivalencia al tiempo que especialización, las nuevas formas de trabajo, el alargamiento del periodo escolarización y el retraso de la incorporación al trabajo, con un excedente de formación, etc., dibujan un panorama difícil de prever por la escuela, alargando el desajuste con el mundo laboral de consecuencias traumáticas.

Entre otros, **Hoppock** afirma que desde un punto de vista global se integra dentro de un proceso evolutivo y madurativo mucho más amplio, largo, complejo y multidimensional, de Transición a la vida adulta, inmerso en distintos contextos (biológico, psicológico, cognitivo, afectivo, social, educativo, laboral y económico). Esto exige proporcionar orientación y asumir una visión global de la adolescencia y la socialización juvenil y de los nuevos valores, actitudes y capacidades. Como afirma **L. Enrique Alonso**, el trabajo ocupa un lugar central, tanto desde un punto de vista social como personal (autodesarrollo, estatus, autoestima, organiza espacios, tiempos y relaciones) lo que otorga a la TVA una vital importancia.

Como todo cambio, es un proceso gradual y progresivo, ligado a la información que se tiene, y exige autoconocimiento, formación e información, generando un desequilibrio en su estructura cognitiva (*fase divergente*) que le inducirá a reequilibrio (*fase convergente*) con sucesivas decisiones de creciente complejidad y trascendencia.

2.2. Factores determinantes de la transición:

La TVA está condicionada por múltiples factores, que agrupamos del siguiente modo:

1) Ambientales: contexto Social, familia y amigos, políticas empleo;

2) Personales: distintos autores (**Rivas, Álvarez**, etc.) coinciden que la TVA exige *madurez vocacional y ocupacional* (capacidad y actitud) que para **A. Zerilli** se concreta en:

- *Autocontrol y locus interno*: la capacidad de aplazar una satisfacción inmediata y cierta por la esperanza de una mayor pero incierta, afecta al esfuerzo y tiempo de búsqueda, la amplitud y flexibilidad en la selección de puestos y la autorresponsabilidad y superación.
- *Autoestima y autoconfianza* para *afrontar* situaciones problemáticas, en lugar de evitarlas o de “ir tirando”, y superar la asociación del “éxito educativo” con el “laboral”, que podría suponer falta de esfuerzo o resignación ante un fracaso anticipado (**Rosenberg**).
- *Autonomía y realismo* para plantear inferencias coherentes con la información disponible.

3) Formación: en sentido amplio son conocimientos (conceptos, procedimientos, actitudes) adquiridos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para **CASAL** es el más importante (en especial si no se tiene) y fija 4 tipos de formación, en los que puede incidir la orientación:

- a) *formación para el empleo y el autoempleo*: aprendizaje Teórico- práctico
- b) *amplitud y polivalencia*: para ser empleable en distintas ocupaciones.

- c) *integración y socialización* (participación, cooperación, etc.) para conservar el empleo.
- d) *motivación, autonomía, responsabilidad y esfuerzo*, para crecer dentro de la profesión.

El autor estructura la inserción en **itinerarios tipo, que** aunque no son excluyentes, ayudan al orientador a identificar qué tipo de ayuda necesita el individuo:

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

- a) I. Escolar corto de estudios primarios, con o sin FP de Grado Medio, laboralmente inactivo.
- b) I. Escolar largo con permanencia y prolongación en estudios superiores (Bachillerato, FP de grado superior) laboralmente inactivos, o con alguna breve experiencia laboral.
- c) Itinerario de largo fracaso escolar y laboral: sin estudios y con dificultades de trabajo.

2) Itinerario de transición de jóvenes en el tramo de 19-25 años:

- a) Activo desempleado o con trabajo intermitente o tiempo parcial no emancipado.
- b) Activo con trabajo estable, a tiempo completo o parcial, con o sin contrato, no emancipado.
- c) Inactivo desanimado, que ni estudia ni trabaja (*paro encubierto*).
- d) Inactivo no emancipado que sigue estudiando.

