



SEMINARI PERMANENT D'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

Departament de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació
Facultat de Pedagogia
Divisió V. Universitat de Barcelona

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LOS CICLOS FORMATIVOS Y EN LA FORMACIÓN CONTINUA.

Conferència a càrrec de la Pedagoga, Catalina Muñoz López

El planteamiento de esta conferencia parte de la necesidad de definir un campo de actuación de la orientación, campo que por otra parte todo el sistema formativo ve muy claro que debe de existir pero que no acaba de delimitar. El tema que nos ocupa es a lo que se ha llamado enseñanza postobligatoria y, en concreto, los ciclos formativos y la formación continua.

Interesa remarcar el sentido de postobligatoria porque se supone que las personas ya han realizado varias decisiones antes de llegar a ella, por lo tanto no se encuentran en un punto de "lanzarse al vacío" como sucede al terminar los estudios obligatorios y, que también, ya han elegido –supuestamente- con el máximo grado de libertad (salvando las dificultades de encontrar plaza en aquella formación que les interesa) un campo profesional determinado.

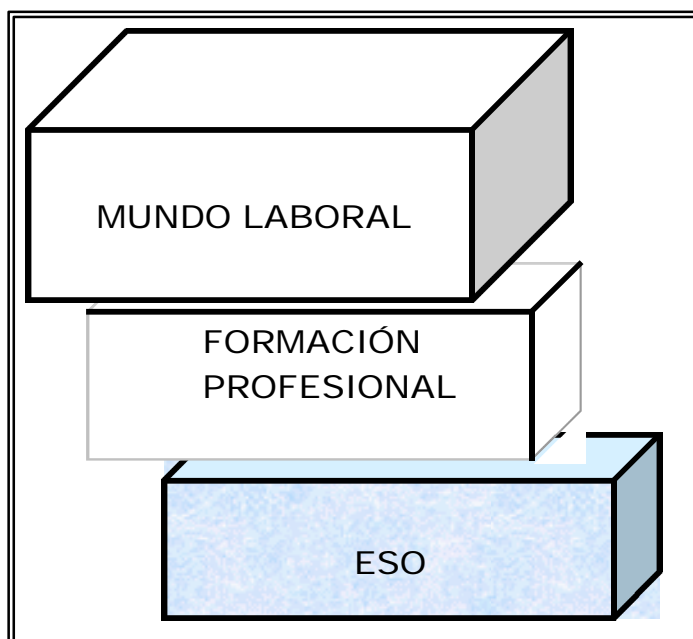
En este momento las administraciones encargadas de organizar y planificar la formación se están dando cuenta de la utilidad de la orientación para prever el futuro de la sociedad laboral y de la educación, pero no han advertido todavía la complejidad de este

proceso. Dan importancia a las acciones orientadoras –así lo marcan en las diferentes normativas- en momentos puntuales, no otorgándole ese aspecto longitudinal y constante que es fundamental para adaptar al individuo a una nueva mentalidad profesional. No podemos olvidar que los cambios producen crisis en los individuos, y de entre los diferentes momentos, a lo largo de la vida profesional de una persona, uno de los más críticos es la primera vez que se realiza un trabajo.

La variedad y amplitud de los diferentes campos profesionales para los que prepara la formación profesional además del carácter decisivo que tiene para el individuo, hace que los orientadores deban dedicarle especial atención. Para poder realizar en esta etapa de la vida de las personas unas acciones orientadoras, lo más óptimas posibles, hay que plantarse la orientación como formando parte de la evolución y, por lo tanto, de la maduración de los sujetos. Así pues ha de ser un proceso:

- no rápido, en el tiempo
- dentro del proceso formativo
- creando y formando en los hábitos de trabajo
- y longitudinal. Abarcando los dos últimos cursos de la enseñanza obligatoria, la duración del ciclo formativo y la etapa de tránsito/inserción al mundo del trabajo

ORIENTACIÓN PROFESIONAL



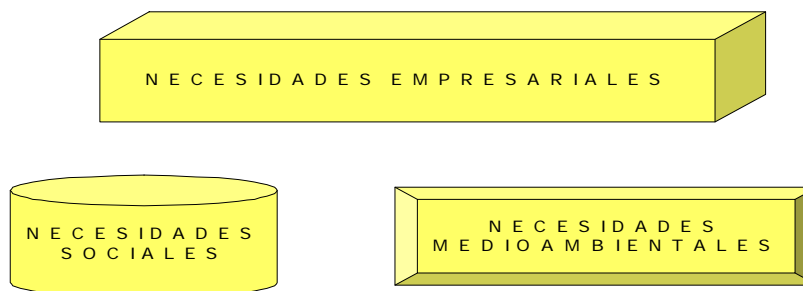
No podemos desvincular estos tres bloques del proceso orientador y para conseguirlo deberíamos crear un camino, un hábito, tanto en los medios escolares como laborales. Este planteamiento nos lleva a entrelazar el proceso orientador con la propia formación y a vincularlo a varios profesionales.

