

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

CAREER GUIDANCE IN PROFESSIONAL TRAINING SYSTEMS

Clara **Sanz López***

Dirección General de Formación Profesional -MEC

RESUMEN

El artículo hace una revisión documental y bibliográfica de la relación que ha de establecerse entre orientación y formación profesional, y la necesidad de reforzar los mecanismos de apoyo que aumentan las oportunidades de acceso a la formación profesional y al empleo, mediante orientación profesional a corto, medio y largo plazo.

La orientación profesional ha tenido menor presencia en Formación Profesional que en estudios académicos generales. Sin embargo, es evidente que la orientación en Formación Profesional debe incorporarse garantizando una atención similar a la que se recibe en un itinerario de carácter general.

La reflexión pretende dar respuesta a una serie de interrogantes, tales como si la intervención de los sistemas de orientación en la elección de este itinerario formativo responde a criterios de equidad, y promoción de la igualdad de oportunidades, o refuerzan la marginación de las opciones profesionales; la "ubicación" de la Orientación Profesional en relación a las enseñanzas de Formación Profesional (FP); los contenidos a abordar antes de la elección, durante y al finalizar los estudios de FP; las necesidades de formación inicial y/o continua de los orientadores para realizar una prestación de calidad en FP; o la identificación de los aspectos que permitirían acortar las transiciones entre formación y trabajo para los titulados de FP.

Palabras clave: orientación profesional, formación profesional, transiciones, competencias profesionales, itinerario formativo, itinerario profesional, sistema integrado, habilidades de gestión de la carrera.

ABSTRACT

The article is based on a documentary and bibliographical review of the relation that has to be established between guidance and vocational training. A fundamental line of action is to strengthen support mechanisms to increase the opportunities of access to vocational education and training and to jobs. This

* Es Jefa de Área de Información y Orientación Profesional, en la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación. Email: clara.sanz@educacion.es

can be done by means of career guidance, not just for the short term (reintegration into the workplace), but for the medium and long term as well.

Thus far, career guidance has clearly received less attention in vocational education and training than in general academic studies. It is assumed that decisions about training and vocational pathways have already been taken by the time a person embarks on VET.

The reflection tries to respond to a series of questions:

- Do counselling practices implemented at the moment of choosing a path uphold the criteria of equity and equal opportunities, or do they help assign students to pathways according to narrow criteria and reinforce the marginalisation of vocational options?
- What is the “rightful place” of career education in connection with vocational and educational training?
- What contents should career guidance focus on at different points in the process (before VET studies are chosen, during VET studies, at the end of vocational training)?
- What are the initial and/or continuing education and training needs of guidance practitioners in order to provide quality in the realm of VET?
- Can any specific guidance action be identified that can shorten the transitions between training and work?

Key words: Career guidance, Vocational education and training / VET, Transitions, Vocational competences / Skills, Training and vocational pathways, Career management skills.

Introducción

En los últimos años, la formación profesional está sufriendo grandes cambios para adaptarse a la estrategia europea en marcha desde el Proceso de Copenhague destinada a mejorar el rendimiento, la calidad y el atractivo de la Formación Profesional en Europa. Desde 2002, el proceso ha contribuido de forma destacada a mejorar la visibilidad y el perfil de la formación profesional en Europa, y pretende dar respuesta a los nuevos retos planteados por la Sociedad del Conocimiento.

Ello requiere una política concertada que mejore la formación del capital humano, de modo que:

- Garantice la adquisición de competencias en un *eje horizontal*, es decir, adquirir competencias nuevas, del mismo nivel de las que ya se poseen.
- Garantice la adquisición de competencias en un *eje vertical*, es decir, de un nivel superior a las que se poseen.
- Facilite la capitalización de las competencias adquiridas en diferentes contextos, nacionales o europeos, garantizando su reconocimiento y acreditación, y facilitando la movilidad.

En este contexto, la formación profesional necesita de un sistema de orientación profesional que garantice que la elección de itinerarios formativos y

profesionales por los ciudadanos se haga contando con todos los elementos de juicio suficientes. Si la Orientación Profesional (OP) es indispensable en cualquier situación, en épocas de crisis, juega un papel estratégico. La desaceleración del crecimiento de la economía está ocasionando un incremento de personas desempleadas. Ante esta situación, reforzar los mecanismos de apoyo para aumentar las oportunidades de acceso a la formación profesional y al empleo, mediante orientación profesional no solo a corto plazo (reinserción laboral) sino a medio y largo plazo se constituye en un eje fundamental de actuación.