2.3. Los Programas de Transición a la Vida Activa.

Son programas orientados a la progresiva (*no traumática*) transición al trabajo de los sujetos, de forma coherente con su potencial profesional. Han sido puestos en marcha por distintas administraciones, en su respectivo ámbito de competencias.

Ya en los 60 el Consejo de la C. Europea destacó la importancia de la Formación y la Orientación Profesional para la TVA en el mercado de trabajo europeo, y señaló a Estados miembros (E/m) 3 áreas de atención prioritaria:

- crear un sistema de correspondencia de las cualificaciones entre los E/m;
- fomentar el intercambio de experiencias y la circulación de jóvenes trabajadores entre E/m
- crear servicios de información, orientación y asesoramiento profesional.

El **Acta Única Europea** (1986) y posteriormente el **Tratado de Ámsterdam**, avanzan en la coordinación entre Estados, con políticas comunes en materia de empleo y educación. Siguiendo este objetivo, en 1996 la Comisión recomienda reforzar:

- ✓ la colaboración Educativa- Laboral de los Estados (especialmente en Orientación y FP);
- ✓ acciones y servicios permanentes de orientación continua entre jóvenes y adultos;

Propósitos que se han enfatizado en sucesivas cumbres, ej. **Luxemburgo 1997, Lisboa 2007.**

Con estos objetivos, y respetando la dimensión europea y las peculiaridades de los Estados miembros, se vienen aplicando diferentes políticas y programas. El primero de ellos se pone en marcha entre 1978-82, sustituido por **PETRA** (completada con el Sistema **EURES**) en 1983-87 y que se va prorrogando cada 4 años. Se dirigían a jóvenes de 16 a 18 años con dificultades de empleo, y tenían los siguientes objetivos:

- fomentar la FP permanente y crear un sistema de concesión de títulos flexible que permita evaluar un amplio abanico de experiencias pedagógicas que faciliten la TVA.
- asesorar en la búsqueda y acceso al trabajo ajustado a sus aptitudes y aspiraciones;
- fomentar la flexibilidad, la adaptación al cambio y la movilidad en el Mercado laboral;
- desarrollar un plan de acciones prioritarias de formación, orientación e inserción dirigida a colectivos desfavorecidos.
- usar el contexto escolar como recurso educativo y coordinar la acción de administraciones.

Actualmente, el programa europeo **Leonardo da Vinci**, que se viene desarrollando desde el año 2000, se ha conformado como la más interesante iniciativa de colaboración en FP y de intercambio de jóvenes trabajadores. **Objetivos:**

- a) Promover un Espacio Europeo en materia educativa y FP.
- b) Hacer de la FP Específica un medio de Innovación, desarrollo económico y competitividad y fortalecer la FP Inicial, FP Ocupacional y la FP Continua de calidad.
- c) Fijar planes de acciones prioritarias para colectivos desfavorecidos laboralmente e impedir la discriminación de cualquier tipo para una efectiva igualdad de oportunidades.

De este modo se empiezan a aplicar los siguientes **programas**:

- **HORIZON** (discapacitados y colectivos marginados del mercado laboral),
- **NOW** (autoempleo, formación e inserción de la mujer) e **IRIS** (no discriminación de género en la formación y empleo),
- **EQUAL** (para la igualdad de oportunidades sin discriminación sociocultural).

España no pudo participar en **PETRA** (aunque si en los siguientes), pero sus resultados han sido difundidos por el MEC y las Comunidades Autónomas, en colaboración con el **IFAPLAN** (Instituto de Investigación Social) concluyendo que todo programa de TVA debe cumplir los siguientes **objetivos** *(que inspiran nuestro actual modelo de FP, como se indica entre paréntesis)*

1) *FP básica* pero suficiente, que le haga empleable en un amplio abanico de profesiones. Corresponde a la FP Base, aportada por los contenidos prácticos de distintas áreas en la ESO y en los Ciclos de FP Básica *(instaurada por la Ley Orgánica de Mejora de la Calidad Educativa de 2013)*.