Dejando la parte ya más elaborada de la orientación en los últimos cursos de la secundaria obligatoria nos debemos centrar en la orientación durante el desarrollo de un ciclo

formativo y en la formación continua. En primer lugar, para poder analizar cuales deben ser las acciones orientadoras en el nivel formativo de **los ciclos**, hay que plantearse dos aspectos:

1. Los ámbitos laborales de la sociedad actual junto con la formación profesional que se ofrece en cada uno de los ámbitos
2. Cuáles son las capacidades generales transversales que afectan a muchos puestos de trabajo y, por lo tanto, transferibles a muchas situaciones

El mercado laboral de este siglo apunta a la existencia de:



Necesidades empresariales con aspectos diferentes a las que el siglo XX ha venido marcando. Necesidades enmarcadas en la movilidad laboral, la formación continua, la inestabilidad, la polivalencia, la valoración de la formación en las herramientas complementarias para el puesto de trabajo,...

Necesidades sociales que han llevado a la creación de nuevas profesiones y a la definición de nuevos espacios laborales, como todas las relacionadas con los servicios al individuo de carácter social, pero que se encuentran determinadas por la capacidad económica del entorno

Necesidades medioambientales que también han abierto nuevos espacios profesionales apareciendo profesiones todas ellas relacionadas con la protección al medioambiente

Las nuevas profesiones se suman a los diferentes ámbitos laborales tradicionales ofreciendo un mapa de posibilidades muy amplio para el individuo:

La formación profesional reglada ha trabajado desde sus inicios en la profesionalización de todos los puestos de trabajo, estructurando unas líneas comunes en aquellas profesiones que, por sus competencias profesionales, guardan cierta similitud. Estas agrupaciones se han llamado familias profesionales y actualmente tenemos un amplio abanico: Comunicación, imagen y sonido	Imagen personal		
Artes gráficas	Sanidad		
Comercio y márketing	Hosteleria y turismo		
Informática	Servicios socioculturales y a la comunidad		
Actividades agrarias	Electricidad y electrónica		
Actividades marítimo-pesqueras	Fabricación mecánica		
Edificación y obra civil	Industrias alimentarias		
Madera y muebles	Mantenimiento de vehículos autopropulsados		
Textil, confección y piel	Química		
Vidrio y cerámica	Mantenimiento y servicios a la producción		
Artes plásticas y diseño			

Estas familias profesionales están formadas por diferentes ciclos formativos, que a su vez se subdividen en módulos profesionales. La administración catalana optó, en su momento, por la fragmentación de los módulos en créditos. La intención actual es crear un sistema de cualificaciones profesionales que permita a los individuos estructurar su propio mapa de formación, de tal manera que desaparecerían las duraciones prefijadas de los ciclos –Grado Medio, Grado Superior-, y permitiría utilizar un sistema de convalidaciones. Evidentemente este tipo de estructura supone una organización diferente de centros, por lo que posiblemente tardará en implementarse, pero puede suponer un importante campo de trabajo para la orientación.

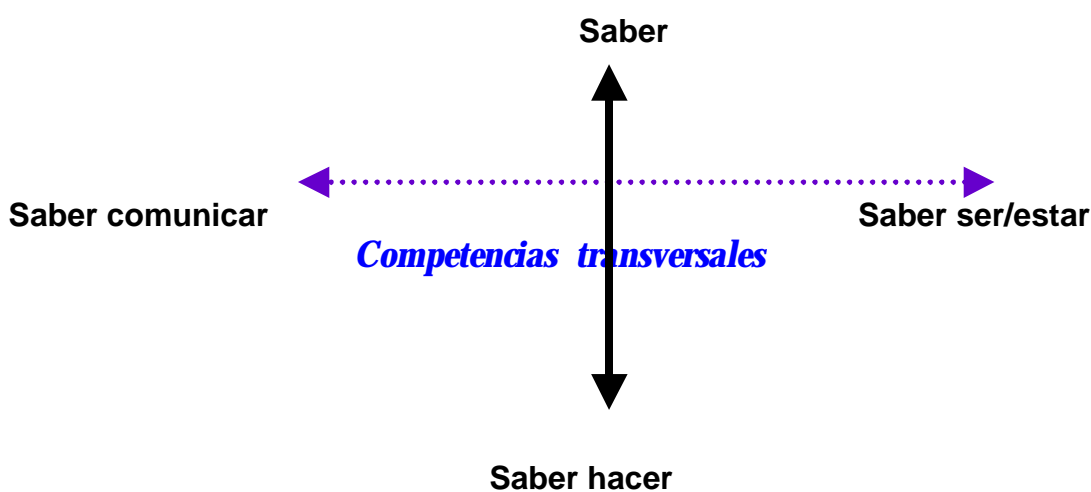
¿Cuál sería el papel del orientador o qué funciones podría realizar dentro de esta formación profesionalizadora? Antes de analizarlo veamos qué aportaciones y planteamiento, existen sobre la formación profesional y que avalan la necesidad de una orientación.

