

Publicado en:

Sánchez-Teruel, D. y Robles, A. (2010): *La formación y orientación profesional para el empleo en colectivos de riesgo de exclusión: Un modelo de trabajo innovador*. I Congreso Internacional virtual de formación del profesorado. Universidad de Murcia

<http://congresos.um.es/cifop/cifop2010/paper/view/8591/9001>

La formación y orientación profesional para el empleo en colectivos de riesgo de exclusión: un modelo de trabajo innovador

David Sánchez-Teruel ^a y M^a Auxiliadora Robles Bello

Vocational Training and Employment in groups at risk of exclusion: a model of innovative work

David Sánchez-Teruel ^a and M^a Auxiliadora Robles Bello

- a. Profesor de Psicología de la Universidad de Jaén
Edificio C5 Despacho 026
Campus Las lagunillas, s/n 23071 JAÉN (ESPAÑA)
Tlf: 953-213399 Email: dsteruel@ujaen.es

RESUMEN:

La importancia de cualquier investigación dentro de las Ciencias Sociales estriba en que se produzca una importante apuesta por parte de las administraciones educativas en el desarrollo de herramientas e instrumentos que ayuden a determinados colectivos a conseguir un bienestar bio-psico-social. De ahí, que esta comunicación plantea un modelo de trabajo con alumnos y alumnas en riesgo de exclusión social que facilita la focalización en sus intereses y en sus potencialidades como medio de conseguir un proceso real de aprendizaje. Se ofrece un acercamiento teórico a todos aquellos profesionales de la enseñanza que imparten la asignatura de formación y orientación profesional para que ahonden en las potencialidades y recursos de sus alumnos en riesgo de exclusión como personas únicas y distintas en las que se requieren acciones y actividades de formación diferenciados.

Palabras Clave: procesos focalizados, colectivos en riesgo de exclusión, empleo

ABSTRACT:

The importance of any research in the social sciences is that there is a significant commitment by education authorities in the development of tools and instruments to help certain groups to get a welfare bio-psycho-social. Hence, this paper presents a model of working with students at risk of social exclusion which makes it easier to focus on its interests and its potential as a means of achieving a real learning process. It offers a theoretical approach to those teaching professionals who teach the subject of vocational guidance and training to deepen their strengths and resources of its students at risk of exclusion as unique and distinct in the required actions and activities differentiated training.

Keywords: targeted processes, groups at risk of exclusion, employment

En procesos tan complejos y diversos como los implicados en facilitar la incorporación laboral de colectivos en riesgo de exclusión y donde, en consecuencia, es fácil desorientarse como profesional de la enseñanza, parece de enorme utilidad el disponer de algunos principios y modelos que nos ayuden a interpretar las situaciones en las que nos encontramos y que nos iluminen sobre la dirección a seguir (Aeito, 2001; Punk, 1994).

Estos principios y modelos los podemos concebir como un conjunto de conceptos interconectados que podríamos utilizarlos como referencia permanente y que nos pueden servir para operar en la realidad, se configuran como orientaciones de carácter general para la práctica (Punk, 1994; Sánchez-Teruel, 2009 a, b)

El debate, asunción, formulación y revisión colectiva de los principios y modelos por parte del conjunto de profesionales de la enseñanza suponen una buena práctica. Es deseable que esté explicitado tanto el procedimiento de elaboración de los mismos, como su contenido, revisión y difusión (Durston y Miranda, 2002; Martínez, 2003; Sánchez-Teruel, 2009a)

1. EL ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA: CONCEPTO Y OBJETIVOS:

El enfoque centrado en la persona ya sea que se considere como teoría, filosofía o simple forma de vida es una excelente herramienta para que el profesional de la enseñanza o intervención laboral o socioeducativa pueda contar con nuevas opciones que le permita avanzar en su acción humana consigo mismo y con los demás (Bayot, Del Rincón y Hernández, 2002; Ceniceros y Oteo, 2003).