2) *FP Específica* de calidad y una *FP Permanente* que permita adaptarse a las modificaciones técnicas y crecer en la profesión. Se corresponde con los 3 subsistemas de la FP:

- FP Específica dentro del Sistema Educativo: se integra por Ciclos de FP Básica, Ciclos Formativos de Grado Medio y Ciclos Formativos de Grado Superior
- FP Ocupacional, dirigida a desempleados, coordinada por la administración laboral.
- FP Continua de trabajadores en la empresa, coordinada por la administración laboral.

Su estructura modular, de duración variable, facilita la interrelación entre los 3 subsistemas. Se constituyen por áreas de conocimiento teórico-práctico, orientados a la adquisición de competencias profesionales, personales, sociales y aprendizaje permanente, e incluyen módulos de Formación en Centros de Trabajo (**FCT**) y **FOL** (*cumpliendo así los restantes objetivos, 3,4,5,6,7*).

3) Oportunidades que permitan poner a prueba sus capacidades y potencialidades (**FCT**).

4) Autoconocimiento e información sobre las posibilidades del entorno.

5) Estrategias para plantear alternativas e inferencias coherentes con la información disponible, tomar decisiones y planificar su proyecto profesional.

6) Conocer el mundo laboral y su *rol* como trabajador responsable (derechos y obligaciones)

7) destrezas de autodeterminación y empleabilidad, luchando contra estereotipos.

Conforme a ellos, el módulo de **FOL** debe aportar formación suficiente sobre su rol laboral, y autodeterminación para orientarse en el mercado laboral, identificando sus capacidades e intereses, y trazar itinerarios de inserción en la vida social y laboral acordes con sus metas y competencias. El módulo de **FCT** permite al alumno completar su formación práctica en la empresa, una vez superados los restantes módulos y se evalúa como apto o no apto, por el profesor tutor y el tutor de empresa.

A este mismo fin contribuye la **FP dual**, una nueva modalidad regulada por el **RD 1529/2012**, y la **Orden ESS/2518/2013**, e incorporada por la LOMCE a la LOE, si bien su implantación depende, de cada Comunidad Autónoma, (*estando pendiente aún en algunas de ellas, como en Andalucía*). Se realiza en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, con un número de horas o días de estancia en ésta y en el centro educativo de duración variable.

Estas formas de colaboración entre el centro educativo y la empresa (previa firma de un convenio) proporcionan una importante ayuda para la inserción en la vida activa.

2.4. Características mínimas de un Programa de Transición.

Como todo programa de intervención, los de TVA deben reunir una serie de requisitos para su efectividad. Haciendo una síntesis de las ideas de M^a Luisa Rodríguez, Rivas, Burders y Dudry, y la propia normativa, sus características son:

- Contextualizado, adaptado a las necesidades y situación del centro y del entorno.
- Sistemático, continuo, procesual, secuenciado y progresivo, por distintas fases.
- Planificado, intencional, institucional, formalizado 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) y en sus planes, a través de distintas vías curriculares escolares, extraescolares y comunitarias;
- Integral, porque se educa a la persona por entero, agente protagonista de su desarrollo
- Interdisciplinar, abordado por todas las áreas, y multidimensional, atendiendo todos los aspectos del individuo y todos los sectores educativos, asegurando su coordinación.
- Personalizado: porque cada individuo es distinto, siendo considerado 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-fecunda, para sus destinatarios y para la mejora científica, **con** experimentaciones en *proyectos piloto*.
- Preventivo, porque busca anticiparse al problema, de desarrollo, porque sigue la evolución del alumno, e intervencionista, con el fin de transformar y mejorar la situación.
- Para su efectividad, su diseño debe contar con *autonomía* (partiendo de sus necesidades); *equidad* (sin discriminación de alumnos ni de ámbitos) y *fundamentación* (en un modelo teórico), e incluir unos criterios *evaluación* basados en las competencias adquiridas por los sujetos a los que se dirige, detectando futuras necesidades.

