

ÍNDICE

CAPÍTULO I

CONCEPTO, EVOLUCIÓN Y ENFOQUES TEÓRICOS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Manuel Álvarez González y María Fe Sánchez García

1. Introducción.....	7
2. Evolución histórica de la orientación profesional.....	7
2.2. Etapas del desarrollo histórico.....	9
2.1.1. <i>De finales del siglo XIX a 1915: Los inicios</i>	9
2.1.1.1. <i>Desarrollo de los inicios en España</i>	10
2.1.2. <i>De 1915 a 1950: Desarrollo y maduración</i>	11
2.1.2.1. <i>Desarrollo en España de 1915 a 1950</i>	12
2.1.3. <i>De 1950 a 1970: Consolidación y profesionalización</i>	14
2.1.3.1. <i>Desarrollo en España de 1950 a 1970</i>	15
2.1.4. <i>Desde 1970 hasta 2000</i>	16
2.1.4.1. <i>Etapa en España de 1970 a 2000</i>	20
2.2. Tendencias actuales de la orientación profesional.....	23
2.2.1. <i>Tendencias actuales en España</i>	24
3. Evolución del concepto de orientación profesional.....	27
3.1. <i>Conceptuaciones de la orientación profesional</i>	27
3.2. <i>Aclaraciones conceptuales en torno a la orientación profesional</i>	31
3.2.1. <i>Orientación laboral y orientación profesional</i>	31
3.2.2. <i>Orientación vocacional, orientación profesional y orientación para la carrera</i>	31
4. Modelos explicativos más relevantes en orientación profesional.....	32
4.1. Utilidad de los enfoques teóricos.....	32
4.2. Enfoques teóricos.....	33
4.2.1. <i>Enfoque de Rasgos y factores de Williamson (1939, 1965)</i>	35
4.2.2. <i>Enfoque Tipológico de Holland (1973, 1985)</i>	37
4.2.3. <i>Enfoque Socio-fenomenológico de Super (1957, 1983...)</i>	38
4.2.4. <i>Enfoque de Aprendizaje social para la toma de decisiones de Krumboltz (1979, 1996)</i>	41
4.2.5. <i>Enfoque Socio-cognitivo de Lent y Brown (1994) y Lent, Brown y Hackett (1996)</i>	43
5. Algunas consideraciones y retos pendientes.....	45
Referencias bibliográficas.....	49

3.3. Modelo de servicios	89
3.4. Modelo de programas	90
4. Programas para la transición y desarrollo profesional	90
4.1. Concepto de programa	91
4.2. Tipos de programas	91
4.3. Fases del diseño de programas	94
4.3.1. Fase 1. Diagnóstico y evaluación de necesidades	94
4.3.2. Fase 2. Diseño y planificación del programa	95
4.3.3. Fase 3. Aplicación del programa	97
4.3.4. Fase 4. Evaluación y revisión	97
4.4. Evaluación de programas: investigación evaluativa	98
4.5. Algunos programas no institucionales publicados	103
5. Sistemas institucionales de orientación profesional en España: modelos, servicios y programas	104
5.1. Subsistema de orientación en los ámbitos escolares	106
5.2. Subsistema de orientación universitaria	108
5.3. Subsistema de orientación en el ámbito sociolaboral y de formación para el empleo	109
5.3.1. La orientación profesional en el marco del sistema nacional de cualificaciones y formación profesional, y en el subsistema de formación para el empleo	110
5.3.1.1. Orientación profesional en el marco de los servicios públicos de empleo (SPE)	112
5.3.1.2. Orientación profesional en el sistema de acreditaciones	117
Referencias bibliográficas	118

Los jóvenes carecen en general de experiencia profesional, pues se han formado en un sistema educativo que ha funcionado en escasa interrelación con el mundo productivo. A mayor edad, disminuye el nivel educativo, pero aumenta el grado de experiencia profesional y la tasa de empleo. No obstante, de todos es sabido que la pérdida del empleo a edades superiores a los 45 años se ha convertido en un hándicap complicado de superar, pues la larga experiencia de estas personas no alcanza a suplir la carencia de cualificaciones actualizadas. En consecuencia, entre las personas desempleadas, el acceso al trabajo se vuelve más difícil, en el caso de los más jóvenes y de los más mayores de la población activa, dificultad que se incrementa en el caso de las mujeres.

En definitiva, las transiciones escuela-trabajo son largas y complejas para los jóvenes, están marcadas por la incertidumbre y por la necesidad de tomar decisiones constantemente. A veces esta situación se prolonga o se reproduce en las etapas adultas de la vida laboral, lo que contrasta con la realidad de hace unas décadas, en que los itinerarios profesionales eran más lineales y estables. Este retraso en alcanzar una cierta estabilidad laboral ha hecho que otras transiciones personales (por ejemplo, la emancipación respecto de los padres) se hayan visto también afectadas.