En el documento desarrollado por William Marois, Rector de la Academia de Rennes, del año 1998, se plantean *Cincuenta proposiciones para mejorar la Formación Profesional* y entre ellas las indicadas como séptima y octava hacen referencia a la orientación profesional:

- “7. Reorganizar las clases tecnológicas de los centros profesionales.
8. Trabajar sobre la elección de la profesión.”

Además, el documento está impregnado de actitudes de soporte a todos los procesos de paso y/o cambio entre los diferentes niveles formativos y subsistemas de la formación profesional. Por otra parte, siempre que se presenta una formación profesional se habla de **competencias**. Las competencias son las capacidades requeridas para el ejercicio de una profesión. (Se entiende por competencia el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para desarrollar eficazmente un puesto de trabajo).

Hay competencias que son de carácter instrumental donde estarían incluidos todos los saberes tanto de base como profesionales; y las competencias de carácter transversal donde estarían los saberes de comunicar y de ser/estar:



Partiendo de la publicación que a administración educativa catalana nos ofrece de cada ciclo, nos encontramos ante unos documentos valiosos para nuestra labor orientadora: el currículum. En esta publicación se indican las características de cada ciclo de la siguiente manera:

- ❑ Identificación del título: denominación, nivel, duración
- ❑ Perfil profesional
- ❑ Currículum: objetivos, módulos, créditos, horas

De estos tres apartados, el que nos interesa es el perfil profesional en el que se incluyen los siguientes apartados:

1. Las Competencias generales, donde se indica a grandes rasgos las diferentes “acciones” que debe desarrollar un individuo con aquel título.
2. Las Competencias profesionales, que nos sirven para saber qué tipo de trabajos y puestos de trabajo puede desarrollar un sujeto, y

3. Las **Capacidades clave**, que son aquellas más de carácter conductual, observables, individuales, transversales a muchos puestos de trabajo y, por lo tanto, transferibles a nuevas situaciones

Y es a través de estas capacidades donde podemos analizar, incidir y orientar a los alumnos. Uniendo estos tres elementos:



podremos empezar a hacer un diseño de orientación en la formación profesional. Para ello hemos de valorar ante todo las capacidades clave que exige el mundo laboral a cualquier individuo, en mayor o menor medida. Saber, también, que son una premisa, una condición muchas veces más importante que los aprendizajes profesionalizadores para ocupar un puesto de trabajo; y saber que las competencias transversales están incluidas, en muchos casos, en las cualidades individuales del propio sujeto.

Vamos a ver cuáles son aquellas capacidades clave que se han considerado comunes en la mayoría de los puestos de trabajo. Hay que tener en cuenta que su grado de ejecución dependerá del nivel de responsabilidad que se exija en cada título –en los de grado superior suelen aparecer todas- y que, por lo tanto, la ejercitación de los alumnos vendrá dada por el campo profesional (también incluido en la publicación del ciclo formativo).

Capacidades que definen los perfiles profesionales:

CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS. Disposición y habilidad para enfrentarse y dar respuesta en una situación.

CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. Disposición y habilidad para crear condiciones adecuadas de utilización de recursos

CAPACIDAD DE RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO. Disposición para implicarse en el trabajo

CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO. Disposición y habilidad para colaborar

CAPACIDAD DE AUTONOMÍA. Capacidad para realizar un trabajo de forma independiente

CAPACIDAD DE RELACIÓN INTERPERSONAL. Disposición y habilidad para comunicarse con los demás

CAPACIDAD DE INICIATIVA. Disposición y habilidad para tomar decisiones

Capacidades más propias de la formación general:

CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN. Disposición para enfrentarse a nuevas situaciones de trabajo, de forma activa

CAPACIDAD DE VALORACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. Disposición para cumplir los aspectos de salud y seguridad en el trabajo

CAPACIDAD DE IMPLICACIÓN Y COMPROMISO CON LA PROFESIÓN. Disposición para mantener actualizados los conocimientos profesionales

CAPACIDAD DE INTEGRACIÓN DE LOS APRENDIZAJES. Disposición para analizar los aprendizajes y su interrelación según el puesto de trabajo

Imaginémonos que un alumno elige un aprendizaje profesional o una profesión en la cual se requieran como:

Competencias instrumentales

BASE	PROFESIONALES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expresarse correctamente ▪ Dominar idiomas ▪ Establecer relaciones numéricas ▪ Conocer la cultura y el entorno 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseñar y comercializar productos turísticos, locales y regionales ▪ Asistir y guiar grupos turísticos ▪ Gestionar servicios de información turística

Capacidades clave de la profesión

- *Resolución de problemas, que se manifestaría en ser capaz de solucionar imprevistos delante de situaciones en las que intervienen las personas*
- *Organización del trabajo, que se manifiesta en ser capaz de planificar, organizar, en el tiempo y el espacio visitas o planes de visitas para turistas*
- *Responsabilidad en el trabajo, que se manifiesta en ser capaz de cumplir un plan establecido*
- *Trabajo en equipo, que se manifiesta en ser capaz de realizar , coordinándose, labores conjuntas con otros profesionales*
- *Autonomía, que se manifiesta en ser capaz de realizar todo un proceso por sí solo*
- *Relación interpersonal, que se manifiesta en ser capaz de generar una empatía con los clientes*
- *Iniciativa, que se manifiesta en ser capaz de indicar, orientar, a los clientes*

Es evidente que el sujeto que pueda desempeñar los diferentes aspectos de este perfil profesional habría de haber tenido una orientación previa a la elección donde se valoraran sus cualidades personales (sociabilidad, empatía, presencia,...) y sus aprendizajes de base (comunicación y lenguajes, geografía, cultura general,...).

A partir de este punto la orientación hacia la inserción profesional deberá de ir adaptando, a través del conocimiento de la realidad, al sujeto al perfil profesional y sus diferentes campos de trabajo. Existe una herramienta de aprendizaje a utilizar por los orientadores: las prácticas en las empresas.

Normalmente se suelen realizar hacia el final del período del aprendizaje y suelen ser de inmersión del alumno en una/s empresa/s. Desde nuestra visión orientadora deberíamos aproximar al sujeto a estas prácticas a través de simulacros más reducidos. Es verdad que las prácticas en la empresa no dejan de ser una representación de lo que, en realidad, es después un trabajo, pero sí es cierto que son la actividad más real que existe y que enfrentan al alumno con su futuro.

¹ DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT: (1996) *Guia didàctica dels Cicles Formatius*. Generalitat de Catalunya

Una forma para aproximar a los sujetos a los campos profesionales tomando conciencia de ellos, es a través de diferentes actividades:

Actividad	Objetivo	Etapa	Duración
Visita a una empresa	Elegir	4ºESO/1ºCF	Algunas horas
Incorporación de sensibilización	Tomar contacto	1ºCF	Algunos días
Incorporación de observación	Recoger datos	4ºESO/1ºCF	Algunas horas
Situación	Conocer un puesto de trabajo	2ºCF	Algunas semanas
Responsabilidad	Conocer varios puestos de trabajo	2ºCF	Varios meses

Además de estas actividades que nos hacen de puente con el mundo laboral, existen las propias del aula en las que se plantean desde *análisis de perfiles profesionales o análisis de las habilidades de uno mismo*, o bien, la *búsqueda de información, bien a través de personas conocidas del entorno, bien a través de la prensa escrita*, y también aquellas actividades en las que se representan *situaciones o casuísticas*, similares a los puestos de trabajo de las profesiones.

La información que debe poseer un orientador sobre el mercado de trabajo y la motivación del sujeto, son los otros dos ejes sobre los que se mueve todo este complejo proceso de orientación profesional. Y además no hay que olvidar que este proceso se realiza con el fin de orientar o reorientar al sujeto dentro del campo profesional o fuera de él, y lo mismo aunque esté en un proceso de formación.

Barcelona 6 de noviembre de 2002

Seminari Permanent d'Orientació Profesional: seperop@d5.ub.es