2. DISTINTOS MODELOS.

Toda intervención precisa modelos de actuación y recursos materiales y humanos apropiados. Aunque la orientación surge y se desarrolla por la práctica y aún 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 los hechos (Tejedor).*

- ✓ *Es un 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 requieren:

- *Precisión y claridad*: debe ser fácil de comprender, no solo por especialistas.
- *Significación*: debe tener relevancia para la vida del sujeto.
- *Comprensividad*: debe incluir todos los aspectos que sean relevantes.
- *Eficacia u operacionalidad*: ser reducible a proposiciones para comprobar veracidad.
- *Sobriedad y sencillez*: debe incluir solo los aspectos importantes.
- *Validez empírica o verificable*: para comprobar su investigación y experiencia.
- *Fecundidad*: que permita abrir e impulsar nuevas investigaciones.

Detrás de ellos siempre hay un movimiento teórico que lo fundamenta y facilita su interpretación. Los modelos no son excluyentes, sino que se puede aplicar uno u otro 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. **RIVAS** los clasifica por distintos criterios.

1) Por el **momento de intervención**: *preventivo o reactivo*.

2) Por el **modelo de toma de decisión**: *prescriptivo* (**Gelatz, Katz y Krumboltz**) y *descriptivos* (**Hilton, Tiedeman y O'Hara**).

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**: influidos por el psicoanálisis y el funcionalismo. Destacan:

- *E. de rasgos y factores* (**Parsons**): a cada individuo (rasgos personales) le corresponde un entorno (factores ambientales), y del ajuste de ambos depende su satisfacción;
- *Psicoanalítico*: buscamos inconscientemente saciar necesidades y evitar la ansiedad;
- *E. centrado en el cliente*: actuamos racionalmente a partir de nuestro *autoconcepto* buscando un entorno que nos proporcione satisfacción.
- *E. evolutivo*: el ajuste entre las necesidades del individuo y su entorno describe un desarrollo dinámico a lo largo de la vida de éste.

c) **Enfoques globales e integrales**: critican los anteriores porque 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). Creen que la TVA es un proceso complejo y multifactorial que debe afrontarse de forma integral. Entre ellos destacan los siguientes enfoques:

- *E. Socio Psicológico, Blau*: la elección vocacional es fruto de la interacción de elementos personales (biológico /Psicológicos) y ambientales, a lo largo de la vida del sujeto.
- *Holland y Super*: buscamos ambientes ajustados a la personalidad, capacidad y actitud.

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) **Orientación en paralelo**: desarrolla un currículo paralelo, recogido en Proyecto Curricular pero independiente de las enseñanzas de áreas. Esto requiere un nuevo módulo de tiempo, que puede restarse a otras o ampliarse el horario, o incluirse en tutoría (lo más normal). Lo diseña el equipo educativo, coordinado por el Dpto. de Orientación. Es el más fácil y viable, pero solo temporalmente, porque es obsoleto y poco efectivo, simple información puntual que presupone que el estudiante está motivado para demandarla, entenderla y relacionarla con sus necesidades.

b) **integración en el currículo plena** (integrada disciplinalmente en las áreas del currículo) o **parcial**: algunos objetivos de la orientación en algunas áreas curriculares. Supone un diseño curricular flexible y disponer de recursos, formación y organización escolar adecuada.

c) **Integración Interdisciplinar**: hacer girar las áreas en torno al tema de orientación de modo transversal, es decir, se parte de un centro de interés y se desarrolla de forma coordinada para ver posibilidad de incorporarlo en cada área. Exige un verdadero trabajo en equipo del Profesorado, (auténtico protagonista, con un rol de orientador/ asesor/ consultor/ dinamizador y educador) asumiendo los principios de formación y orientación de forma global. El orientador coordina, colabora y dinamiza a toda la comunidad educativa. Su mayor dificultad es que exige la coordinación y el compromiso de todos los agentes en un proyecto común, así como contar con unas condiciones previas del Centro (organización y recursos) que no siempre se dan.