Al mismo tiempo, la Orientación Profesional debe buscar el equilibrio entre su papel como vehículo para el crecimiento económico, ligado a las exigencias globales a nivel socioeconómico y sociolaboral, y lo que, hasta ahora, desde la teoría del desarrollo de carrera personal, recogía los valores individualistas de consecución de la realización y la felicidad personal.

Desarrollo

Orientación profesional (OP) y Formación Profesional (FP)

Hasta ahora, la atención prestada a la orientación profesional en los estudios de Formación Profesional ha sido claramente menor que en estudios académicos generales, considerando que las decisiones sobre el itinerario formativo y profesional estaban ya realizadas.

Ello parte de una concepción obsoleta tanto de la OP como de las enseñanzas de FP:

- OP basada en intervenciones puntuales en momentos críticos de toma de decisiones,
- FP en que la decisión de optar por un itinerario formativo de carácter profesional implicaba necesariamente un carácter terminal y de incorporación inmediata al mercado laboral, sin posibilidad de reincorporación a vías de carácter más académico.

Partiendo de la concepción comúnmente admitida de OP como “los servicios destinados a ayudar a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, para tomar decisiones educativas, formativas y de empleo y para gestionar su carrera” (OCDE, 2004), cabe tener en cuenta para la reflexión la diferenciación entre tres aspectos de estos servicios (Watts, 2009):

1. El asesoramiento individualizado para la toma de decisiones sobre itinerarios de formación (career counselling). El aseguramiento de enfoques adaptados a cada individuo, atendiendo a su nivel de habilidades, necesidades e intereses es indispensable para mantener la participación del usuario de la orientación.
2. El desarrollo de competencias que permitan al individuo gestionar su propia trayectoria formativa y profesional, (career education).
3. La información sobre estudios, profesiones y mercado laboral, cada vez más basado en recursos on line y web (career information).

Cuando hablamos de FP, entendemos incluido, tal como establece la OCDE, “los programas de formación diseñados para conducir a un trabajo o tipo de trabajo”. Incluye por tanto:

1. La FP inicial, con currículos diseñados inicialmente para un perfil de ciudadano joven (menor de 30 años), al comienzo de sus carreras y normalmente antes de entrar al mercado de trabajo.
2. La FP continua, que incluye formación desde la empresa u otros ámbitos, reconversión de trayectorias profesionales dentro del mismo sector profesional o en otro diferente.

Ello genera consecuencias en cuanto a la consolidación de un sistema integrado de formación profesional, cuya oferta depende de diversos agentes e instituciones, pero dentro del que ha de permitirse al ciudadano circular en cualquier sentido.

La orientación en FP debe incorporarse garantizando una calidad de servicio similar a la atención que reciben aquellos que optan por un itinerario de carácter general.

El papel de la Orientación profesional en la Formación Profesional

La OP entendida como bien social, reúne beneficios tanto de carácter público como privado:

- Beneficios educativos: ligados a la mejora de la eficiencia del sistema de formación y la gestión de su relación con el mercado laboral. Si los individuos toman decisiones sobre lo que deben aprender, teniendo en cuenta sus intereses, capacidades y aspiraciones, las inversiones en los sistemas de formación profesional obtendrían mayor rentabilidad.
- Beneficios laborales: ligados a la mejora de la adecuación entre la oferta y la demanda, y los ajustes de gestión para el cambio. Si se ayuda a las personas a encontrar puestos de trabajo que aprovechen todo su potencial y satisfagan sus expectativas, aumentará su motivación y serán, probablemente, más productivos, evitando, además, las dificultades derivadas de la sobrecualificación.
- Beneficios de equidad: ligados al apoyo a la igualdad de oportunidades y la inclusión social. La orientación ha de realizar una labor de acompañamiento en las aspiraciones de los grupos menos favorecidos o en riesgo y facilitar el acceso a las oportunidades de formación y empleo, desde los principios de una educación inclusiva.

En el caso de la FP, el 1er punto sobre beneficios educativos es de particular importancia. Si la FP prepara para el empleo, el estudiante debe tener:

- Una idea clara de sus propias habilidades y preferencias.
- Información sobre el mercado de trabajo, a fin de evitar ocupaciones que no se corresponden con sus expectativas y ajustar sus preferencias formativas a las perspectivas del mundo laboral a corto y medio plazo.

La OP se constituye así en aseguradora de la calidad de procesos de elección, de toma de decisiones “bien informadas”, como puente entre la formación y el trabajo.

Además, la Formación Profesional debe incorporar en sus currículos el desarrollo de determinadas competencias profesionales, pero también hábitos de trabajo y actitudes necesarias para obtener y mantener un empleo.

