

ORIENTACIÓN Y SOCIEDAD

Moderadora: *Elvira Repetto Talavera*

Catedrática de Orientación Educativa

Universidad Nacional de Educación a Distancia

I. INTRODUCCIÓN

Según nos acercamos al nuevo milenio, el debate público internacional se mueve en torno a tres puntos claves: evitar la exclusión social de los grupos marginados, cualificar profesionalmente a los trabajadores en las competencias requeridas por la sociedad y flexibilizar el mercado laboral. Desde mi propia posición de experta en Orientación Educativa y siguiendo a diversos autores (Watts, 1999) estimo que si se quiere caminar hacia esta sociedad de las oportunidades en la Unión Europea y, por tanto, en España, se requiere integrar plenamente la orientación a lo largo de la vida de la persona.

Este es el trasfondo en el que se mueve esta Mesa Redonda sobre *Orientación y Sociedad* que hoy me corresponde coordinar. La Mesa apunta el ambicioso objetivo de apreciar cómo la integración de los programas de orientación proporciona no sólo beneficios educativos, sino también beneficios sociales y económicos.

Respecto a los beneficios educativos, son tradicionales los estudios que muestran cómo la infusión de los programas en el currículum beneficia a los estudiantes tanto en el desarrollo personal y profesional, como en los logros académicos (Enderlein, 1976; Herr, 1969, Hoyt, 1976). Otras investigaciones americanas y europeas más recientes apoyan estas relaciones (Evan y Burk, 1992) y muestran que los programas comprensivos de orientación potencian tanto el desarrollo personal y profesional como el logro académico, contribuyendo asimismo a la mejora del clima de clase (Lapan, Gysbers, Hughey y Arni, 1993; Oomen y col., 1997; Gysbers y Henderson, 1999). Aunque estudios como los de Lapan, Gysbers y Sun, (1997) aportan que los

logros académicos son menores entre las mujeres, los grupos minoritarios y los de bajo nivel socio-económico. Por último, otros estudios indican que se producen cambios en las actitudes del profesorado, alejándose de su posición previa más pasiva e indiferente, hacia actitudes más activas y críticas en relación con sus propias tareas docentes (Watkins, 1994). En España estamos realizando un proyecto de investigación sobre los beneficios educativos que proporciona el Programa de Orientación para la Carrera *Tu Futuro Profesional* (Repetto, 1999).

En cuanto a los beneficios sociales de la orientación a lo largo de la vida, las investigaciones son más escasas a nivel internacional y menos fiables sus datos. Aunque se defiende que el sujeto directo de la orientación es el individuo, los estudios apoyan cómo no debe olvidarse que lo son también la familia, los grupos informales, tales como los grupos de iguales, los sistemas educativos en su conjunto, los empleadores, la comunidad local y la sociedad. Los trabajos inciden en la concepción de la orientación como *servicio dirigido a la generalidad de las personas durante su aprendizaje y su vida laboral*, con una consideración especial para los grupos de riesgo. Siguiendo a Killeen y col. (1992) y a Watts (1996), el beneficiario último de la orientación es la sociedad en su conjunto, puesto que es la estructura que asegura la utilización óptima de los recursos humanos al servicio de los valores sociales. Se insiste en cómo uno de los objetivos de los gobiernos democráticos es la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y al empleo. Es precisamente la orientación por programas la que presta ese servicio equitativo al despertar y elevar las aspiraciones ocupacionales de los sujetos en desventaja, haciéndoles conscientes de las oportunidades múltiples de la sociedad del tercer milenio y motivándoles para continuar una formación posterior.

En tercer lugar, *los beneficios económicos* de los programas comprensivos de orientación son más difíciles de evaluar. La dificultad estriba en que estas mejoras económicas no pueden apreciarse sino después de pasado un largo periodo de tiempo. Mientras que la evaluación de los logros en el aprendizaje pueden hacerse durante uno o varios cursos escolares, la valoración de las ventajas económicas del sujeto que ha participado en estos programas, debe referirse a la vida entera laboral, para así apreciar el volumen total de sus ingresos o las consecuencias del desempleo. Para varios autores (White, 1992; Watts, 1996) los beneficios económicos de la orientación, deben considerarse en tres niveles: el individuo, el del mercado laboral y el nacional. En el primer nivel, la orientación apoya las decisiones personales y profesionales. En el segundo ayuda a responder a alguno de los fallos, como a la formación de los que abandonaron la educación con niveles bajos de cualificación o a los desempleados debido a su inadecuación laboral y también a los interesados en trabajar pero desmotivados para buscar trabajo. Y por último, a nivel nacional, la orientación incide en el desarrollo económico de los países, puesto que se relaciona directamente con el Producto Interior Bruto y con los costes del desempleo (Coopers y Lybrand, 1994).