2.1. Características de los procesos de transición

Toda transición presenta ciertas características que han de tomarse en cuenta a la hora de planificar intervenciones orientadoras:

- La transición se sitúa en el paso entre una situación y otra, es un estado intermedio, que puede tener una duración más o menos larga en el tiempo.
- Supone cambios o transformaciones más o menos profundos y de diversa índole. La integración en un nuevo rol, en una nueva experiencia o tarea.
- Esos cambios pueden incidir en el comportamiento, en las relaciones con los otros, en el autoconcepto, la personalidad, el modo de ver la vida. Generan conocimiento y experiencia, y pueden afectar a la posición social, económica, y a la vida familiar.

Las transiciones están muy vinculadas a las tomas de decisiones. La ayuda orientadora facilita la preparación para el cambio, la anticipación para alcanzar un cierto control sobre el desarrollo de esa transición, y propicia el análisis, la reflexión personal y la tendencia a la autorrealización.

Desde un punto de vista teórico, Schlossberg, Waters y Goodman (1995; en Repetto, 2003, p. 229) clasificaron las transiciones en tres tipos: la transición *anticipada*, provocada por sucesos previsibles que se dan en el curso del ciclo vital; la *no anticipada*, relacionada con sucesos impredecibles y, por tanto, no planificada; y *la que no ocurre*, causada por sucesos anticipados y planificados que no llegan a suceder. Junto con el criterio de previsibilidad, cabe diferenciar las transiciones en función de su deseabilidad: según sean buscadas por la persona o impuestas por las circunstancias.

Aunque puede haber tipos de transiciones muy específicas de cada persona y sus circunstancias, no obstante, hay ciertos tipos de transiciones más frecuentes. En la vida personal hay transiciones que suelen ser relevantes (por ejemplo, el momento de dejar el hogar

de los padres, el cambio a una convivencia en pareja o el hecho de ser madre/padre) ya que representan cambios más o menos marcados en las vidas de las personas y, habitualmente, se desarrollarán simultáneamente con la faceta profesional. En esa esfera existen dos tipos de transiciones que frecuentemente interactúan entre sí: las transiciones académicas y las transiciones profesionales.

2.2. Transiciones académicas

Las transiciones académicas son períodos de tensión e inquietud porque la persona y su entorno familiar son conscientes de que de ellas pueden derivarse consecuencias para el futuro (Santana y Álvarez, 2002). Son comunes: el ingreso en la escuela, el paso de la educación infantil a la educación primaria y los cambios de ciclo, el paso a la educación secundaria obligatoria, y el paso de ésta al bachillerato o a los ciclos formativos. Por último, es frecuente también, para aquellos que han superado el Bachillerato, el paso hacia la Universidad. Pero también pueden considerarse transiciones ciertos cambios, como por ejemplo, cambiar de unos estudios a otros.

Con la prolongación de la obligatoriedad de la enseñanza, el paso de la educación primaria a la secundaria no implica procesos de toma de decisiones vocacionales. En la educación secundaria obligatoria, la opcionalidad de materias supone elegir y delimitar un itinerario de aprendizaje que condicionará las posteriores opciones académicas o profesionales.

Las principales transiciones académicas suelen situarse:

- *Al finalizar la ESO.* Será necesario tomar una de las decisiones más importantes: la de seguir estudiando o (lo que supone, a su vez, elegir entre el Bachillerato y la Formación Profesional de grado medio) la de incorporarse al mercado laboral. Para muchos, los que no superaron los objetivos educativos establecidos) tal opción no existe: la decisión se centra más bien en incorporarse al mundo laboral sin ninguna cualificación o en tratar de adquirir algún tipo de formación profesional a fin de lograr una posición más ventajosa en dicho mercado, o bien para poder proseguir con otra formación de mayor especialización.
- *La transición hacia los ciclos formativos* es muy compleja, pues hasta hace poco la FP se ha considerado como una opción de segunda clase, y su elección no se ha venido haciendo habitualmente por vocación, sino por exclusión (Corominas e Isus, 1998). Para muchos ha sido un tránsito obligado, cuando la falta de rendimiento académico ha impedido la vía académica (con más duros requisitos de acceso). Afortunadamente, el carácter aplicado de esta formación hace que encuentran menor dificultad para lograr un empleo. Si bien alcanzarán ocupaciones con menor estatus y nivel de cualificación, existe la posibilidad de cierta movilidad hacia niveles formativos superiores.
- *El paso a la educación superior* es una transición a la que se viene prestando cada vez más atención. La elección de una carrera universitaria o de un ciclo profesional se considera una decisión importante que va a determinar el futuro de cualquier estudiante. Pero ésta ha de ser la culminación de un proceso que cierra una etapa y no un momento puntual y apresurado; de ahí la necesidad de plantear actuaciones que permitan una continuidad y una maduración de la decisión.