El modelo centrado en la persona surge a mediados de los años 80 con la finalidad de aumentar la comprensión de las experiencias vividas por las personas en riesgo de exclusión y lograr expandir y mejorar dichas experiencias mediante el diseño de apoyos adecuados que permitan elevar los niveles de calidad de vida para esta población (González-González, 2003). Acorde con esto, el concepto de calidad de vida se convierte en el principio guía del diseño, implementación y evaluación de servicios y enseñanza prestados (Iturbide y Serrano, 2004; Rogers y Rosenberg, 1981).

Este modelo reconoce que la calidad de vida es un constructo multidimensional que implica la interacción de factores de la persona con factores ambientales y por lo tanto resulta

muy difícil, a veces, trabajar con un plan único que satisfaga las necesidades de todas las partes (Bainbridge, Murria, Harrinson y Ward, 2003; Valdizón de Sánchez, 2000).

El Enfoque Centrado en la persona da la oportunidad al ser humano de ser él mismo, de dejarse ser y sentir, de conocerse más y mejor a sí mismo, de vivir la vida intensamente con sus debilidades y fortalezas, alegrías y tristezas y con su sentimiento y su razón (Alcalá, 2001; Rodríguez-Morejón y Beyebach, 1994; Rogers y Rosenberg, 1981).

El punto de partida de este modelo es el de la confianza básica en el ser humano, en su predisposición hacia lo constructivo, en sus potencialidades (Iturbide y Serrano, 2004; Rogers y Rosenberg, 1981, Sánchez-Teruel, 2009b). El ser humano posee diversas tendencias que le inducen hacia determinadas formas de conducta, hacia determinadas actitudes (Villares, 2009). Las actitudes en el hombre, sin embargo, no se pueden decir que están prefijadas de antemano (Villares, 2009).

El ser humano dispone de un bagaje natural que le posibilita desarrollar sus potencialidades en el marco que le brinda su propio contexto personal y cultural (Aeito, 2001, Casals, Colomé y Comas, 2003). El ser humano ante todo se hace a sí mismo con sus propias tendencias y toma de decisiones (Crespo, 2008; Gallego y Martínez, 2009).

Este procedimiento supone la asociación de los profesionales de la enseñanza con el individuo para construir un futuro deseable e implica la participación de todos los interesados para lograr las metas claves de la inclusión social (Alcalá, 2001; Comisión Europea, 2008; Garmendia, 2009):

- Reducir el aislamiento y la segregación social
- Establecer amistades y sinergias
- Incrementar las oportunidades de implicarse en actividades deseadas
- Desarrollar competencias personales
- Promover respeto para la persona

Este modelo combina la ideología de la diversidad y el respeto por la diferencia con estrategias de análisis y solución de problemas (Martínez, 2003; Rodríguez-Morejón y Beyebach, 1994; Rogers y Rosenberg, 1981). Como consecuencia de la utilización de este modelo nos enfrentamos a un cambio de enfoque en la intervención y rol que debemos

desempeñar como docentes porque se reconocen las necesidades particulares de apoyo de cada persona acordes a su contexto, sistema de valores y desarrollo personal y obliga a las instituciones educativas a prestar servicios ajustados a la persona y no lo contrario (Iturbide y Serrano, 2004; Sánchez-Teruel, 2009a).

Este modelo tiene los siguientes objetivos (Rodríguez-Morejón y Beyebach, 1994; Sánchez-Teruel, 2009a):

- Centrarse en el individuo más que en la institución educativa
- Enfatizar en que el entorno del individuo se implique en su proceso de integración y resaltar las relaciones interpersonales como fuente primaria de apoyos para la persona en riesgo de exclusión.
- Focalizar la atención en intereses y fortalezas del individuo más que en sus limitaciones.
- Lograr una visión del estilo de vida que dará satisfacción a la persona y las metas u objetivos que deben lograrse para alcanzar esa visión.
- Una Implementación que hace usos de recursos y apoyos provenientes no solo de la organización sino también de su comunidad.