Hasta aquí he presentado un planteamiento general de la temática de la Mesa. Ahora me corresponde introducir a mis compañeros que van abordar los siguientes aspectos puntuales de esta temática:

- **Manuel G. Jiménez Torres** de los Servicios de Orientación de Granada —Junta de Andalucía—. Su intervención se titula: *Funciones y Modelos de la Orientación Educativa: Utopías y Realidades*.

- **Manuel Jiménez Rodríguez**, Director del Área de Bienestar Social —Ayuntamiento de Málaga—. Nos hablará sobre: *La Orientación y el Bienestar Social*.

- **José Julio Hernández Vidal**, Orientador y Director de Seforlab 6. Dedicará su intervención a detallar los inicios, funciones y áreas de actuación de *Seforlab 6: Servicio de orientación desde las áreas de Escolar, Académica y Vocacional, Ocupacional y Profesional y Empresarial*.

Posteriormente, pasaremos al debate y diálogo con el público, que es lo que hace de este momento y de este espacio, una mesa redonda. Comencemos pues, con el primero de los participantes:

2. FUNCIONES Y MODELOS DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA: UTOPIÁS Y REALIDADES

La presente intervención quiere destacar la necesidad de mantener en la práctica orientadora cierto eclecticismo ante la posible bipolaridad del estilo de asesoramiento (experto/colaborativo), ante distintas funciones y actuaciones orientadoras a realizar, y ante los diferentes modelos de orientación que se sugieren desde la teoría.

Las funciones de la orientación educativa se pueden considerar como unas «propuestas para hacer» o «tareas a realizar» que gran parte de las veces están más próximas al polo ideal y utópico que al polo real. Son muchos los autores que proponen listados sobre funciones de la orientación educativa (Morrill, Oetting y Hurst, 1974; Bisquerra, 1992; Álvarez Rojo, 1994; Álvarez González, 1995; Rodríguez Moreno, 1995; Riart, 1996; etc.) al igual que son también numerosos los textos legislativos que incluyen variadas funciones, y, a veces, tanto en un caso como en otro se confunden con listados de tareas. Por otro lado, los modelos de orientación sugieren procesos y procedimientos concretos de actuación; es decir, se pueden considerar como «guías para la acción» (Bisquerra, 1998).

La relación típica del orientador con los «orientados» viene definida a priori en base a ciertas estereotipias que chocan abiertamente con el modelo de orientación que desde el actual sistema educativo se está reclamando. Así, se aboga por orientar en base a procesos, según un modelo colaborativo, no directivo, etc. Y se rechazan las actuaciones que van en la línea del modelo de servicios. Sin embargo, actualmente, cuando todavía no se ha asimilado suficientemente en los centros las propuestas curriculares que se derivan de la aplicación de la LOGSE, muy especialmente en lo referente a aspectos como la acción tutorial, la atención a la diversidad desde unos planteamientos metodológicos y organizativos alternativos, etc., no siempre es posible funcionar según el modelo de orientación implícito en dicha Ley.

No es cuestionable que una de las finalidades de la orientación es colaborar en la mejora de la calidad de la enseñanza, pero en el propio significado semántico de la palabra «colaborar» está implícita la actuación conjunta de varias partes (dos como mínimo) y esto no siempre se da. Además, el papel fundamental asignado por muchos

autores al Proyecto Educativo y Proyecto Curricular de los centros para contextualizar la labor educativa y orientadora choca, gran parte de las veces, con las posibilidades reales de estos documentos teniendo en cuenta que las circunstancias en que han sido elaborados no responden a las finalidades con que fueron concebidos. También hay que tener en cuenta que las demandas que se hacen desde los centros están muchas veces en la línea del modelo clínico, y los orientadores (tanto internos como externos) no pueden obviar este tipo de demandas.