La OP, en su doble vertiente, de exploración del mundo del trabajo y de desarrollo de las habilidades de gestión de la propia carrera, desarrollo de habilidades para la toma de decisiones y gestión de las transiciones debe formar parte de los planes de estudio de FP.

La relación entre OP y FP debería ser bidireccional, utilizando la capacidad de la OP para aportar datos estadísticos y extraer información cuantitativa y cualitativa que revierta en el sistema de formación profesional y permita mejorar tanto la gestión realizada en orientación como el diseño de las ofertas formativas.

Momentos y contenidos clave de OP en los sistemas de Formación Profesional

La orientación profesional, ha de intervenir como un “continuo”, integrada por actuaciones ligadas a objetivos de carácter preventivo, correctivo y de atención a las diversas transiciones.

Puede definirse en qué momentos es relevante la OP para la calidad y la eficacia de la FP, diferenciando cada una de las etapas de la intervención.

Intentaremos describir brevemente los contenidos claves de la intervención en cada uno de los momentos.

1) Antes de elegir la opción de Formación Profesional

En esta fase, tiene una gran importancia la intervención de carácter preventivo, a fin de poner los medios para resolver dificultades en el mismo momento que éstas aparezcan.

Si la relación con los servicios de orientación está constituida como algo habitual al llegar a etapas de decisión, los resultados de las intervenciones serán más eficaces, ya que se cuenta de antemano con un clima de confianza.

Cuando se trata de una persona que no proviene del sistema educativo, la intervención ha de comenzar por establecer esa relación personalizada, mediante el establecimiento de sus necesidades y aspiraciones y de un proceso de revisión continua de su progreso en el aprendizaje y de su posterior inserción/reinserción profesional.

Se trata del momento que ha de facilitar las transiciones que provienen de dos ámbitos diferenciados:

- a) Cuando la persona proviene del sistema educativo:

- desde la Educación Obligatoria a la Formación profesional
 - desde estudios generales post-obligatorios (bachillerato) a estudios de formación profesional.
- b) Cuando la persona proviene del mundo laboral:
- desde el mercado laboral en situación de ocupado a la FP
 - desde el mercado laboral en situación de desempleo a la FP

En ambos casos, los proveedores de orientación también están ubicados en ámbitos diferentes. Es esencial la coordinación entre los orientadores del ámbito educativo y laboral a fin de dar un servicio de calidad independiente de la entidad que lo presta.

Debe partir de varios principios:

- Antes de esta toma de decisión, todos los jóvenes y/o adultos deben ser consciente de cuáles son todas las opciones formativas disponibles.
- Los jóvenes y/o adultos interesados en opciones de FP deben tener acceso a asesoramiento profesional, con información de alta calidad sobre profesiones y ocupaciones, para garantizar que sus decisiones responden a informaciones completas y objetivas. Gran parte de las opciones de FP están estrechamente ligadas a determinadas ocupaciones, por lo que la OP es más importante para los estudiantes de FP que para los que acceden a opciones de educación general, debido a que sus decisiones pueden llevar a consecuencias más determinantes en su carrera.

Cada vez más se plantea la necesidad de incorporar el uso de aproximaciones al mundo del trabajo de manera previa a la toma de decisiones y con intenciones de descubrimiento del mundo profesional. Ello conduce a iniciativas, ya tomadas en algunos países de nuestro entorno, para incorporar en los programas de educación obligatoria módulos de aproximación del mundo laboral.

- En cuanto a los adultos provenientes del mundo laboral, es importante plantear cuáles son sus habilidades transferibles a otros sectores, así como ayudarles a analizar su situación y a realizar un diagnóstico sobre aquellas competencias profesionales adquiridas a través de su experiencia profesional y que podrían acreditarse mediante procedimientos públicos.

La OP en este momento ha de facilitar la definición de los objetivos profesionales, en función de intereses, habilidades y preferencias, seleccionando el tipo de ocupación y la formación asociada, incluyendo en sus programas:

- Información sobre el mercado laboral: aproximaciones al mundo profesional, ocupaciones, etc.
- Información sobre opciones formativas: oferta educativa y modalidades de FP, requisitos de acceso e itinerarios formativos posteriores, cualificación obtenida, ocupaciones a las que da acceso

la titulación (incluyendo naturaleza del trabajo, nivel de salarios, trabajos dentro del sector de actividad directamente relacionado con su opción de FP, posibilidades de desplazarse hacia otros sectores de actividad, etc.) y demanda proyectada para esas ocupaciones.