Como resultado final, este modelo busca construir un futuro laboral con el mínimo de restricciones y lograr así la inclusión de la persona en riesgo. Este resultado se debe traducir en profundos cambios en la persona porque los esfuerzos se dirigen a resolver problemas, acompañando y no empujando hacia la integración sociolaboral (Sánchez-Teruel, 2009a).

2. REQUISITOS DEL ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA:

Esta propuesta de intervención educativa pretende conseguir resultados si se intentan que exista la mayor cantidad posible de los siguientes requisitos (Rodríguez-Morejón y Beyebach, 1994; Rogers y Rosenberg, 1981; Sánchez-Teruel, 2009a):

- *Implicación de la persona en riesgo de exclusión y de su familia.* El éxito del modelo está estrechamente relacionado con la participación activa del individuo y las personas que tienen una interacción permanente con él, lo cual significa un desarrollo personal que se

traduzca en competencias de autodeterminación, capacidad de hacer elecciones y tomar decisiones, conocimiento personal de fortalezas y debilidades y conocimiento de oportunidades disponibles en el entorno.

- *Involucrar las fuentes naturales de apoyo.* La calidad de las redes sociales con que cuenta un individuo juega un papel determinante en el logro de niveles satisfactorios de calidad de vida. El proceso de orientación debe involucrar explícitamente la familia, los amigos, los vecinos como recursos para ampliar oportunidades de desarrollo del individuo.
- *Cambio del papel de los profesionales de la enseñanza.* El modelo centrado en la persona es un enfoque que cambia el papel directivo del profesional y lo transforma en un compañero de trabajo que maneja una parte de los conocimientos requeridos en el proceso de desarrollo del colectivo (Villares, 2009).
- *Redefinición de la persona en riesgo de exclusión.* Para que el modelo cumpla su propósito de aumentar la calidad de vida de estos colectivos, estos deben ser vistos desde una perspectiva que minimiza su déficit y pone su foco de atención en sus intereses, competencias y sus potencialidades para que ellos puedan construir una visión de futuro satisfactoria (Valdizón de Sánchez, 2000; Villares, 2009).
- *Visión de futuro sin restricciones.* La discusión sobre las metas que quiere lograr la persona debe separarse de la discusión sobre problemas y obstáculos para implementar dichas metas. La visión nunca debe desviarse del objetivo central que es la inclusión social del colectivo a través de la formación y orientación hacia el empleo (Sánchez-Teruel, 2009b).
- *Actitud Creativa:* La transición de un planteamiento sin restricciones en la visión de un futuro a la implementación de acciones que hagan realidad esa visión debe conducirse con actitudes creativas que conceptualizan las barreras como problemas-oportunidad, los cuales a su vez tienen soluciones si se trabaja en equipo con actitudes creativas (Berrios, 2009).
- *Generación de cambios inmediatos:* Las metas de este modelo centrado en la persona pueden demorarse en alcanzarse cuando implican cambios complejos en el sistema social o familiar. Debe tenerse el cuidado de definir algunas metas que se puedan lograr a muy corto plazo para generar confianza en que los cambios se pueden dar y mantener la motivación de todos los actores del plan (Iturbide y Serrano, 2004).

3. ACTITUD DEL/A PROFESIONAL DE LA ENSEÑANZA EN ESTE ENFOQUE:

Desde el modelo centrado en la persona las actitudes de los profesionales deben ser transmitidas de manera indirecta, impregnadas en las comunicaciones pero no formuladas abiertamente en ninguna de ellas (Martínez, 2003). A veces esto, es difícilmente comprensible y por esta razón algunos asumen que la actitud del profesional consiste en ser pasivos e indiferentes, en "no entrometerse". Pero ello de plano es incorrecto y, más aún, es nocivo, porque la pasividad de hecho es asumida como rechazo; además, suele terminar por aburrir al sujeto al ver que no recibe nada a cambio de su esfuerzo (Rodríguez-Morejón y Beyebach, 1994).