Sanmartín (1996) distingue *el modelo espada* (que atraviesa las Programaciones de las áreas curriculares) y el *de infusión curricular*, donde los contenidos de la Orientación se diluyen de forma homogénea por el currículo (*como una infusión*). Es la más adecuada e innovadora, haciendo real, funcional, interdisciplinar, significativo y motivador el proceso de enseñanza aprendizaje, y no un apéndice sin sentido. Sin embargo su implantación está siendo difícil, más por las dificultades de cambiar el modo de operar y de trabajar en equipo, que por falta de una estructura normativa favorable, que si existe.

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

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

1) *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 puntual sobre el problema, centrado en el diagnóstico y evaluación en individuos con dificultad o riesgo terapéutico, olvidando el contexto.

2) *M. de servicios por programas*: actúa con el grupo-clase con objetivos preventivos y de desarrollo. Para ello parte de un análisis de necesidades y diseña programas que deben desarrollar los profesores, asesorados por el Dpto. de Orientación. El orientador asume así un papel de dinamizador y apoyo técnico a la acción tutorial y orientadora del Centro.

3) *Por programas*: sistematiza la intervención orientadora como una acción continua, planificada, contextual, a partir de una evaluación de necesidades, apoyada en planteamientos técnicos, integral y globalizada (atendiendo todas las dimensiones del individuo y todas las áreas), que implica a todos agentes educativos y considera al individuo un sujeto activo.

b) **Intervención directa individualizada** (*counseling*) (**Gordillo**): es la ayuda personalizada con el fin de informar, asesorar y capacitar al sujeto para pensar, actuar, decidir y satisfacer sus necesidades y problemas vocacionales. Exige una actitud positiva del orientador (ser flexible comprensivo, sincero) y del orientado, superando su desconfianza, hostilidad o absentismo.

c) **Intervención Indirecta individual o grupal**: función de consulta y formación con carácter preventivo, de desarrollo y terapéutico, siguiendo los planteamientos de la LOGSE y la LOE. Encaja con un *modelo ecológico*: el orientador debe centrarse en la intervención sobre 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 medios interactivos dinámicos, participativos y reflexivos. No elimina al orientador pero le libera de tareas rutinarias y favorece la autoexploración individual.

Hay que agradecer el cambio al impulso del 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

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 enfoque individuales (counseling y psicometría), reactivos-terapéuticos y que actúan de un modo tangencial y puntual (modelo de servicios y orientación en paralelo), a pesar de que disponemos de una estructura normativa favorable a la introducción de cualquiera de los modelos, gracias a:

- un 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.
- una *concepción tridimensional de contenidos* (conceptos, actitudes, procedimientos) y una evaluación por *competencias*, a las que se contribuye de forma interdisciplinar;
- *protagonismo del profesor* (asesorado por Dpto. Orientación) con autonomía para desarrollar el currículo y de cuya sensibilidad hacia los problemas del alumno depende la integración.
- la *atención a diversidad* y el espacio de *opcionalidad curricular* facilita la T.V.A. y adulta a través de contenidos/ actividades y experiencias pre-profesionales y de transición que ayuden en su proceso de socialización laboral y Social.

La LOE, coincidiendo con M^a Luisa Rodríguez, Rivas, Burders y Dudry, establece que todo programa debe ser contextualizado, continuo y secuencial, planificado, formal y especializado (sin perjuicio de su responsabilidad compartida por toda la comunidad

educativa), integrado en el proceso educativo, integral, multidimensional e interdisciplinar, personalizado, actuando sobre el individuo, el grupo o la comunidad, fecundo, preventivo, intervencionista y de desarrollo. Con un diseño autónomo, equitativo, fundamentado en un modelo teórico, y que incluya unos criterios evaluación asociados a las competencias adquiridas por los sujetos a los que se dirige y detectando futuras necesidades.