El desarrollo de estos programas ha de contar con herramientas avanzadas de nuevas tecnologías, que aumenten la accesibilidad y mantengan la homogeneidad de los procesos con independencia de dónde se realicen, así como con informaciones del mercado de trabajo en tiempo real y proyecciones a medio plazo.

2) Una vez elegida la opción de FP

La OP debe estar disponible y presente a lo largo de toda la formación, pero también al final de la formación. Este momento final será tanto más importante cuanto el diseño de los estudios FP permita la especialización progresiva.

Durante los estudios de FP

En este momento, la OP ha de atender a las transiciones que pueden producirse:

- a) entre diferentes estudios de FP (cambio de itinerario de estudios profesionales)
- b) de los estudios de FP en una familia profesional a estudios de especialización dentro de la rama elegida, y
- c) de los estudios de FP no finalizados al mundo laboral.

En primer lugar, la OP ubicada a lo largo de los estudios de FP ha de incorporar todo lo relativo a tres elementos:

- 1.- Trayectorias profesionales ligadas a las ocupaciones asociadas a cada formación, incluyendo oportunidades de autoempleo e iniciativa emprendedora, así como oportunidades de movilidad.
- 2.- Programas de toma de decisiones y gestión de la carrera profesional, incluyendo apoyo a la transferibilidad de los aprendizajes dentro del mismo sector y/o entre sectores.
- 3.- Atención al *cursus* de cada estudiante para proponer medidas preventivas que eviten potenciales abandonos.

Uno de los retos de los sistemas de FP es ofrecer, además de las competencias profesionales específicas que respondan a las necesidades inmediatas demandadas por los empleadores, una serie de competencias transferibles que generen empleabilidad, y faciliten la movilidad laboral y la formación continua.

Es en ese conjunto de competencias transferibles donde se halla un terreno compartido entre FP y OP, y donde debe determinarse cómo se trabajan habilidades relacionadas con la empleabilidad y también con la gestión de la propia carrera. Estas competencias de gestión de la carrera se

constituyen cada vez más en un factor clave para la formación a lo largo de la vida, al permitir identificar y definir los objetivos que se van planteando a lo largo de la carrera. Han de permitir a cada uno conocerse a sí mismo, sus habilidades, competencias y aspiraciones, y sacar el máximo partido de ellas, así como identificar las informaciones que le interesan y determinar, a lo largo de su vida laboral, cuándo es necesario buscar ayuda adicional en profesionales de la orientación. Se trata de un conjunto de habilidades determinantes para la madurez personal y profesional de los ciudadanos, que les permitirá tomar decisiones para acceder y operar en el mercado de trabajo, acortando, en muchos casos, la transición de la educación al trabajo.

Los servicios de OP deben garantizar que toda persona en formación baraje todas las opciones tanto dentro de su itinerario inicial como en otros itinerarios más afines en determinado momento a sus expectativas e intereses, rentabilizando al máximo la formación ya recibida.

Algunos estudios del entorno europeo (Hungría) (OCDE, 2008) indican que más de un tercio de los estudiantes de FP inicial escogerían una ocupación diferente si pudieran empezar de nuevo. Por ello es importante que la OP en FP posibilite la información y el contacto con puestos de trabajo alternativos

A menudo, y es el caso español, los planes de estudios de FP incluyen prácticas en empresas dentro del currículo. La OP debería estar especialmente presente en este período, poniendo en acción los conocimientos de mercado laboral y las oportunidades formativas a través de la concreción del itinerario formativo y profesional propio y del desarrollo de habilidades de gestión de la carrera.

3) *Tras finalizar los estudios de FP*

Parece esencial en este punto que la OP atienda a la multiplicidad de transiciones posibles:

- a) de FP al mercado de trabajo como empleado,
- b) de FP al mercado de trabajo /autoempleo, y
- c) de FP a otros estudios (FP del mismo nivel; FP de grado medio a FP de grado superior, de FP a bachillerato, de FP a estudios universitarios).

En momentos de crisis, el número de personas que no realizan una transición exitosa hacia el empleo puede aumentar, lo que exige una atención especial a esta cuestión.

Parece importante que la OP esté disponible al final de la formación profesional elegida, para ayudar a los estudiantes a revisar sus itinerarios formativos y encontrar puestos de trabajo que respondan a sus metas.

Esto incluye la flexibilidad entre las ocupaciones, teniendo en cuenta tanto los cambios en la oferta y la demanda laboral, como en las metas y preferencias de los individuos.