El enfoque plantea más bien que profesional debe ayudar a clarificar las emociones de la persona, ser un facilitador en el proceso de hacerlas conscientes, y por ello manejables y no fuera de su control. Pero no asumiendo un rol de omnisapiente y todopoderoso, que lleva al colectivo de la mano diciéndole "yo te acepto" y devolviéndole "masticadito" el material que éste le proporciona (González-González, 2003; Rogers y Rosemberg (1981); Sánchez-Teruel, 2009a).

El/La profesional de la enseñanza respeta al alumnado tal como es, con sus ansiedades y sus miedos, por lo que no le impone criterio alguno sobre como debe ser. La acompaña por el camino que el alumnado se traza, y participa como elemento presente y activo en este proceso de auto creación, facilitando en todo momento la percepción de los recursos personales, y de los rumbos seguidos en el camino, tal y como el alumnado los vivencia (Berrios, 2009; Rogers y Rosemberg, 1981; Sánchez-Teruel, 2009b).

Las características personales que se consideran necesarias en todo profesional de la enseñanza que desee instrumentalizar este enfoque en sus aulas de FOL (formación y orientación laboral) son las siguientes (Rodríguez-Morejón y Beyebach, 1994):

- a) Capacidad empática
- b) Autenticidad
- c) Consideración positiva incondicional.

Ello induce a pensar que el técnico desde esta perspectiva teórica es alguien que sencillamente ha logrado dar libre paso a su capacidad de actualización, y que por lo mismo

puede manejar con más eficacia y productividad su campo experiencial y ayudar a que los otros también lo hagan. Estos rasgos mencionados no son innatos, sino que con el deseo y la práctica constante se pueden aprender (Sánchez-Teruel, 2009a).

4. CONCLUSIONES Y NOTAS SOBRE SU APLICABILIDAD:

Las experiencias profesionales desde esta perspectiva abarcan una amplia gama que va del trato de personas, en condiciones pedagógicas, vocacionales o de orientación profesional, pasando por la psicología de grupos o intervención psicosocial y hasta en la consultoría empresarial y recursos humanos (Berrios, 2009).

Hay aplicaciones de esta concepción en diversas áreas como la psicología, sociología, trabajo social, educación social, las relaciones de pareja, etc. Cubre un amplio espectro de edades, desde niños de cinco años hasta ancianos (Rodríguez-Morejón y Beyebach, 1994).

Y todo esto es posible, porque el enfoque facilitador o centrado en la persona constituye además de una perspectiva teórica de actuación profesional, aplicable a tal o cual problema, una concepción del ser humano y de las relaciones interpersonales (Berrios, 2009; Rodríguez-Morejón y Beyebach, 1994).

A modo de conclusión, se considera el modelo centrado en la persona como una de las piezas clave en los esfuerzos actuales para enseñar las asignaturas relativas a la formación y orientación profesional que permitan al alumnado en riesgo de exclusión social tomar el control de sus vidas y recibir los apoyos desde fuentes muy diversas y naturales. Por otra parte, este modelo obliga a las administraciones educativas a flexibilizar e individualizar sus servicios y hacer del trabajo en equipo una condición indispensable para lograr el desarrollo integral del individuo y mejorar su nivel de calidad de vida y en definitiva su inclusión social a través de la enseñanza (Sánchez-Teruel, 2009a).