En estas etapas de transición, es imprescindible la exploración del yo y de las profesiones, la adquisición de información acerca de los centros educativos, las ayudas al estudio, etc. Son momentos de planificar el futuro, de comenzar a diseñar el proyecto profesional y personal, que podríamos llamar más bien «pre-proyecto», por cuanto debe ser abierto y estar sujeto a múltiples y continuas redefiniciones.

2.3. Transiciones profesionales

La globalización económica actual está generando un mercado de trabajo precario y competitivo, con predominio de contratos temporales, donde los trabajadores deben ser polivalentes y estar bien cualificados. Las trayectorias profesionales están marcadas por una secuencia de empleos diversos, prácticas, etapas de desempleo, cursos formativos, trabajos a tiempo parcial, etc., y por una dificultad creciente para alcanzar un empleo estable. Esta precariedad laboral se acompaña frecuentemente de otras formas de precariedad vinculadas a la salud, la vivienda, la estabilidad en la pareja o en la convivencia familiar, etc. En definitiva, un creciente número de personas se encuentra en situaciones recurrentes de transición que afectan a las distintas esferas vitales (Guichard, 2007).

Las transiciones profesionales pueden ser muy diversas, abarcan la etapas de vida que van desde la finalización de la formación inicial (secundaria, profesional o universitaria) hasta el final de la vida profesional. Entre ellas podemos destacar:

- *La transición al primer empleo.* Es la que más atención ha acaparado pues representa el paso de los ámbitos escolares y académicos al *primer empleo*, y a la vida activa y adulta. Pero en la actualidad no está claro lo que se pueda considerar como «primer empleo». Si entendemos esta idea como un «empleo suficientemente satisfactorio a tiempo completo», entonces tendremos que convenir que esta transición se dilata considerablemente en el tiempo y que puede durar años, para muchos individuos.
- *Transición de un empleo al desempleo.* Estas transiciones son frecuentes en la vida laboral de las personas, sobre todo en las primeras etapas, hasta del logro de una cierta estabilidad. Normalmente, son transiciones *forzadas*, ligadas a los fenómenos de paro, temporalidad, reconversión, recolocación u *outplacement*, etc. La situación de desempleo puede aparecer a lo largo de la vida laboral sin previo aviso, y el riesgo de hallarse en esa situación es un problema generalizado en toda Europa. La pérdida del trabajo produce desasosiego, enfado, estrés, ansiedad, inseguridad y distintos trastornos psicológicos, con sus consecuencias económicas, familiares y sociales.
- *Transición del desempleo al empleo.* Éstas no siempre suponen una progresión satisfactoria e intencional, sino que a veces son obligadas y representan retrocesos en las aspiraciones, en el nivel económico y en las condiciones de trabajo.
- *Transición de una etapa inactiva al empleo.* Es el caso de muchas mujeres que se reincorporan al mercado laboral tras una etapa más o menos larga de dedicación al cuidado de sus hijos o bien de algún familiar. No obstante, las razones de un período no laboral pueden ser muy variadas: recuperarse de un problema de salud; un período de privación de libertad; etc.

- *Transición de un empleo a otro.* Se trata normalmente de reorientaciones laborales o profesionales, en las que el trabajador busca una aproximación a sus objetivos, un progreso en su itinerario profesional. Puede suponer también el paso al desempeño de otra ocupación o profesión. En el momento actual, dada la inestabilidad del mercado de trabajo y del propio tejido empresarial, con una fuerte crisis económica, este tipo de transición está presente en las carreras de muchas personas.
- *Transición a una etapa de formación continua.* Estas etapas también son objeto de atención en orientación profesional, ya que pueden consistir en pequeñas formaciones o tratarse de procesos más largos y determinantes de cambios importantes en la carrera profesional. Más aún si consideramos que la formación continua es un elemento fundamental para mantener e incrementar la *empleabilidad* de las personas.
- *Transición a la etapa post-laboral.* El paso a la jubilación, a veces anticipada, representa una situación de cambio muy importante, que no siempre se resuelve de forma satisfactoria. Es un proceso que ha de planificarse reflexivamente, a fin de encauzar la actividad de acuerdo con los propios intereses.

Se aprecia, por tanto, que la *inserción profesional* no es tan sólo la incorporación al mundo del trabajo en forma de un «primer empleo», sino la consecución de la estabilidad en la profesión, es decir, alcanzar una posición satisfactoria. Esta concepción de la inserción es la más complicada de alcanzar.

A pesar de todos los aspectos difíciles y negativos que representan algunos tipos de transición, desde la perspectiva de la orientación profesional, todos ellos deben considerarse, como una ocasión para replantear las propias metas profesionales, para avanzar en nuevas posibilidades y seguir desarrollándose.