Por otro lado, son los propios agentes de la orientación los que, frecuentemente, valoran de forma más satisfactoria y positiva en cuanto a resultados se refieren aquellas actuaciones más estrechamente relacionadas con un modelo de servicios (Jiménez, 1999). Por lo tanto, pensar en el orientador única y exclusivamente como un experto en procesos y procedimientos de animación y desarrollo de cambio educativo, en detrimento del estilo más próximo al polo de técnico especialista en contenidos e innovaciones específicas, puede ser actualmente una utopía hasta cierto punto peligrosa para la propia orientación si en los centros no existe el mínimo clima que cabe exigir para su puesta en práctica.

En definitiva, la tarea orientadora en los centros educativos no puede, hoy por hoy, seguir fielmente a un modelo teórico de orientación ya sea de servicios, de programas, de consulta o mixto. Las actuaciones orientadoras o «paquetes de orientación» se justificarán principalmente a partir del encuentro entre las funciones asignadas a los agentes orientadores y las demandas y problemáticas reales que cada centro educativo plantee. Otros factores (contexto social, experiencias previas, teorías psicológicas y pedagógicas, concepción de la propia profesión, filosofía de vida, etc.) actuarán de moduladores para que el orientador pueda elegir las rutas más adecuadas (individual/grupal; directa/indirecta; puntual/contextual; externa/interna; procesos/contenidos; preventiva/correctiva; etc.) para dar sentido y funcionalidad a las diversas actuaciones a desarrollar.

3. SEFORLAB 6: SERVICIO DE ORIENTACIÓN

Con los años, la orientación se ha ido convirtiendo en un proceso de ayuda en el desarrollo madurativo del individuo, no solo en el ámbito escolar y formativo sino en cualquier momento del ciclo vital de la persona. Pasando de ser sólo orientación escolar y profesional a convertirse en orientación para la vida.

Desde la escuela y las instituciones formativas, actualmente, se tiene en cuenta la orientación. Desde el campo de la ocupación, las Instituciones públicas como el Ministerio de Trabajo o sus homólogos autonómicos, junto con el INEM, tienen en cuenta las transiciones desempleo-empleo, ofreciendo servicios de información y de orientación a sus usuarios.

Sin embargo, la orientación hoy alcanza también el terreno de las organizaciones, de lo social, del tiempo libre, de las personas mayores... Ya que las personas, y por tanto la sociedad, necesitan en algún momento de la orientación.

Seforlab 6 es un centro de orientación formado por licenciados en Pedagogía, Psicopedagogía y Psicología, con formación pluridisciplinar y con sedes en Barcelona,

Viladecans y Girona que da servicio de orientación a personas, profesionales, instituciones y organizaciones, desde 1980.

Seforlab 6, ofrece servicio de orientación desde las áreas de: Escolar, académica y vocacional, Ocupacional y profesional y Empresarial.

Habiendo realizado un encomiable y reconocido trabajo desde sus orígenes hasta 1996 en el área de las necesidades educativas especiales y en el tratamiento de la diversidad. Sigue dando asesoría, en el campo escolar, a centros formativos, a personal docente y a especialistas; diseñando e impartiendo programas de orientación para estudiantes y realizando evaluaciones de perfiles personales para la orientación vocacional y académica.

A partir de 1989, centra su objetivo principal en el área ocupacional y profesional. Dando soporte y consultoría en materia de recursos humanos a las organizaciones y, desde esa fecha, ayudando a los desempleados y trabajadores en la toma de decisiones para la consecución de su inserción o recolocación en el mercado laboral como Centro Colaborador de la Dirección General de Ocupación de la Generalitat de Cataluña en materia de Orientación Profesional.

Después de 11 años, en Cataluña ha quedado ampliamente demostrado que la orientación es un servicio imprescindible en los programas de ayuda a la búsqueda de empleo y en la mejora social de las personas. Porque cuando el individuo mejora —personalmente, en calidad de vida...— mejora la sociedad.

A nivel organizacional, ocurre algo similar. Desde que existen empresas, existen trabajadores. Las organizaciones, productivas o de servicios, funcionan gracias a que seres humanos ponen su esfuerzo, físico o/e intelectual, al servicio de las mismas.