El acceso a los servicios de OP es especialmente deseable en itinerarios flexibles, que permiten pasarelas entre formaciones del mismo nivel y de niveles superiores. Cualquier mejora de los sistemas de formación profesional que implique ampliación de la flexibilidad en este sentido no tendrá los resultados previstos si no se garantiza que estas formaciones no se perciben como callejones sin retorno.

Además, según la primera revisión del informe de la OCDE (2009), los titulados de FP continua no sólo necesitan habilidades específicas que permitan una transición sin problemas en el mercado laboral, sino también habilidades transferibles aplicables a su carrera profesional, lo que permite la movilidad entre empresas y entre ocupaciones.

Ello responde a beneficios tanto individuales como sociales, ya que las demandas del mercado productivo establecen perfiles de trabajadores flexibles y adaptables.

Conclusiones e Implicaciones para los profesionales

La OP en el ámbito de la FP debe tener en cuenta que, la mayoría de profesionales de la orientación no han sido formados en el sistema de FP, sino dentro de itinerarios académicos con formaciones iniciales próximas a la psicología.

Para garantizar una prestación de orientación de calidad en FP, la formación y el perfeccionamiento del orientador deben incluir una atención significativa a la recogida, interpretación y utilización de información del mercado laboral, fortaleciendo la atención a las cuestiones laborales de mercado. Este ámbito tal vez debiera ser recogido desde las instituciones competentes para el diseño de la formación continua.

La complejidad de las informaciones a barajar para una prestación de orientación en FP exige un trabajo interdisciplinar con un equipo de profesionales especializados. Los avances en la coordinación entre profesionales de la orientación de los ámbitos educativo y laboral son elementos esenciales para hacer realidad una OP que incorpore todos los elementos a tener en cuenta por el ciudadano. Además, muchos profesores de FP tienen experiencia previa o compatibilizan su actividad docente con la actividad profesional en el sector relacionado con la naturaleza de los estudios de FP, por lo que pueden colaborar en cuestiones de OP ligadas al mundo productivo de cada sector.

Por otra parte, conviene hacer alguna reflexión sobre las sinergias que los profesionales de los servicios públicos de orientación pueden establecer con otras iniciativas en este terreno, tales como las que aportan ONG, asociaciones juveniles, sindicales, etc., que pueden llegar con mayor facilidad a usuarios reticentes a ayuda más institucional.

Igualmente ha de plantearse cuál debe ser el papel de las familias (en el caso de los jóvenes) y la relación que los orientadores han de establecer con ellas, dado que se trata de una de las estructuras que más influyen tanto en la motivación y apoyo para evitar los abandonos prematuros, como en las elecciones formativas y profesionales.

Referencias bibliográficas

- CEDEFOP (2010). *Guiding At-risk Youth Through Learning to Work. Lessons from Across Europe*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities / European Centre for the Development of Vocational Training.
- CEDEFOP (2010). *Access to success. LLG for better learning and working in Europe*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities / European Centre for the Development of Vocational Training.
- CEDEFOP (2009). *Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities / European Centre for the Development of Vocational Training.
- Kis et al. (2008). *Revisión actual de la FP. Informes de los países. Hungría*. OCDE.
- NCGE (2009). *Creative Guidance in Challenging Times*. National Centre for Guidance in Education, Ireland. Consultado el 17 de noviembre de 2010 en: <http://www.ncge.ie/reports/Creative%20Guidance%20FINAL.pdf>.
- McCarthy, J. y Divisia, F. (2009). *The Economic Crisis and its Implications for Guidance and for ELGPN Members*, ELGPN. Consultado el 17 de noviembre de 2010 en http://ktl.jyu.fi/img/portal/16541/ELGPN_Policy_Briefing1_15_dec_2009.pdf?cs=1271071388.
- Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- Sultana, R. G. (2010). Career guidance re-viewed: tiger, tiger, burning bright? *British Journal of Guidance & Counselling*, 38 (1), 113-120.
- Sultana, R. G. (2004). *Guidance policies in the knowledge society. Trends, challenges and responses across Europe. A Cedefop synthesis report. Cedefop Panorama series; 85*. Luxemburgo: European Centre for the Development of Vocational Training / Office for Official Publications of the European Communities.
- Watts, A.G. (2009). *Learning for Jobs. The Relationship of Career Guidance to VET*. Paper prepared for the Education and Training Policy Division, OECD, Paris as part of Learning for Jobs: OECD Reviews of Vocational Education and Training.

Fecha de recepción: 10-12-2009

Fecha de revisión: 30-09-2010

Fecha de aceptación: 16-10-2010