4. DESARROLLO DETALLADO DE UNO DE ELLOS:

Desarrollamos 2 ejemplos: el 1º se debe a un autor y el 2º es una apuesta administrativa;

1) De gira hacia el trabajo (Soledad Romero Rodríguez). Basado en el *Modelo de Desarrollo Vocacional de Super y Pelletier* y el *Movimiento de Educación para la Carrera*. Se distingue por su metodología y destinatarios, pero coincide con otros modelos en las áreas que desarrolla:

- 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*: aportar al sujeto polivalencia y movilidad, a partir del análisis y las exigencias del mercado de trabajo.

Busca el desarrollo del itinerario y la transición al trabajo de alumnos de ESO con un enfoque activo y transformador. Adopta un modelo organizativo de orientación en paralelo (tutoría) aunque es integrable en el currículo de algún área. Sus contenidos se organizan en 5 módulos:

- 1) *Introducción*: Toma de conciencia de su propia situación.
- 2) *El diario de mi gira*: exploración de mi historia personal y académica.
- 3) *Una gira: ¿hacia dónde?*: Exploración, Cristalización, Mundo profesional.
- 4) *Planificando mi gira*: Plan Formativo-profesional.
- 5) *Comienza una nueva gira, hacia el trabajo*: ejecución la Plan, para conocer las dificultades sobre el terreno y las vivencias y percepciones experimentadas

Incorpora un cuaderno del alumno (fichas, cuestionario) y una guía de pautas para el profesor. Cada módulo se desarrolla por una serie de actividades. Ej., para trabajar el autoconocimiento propone la actividad “**A casa**”: al identificarse con un tipo de casa y explicarla a un compañero, se autodefine y mejora su capacidad de imaginar, definir, matizar y desinhibirse.

2) Programas de Transición a la Vida Adulta y Activa (Orden 22 de marzo/1999),

Trata de facilitar la autonomía personal y la integración social y laboral del alumnado con necesidades educativas especiales por discapacidad, ajustándose a sus capacidades, habilidades y destrezas. Podrán cursarlos jóvenes de 16 a 20 años que hayan finalizado la ESO en un aula o un centro de educación especial con adaptaciones curriculares muy significativas. Consta de 2 cursos (aunque podrá emplear 4 por decisión del equipo educativo) y 25h semanales y se estructura en *ámbitos de experiencia* con el fin de contextualizar los aprendizajes:

- ✓ *Ámbito de autonomía personal en la vida diaria* (7-10h): potenciar la salud corporal, las capacidades físicas, afectivas, cognitivas y comunicativas, la seguridad personal y el equilibrio afectivo, ayudando la autonomía personal, la calidad vida y la inserción social.
- ✓ *Ámbito de integración social y comunitaria* (6 - 8h): Participar en los contextos de la vida adulta: doméstica, laboral, servicios de la comunidad, disfrute del ocio y tiempo libre.
- ✓ *Ámbito de habilidades y destrezas laborales* (7 -10h) Habilidades laborales polivalentes que faciliten su inserción laboral, y actitudes de seguridad en el trabajo, disfrute con las tareas y conocimiento y respeto de las normas de trabajo.
- ✓ Mejora de los conocimientos instrumentales logrados en la formación básica, su creatividad y su capacidad lingüística, de razonamiento y de resolución de problemas cotidianos.

A su fin el tutor/a, junto al resto de profesorado, elaborará un *informe individualizado* de evaluación que se incluirá en el expediente académico, y recibirá un *Certificado de PTVA*.

CONCLUSION:

*La versatilidad del mundo ocupacional y el fin del trabajo estable exige potenciar la información y orientación profesional continuada dentro y fuera del sistema educativo, velando por una transición sin traumas. Pero con la composición actual del departamento de orientación, centra la atención en la orientación académica, marginando a la orientación profesional, y menos aun más allá de la escuela, no por falta de interés, sino por falta de recursos. Para ello se reclama aumentar el número de orientadores, o encomendarla al profesorado de **Formación y Orientación Laboral** (FOL) su coordinación.*