Los expertos en recursos humanos se preocupan, cada vez más, por: el clima laboral, el liderazgo efectivo, la ergonomía, los riesgos laborales, la comunicación asertiva, la conducción de equipos de trabajo, la gestión del conocimiento, los círculos de calidad, la teoría Z, la gestión del cambio, la prevención del stress laboral, el desarrollo de la carrera y un sinnúmero de aspectos más, centrados en la búsqueda de la satisfacción del individuo para su ulterior aprovechamiento en los procesos de la organización.

El orientador, por tanto, tiene un papel importante en el proceso de consecución de esa satisfacción.

Desde que Roger fundamentó y teorizó la corriente de las relaciones humanas y, por supuesto, desde que Maslow introdujo, nuevamente, la idea sobre la necesidad de ocuparse para que los miembros de una organización alcanzasen la felicidad a través del trabajo y su entorno, se reconsideró la dimensión humana y social de las organizaciones.

Esta nueva corriente, no solo revitalizó la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, sino que dio pie a reconsiderar la presencia de nuevos profesionales en el ámbito organizativo.

Así, el orientador tiene —a pesar de que no ocupe— un lugar importante en las organizaciones, ya sea dentro del departamento de recursos humanos o desde servicios externos. Pues, no sólo es necesario *para diseñar programas de formación y reciclaje de trabajadores*, sino para: realizar valoraciones de trabajadores en activo para su promo-

ción o recolocación interna, valorar puestos de trabajo, realizar adecuaciones persona-puesto, diseñar y desarrollar planes de carrera y sucesión, evaluar el desempeño, crear servicios de consultoría y asesoría a los trabajadores, colaborar en los procesos de selección de nuevo personal para la empresa y generar programas para la recolocación externa de aquellos trabajadores que han de abandonar la organización.

Éstas son, entre otras, algunas de las muchas funciones que desde Seforlab 6 desempeña el orientador como servicio a las organizaciones.

4. BIBLIOGRAFÍA:

- Álvarez González, M. (1995): Orientación profesional. Cedecs.
- Álvarez Rojo, V. (1994): Orientación educativa y acción orientadora. Madrid. EOS.
- Bisquerra, R. (1998): Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. Ed. Praxis.
- Coopers y Lybrand (1994): Gateways to Learning National Evaluation: Final Report. London: Coopers y Lybrand (mimeo).
- Enderlein, T. (1976): A review of career education evaluation studies. Washington DC: U.S. Department of Health, Education and Welfare, Office of Education, Office of Career Education (ERIC Document Reproduction service nº ED 159 445).
- Escudero, J.M. y Moreno J.M.: (1992): El asesoramiento a centros educativos. Madrid. Consejería de Educación y cultura.
- Evans, J.H. and Burck, H.D. (1992): The effects of career education interventions on academic achievement: a meta-analysis. *Journal of Counselling and Development*.
- Gysbers, N.C. and Henderson, P. (1994): *Development and Managing Your School Guidance Program* (2nd ed.), Alexandria, VA: American Association for Counseling and Development.
- Killen, J., White, M. and Watts, A.G. (1992): *The economic value of careers guidance*. London: Policy Studies Institute.
- Lapan, R.T., Gysbers, N.C. and Sun, Y. (1997): The impact of more fully implemented guidance programs on the school experiences of high school students: a state-wide evaluation study. *Journal of Counselling & Development*, 75, 292-302.
- Repetto, E. y cols. (1994): Orientación educativa e intervención psicopedagógica. Madrid. UNED.
- Repetto, E. (1999): *Tu futuro Profesional*. Madrid: CEPE.
- Rodríguez Moreno, M.L. (1995): Orientación e intervención psicopedagógica. Barcelona. CEAC.
- Rus Arboledas, A. (1996): Tutoría, departamentos de orientación y equipos de apoyo. Universidad de Granada.
- Solé, I. (1998): Orientación educativa e intervención psicopedagógica. Barcelona. Horsori.
- Watts, A.G. (1999): *Reshaping Career Development for the 21st Century*. University of Derby.
- White, M. (1992): The potential of guidance: Ideas from economics, in Killen, J. White, and Watts, A.G.: *The economic value of careers guidance*. London: Policy Studies Institute.