2.4. Orientar para las transiciones y la empleabilidad

Las circunstancias del mercado laboral y la variedad de transiciones que hoy afectan a jóvenes y adultos, junto con las peculiaridades de ciertos grupos desfavorecidos frente al empleo, obligan a actualizar los planteamientos de la orientación profesional. Aún admitiendo que existen ciertos *momentos críticos* comunes a muchas personas (como por ejemplo, afrontar una etapa de búsqueda de empleo), no podemos dejar de considerar la individualidad de muchas situaciones que requieren orientación. Ofrecer respuestas adaptadas a la diversidad, a cada individuo, es hoy un reto y una constante que debemos afrontar. Su actividad no termina cuando la persona orientada encuentra un empleo, sino que se extenderá a las sucesivas transiciones y tomas de decisiones que afectan a la carrera profesional a lo largo de su vida.

El creciente desarrollo de servicios y programas de orientación profesional de adultos ha tenido como finalidad primordial ayudar a las personas a encontrar un empleo, aliviar situaciones problemáticas, urgentes y a veces dramáticas. Se asume que la orientación profesional debe estar vinculada no sólo a las estructuras de asistencia social, a los programas de formación inicial y a los de formación continua, sino también a las organizaciones y a los requerimientos procedentes del mundo laboral, favoreciendo una coherencia entre las formaciones y las necesidades reales del individuo y de la sociedad.

Pero no podemos dejar de ser conscientes igualmente, de que el mundo laboral puede estar pidiendo a la gente un excesivo esfuerzo de cualificación y recualificación, a cambio

de empleos de baja calidad. Si la cualificación de los recursos humanos genera mayores rendimientos productivos, esto debería repercutir también en empleos de más calidad y, en suma, en unas mejores condiciones de trabajo.

Por otro lado, si reconocemos la situación cambiante del mercado laboral y la necesidad de mantenerse *empleable* dentro de éste a lo largo de toda la vida, cobra mayor sentido, si cabe, la conveniencia de integrar todos los procesos de orientación y de auto-orientación en el marco del proyecto profesional de cada persona. Precisamente, la ayuda orientadora para resolver situaciones en ausencia de dicho proyecto, es una de las limitaciones que han afectado a los actuales servicios y programas de orientación. Por ello, los planteamientos de mejora de su actividad, deben incidir no sólo a las *técnicas y estrategias*, sino también a los propios *objetivos de orientación* que se persiguen.

En los momentos de transición, la acción orientadora ha de encaminarse a ayudar a la persona adulta a desarrollar, particularmente, las *competencias de gestión de la carrera*, pues serán su mejor equipaje para afrontar sus transiciones profesionales.

3. MODELOS DE INTERVENCIÓN EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Los *modelos de intervención* son algo diferente de los denominados *modelos teóricos*, ya que estos últimos son los que fundamentan y dan coherencia a la intervención (Álvarez González, 2009).

El término *modelo de intervención* se define como *una representación de la realidad sobre la que hay que intervenir y que, consecuentemente, va a condicionar los posicionamientos (las funciones y destinatarios preferentes) y los métodos de intervención* (Álvarez Rojo, 1994, p. 129). Los modelos de intervención explican cómo se afronta la intervención orientadora y ofrecen diferentes posibilidades para llevarla a cabo (Álvarez González, 2009).

Desde el campo de la orientación se ofrece una diversidad de tipologías o clasificaciones de modelos de intervención (Álvarez Rojo, 1994; Álvarez y Bisquerra, 1997; Álvarez González, 2009; Isus Barado, 2008; Repetto, 1994; Rodríguez Espinar, 1993; Sánchez García, 2004; Vélaz de Medrano, 1998). En general, cabe delimitar cuatro modelos básicos, reconocidos por la mayor parte de los autores: el modelo de *consejo o clínico*, el modelo de *consulta*, el modelo de *servicios* y el modelo de *programas*. Cada vez más reconocido, se puede señalar igualmente el modelo *tecnológico* (Sobrado y Ocampo, 2000), si bien la tecnología puede considerarse también un *medio o recurso* a través del cual aplicar los otros modelos. Se trata de un debate que permanece abierto.

De acuerdo con Manuel Álvarez González (2009, p. 60), los principales ejes sobre los que se construyen los modelos de intervención son los siguientes:

- a) *Intervención individual y grupal*. En un extremo está la intervención individual centrada en la entrevista (modelo clínico preferentemente) y en el extremo opuesto la intervención en grupos (modelo de programas y modelo de consulta preferentemente).
- b) *Intervención directa e indirecta*. La intervención directa es aquella en que el orientador está vis a vis con el orientado o grupo de orientados (modelo clínico y modelo de programas preferentemente). En la intervención indirecta existe un mediador que recoge las sugerencias del orientado para ponerlas en práctica (modelo de consulta).