Esta teoría no es una varita mágica que soluciona todas las dificultades y problemas que tienen los colectivos en riesgo y de aquellos alumnos con los que trabajamos a diario, sino que más bien se ofrece una visión diferenciadora (ni mejor ni peor que otras) sobre el rol que deben desempeñar los docentes en su arduo quehacer profesional (Sánchez-Teruel, 2009a). Cada profesor podrá asimilar, coger, quitar o transformar a su antojo aquello que sí pueda ser aplicable con su colectivo, todo ello en función de una continua actualización y

revisión de las tareas profesionales que realiza constantemente con sus alumnos, recordando siempre la diferenciación que supone ser persona.

5. REFERENCIAS:

- Aeito, S. (2001). Cuestión social y salud mental: una relación implicada en la intervención profesional. *Boletín Electrónico Surá*, 55
- Alcalá, M.A. (2001). *La Entrevista de Selección: Manual Para el Entrevistador/a y el Entrevistado*. Madrid. Díaz de Santos.
- Bainbridge, S., Murray, J., Harrison, T. y Ward, T. (2003). *Formarse para el empleo. Segundo informe sobre la política de formación profesional en Europa*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Bayot, A., Del Rincón, B. y Hernández, F. (2002). Orientación y atención a la diversidad: descripción de programas y acciones en algunos grupos emergentes. *Relieve*, 8, (1): 66-87.
- Berrios, P. (2009). Inteligencia emocional en el ámbito laboral. En J.M. Augusto (coord): *Estudios en el ámbito de la inteligencia emocional* (pp. 157-174). Universidad de Jaén.
- Bunk, G.P. (1994). La transmisión de las competencias de la formación y perfeccionamiento profesionales, *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.
- Casal, J.; Colomé, F. y Comas, M. (2003). *La interrelación de los tres subsistemas de Formación Profesional en España*. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo-Fondo Social Europeo. Madrid.
- Ceniceros, J.C. y Oteo, E. (2003). *Orientación sociolaboral basada en itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Fundación Tomillo.
- Comisión Europea (2008). EU Employment Situation and Social Outlook. Monthly Monitor Report. D.G. Empleo y Asuntos Sociales. Disponible en <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2660&langId=en> (acceso 27/7/2009)
- Crespo, E. (2008). Guía para el análisis del impacto de las tecnologías de la información y comunicación en el desarrollo humano. *Tesis doctoral no publicada*.

- Durston, J. y Miranda, F. (2002). *Experiencias y metodología de la investigación participativa*. División de Desarrollo Social. Naciones Unidas
- Gallego, A. y Martínez, E. (2009). Estilos de aprendizaje y e-learning: Hacia un mayor rendimiento académico. Disponible en <http://www.um.es/ead/red/7/estilos.pdf> (Acceso 17/07/2009)
- Garmendia, C. (2009). *Estudio Impacto de la I+D+i en el sector productivo español*. Ministerio de Ciencia e Innovación de España.
- González-González, M. B. (coord.) (2003). *Guía sobre aspectos generales para el desarrollo de las acciones de orientación laboral*. Consejería de Economía y Empleo. Junta de Castilla y León
- Iturbide, P. y Serrano, U. (2004). *Manual de orientación laboral para personas con discapacidad*. Bizkaia. Lantegi Batuak.
- Martínez, N. (coord) (2003). *Manual de Buenas Prácticas en los Centros de Incorporación Social*. Bilbao. Lagun Artea
- Rodríguez-Morejón, A. y Beyebach, M. (1994). La terapia sistémica como marco para generar relatos nuevos con las familias. En D. Borobio (Comp.), *Familia en un mundo cambiante* (365-384). Salamanca. Publicaciones UPSA.
- Rogers, C. y C. Rosenberg (1981). *La persona como centro*. Barcelona: Herder.
- Sánchez-Teruel, D. (2009a). *Estrategias de intervención sociolaboral a personas en riesgo de exclusión*. *Formación para el Empleo*. Madrid. Editorial CEP.
- Sánchez-Teruel, D. (2009b). *Desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo para técnicos*. *Formación para el Empleo*. Madrid. Editorial CEP.
- Valdizón de Sánchez, A. (2000). Métodos alternativos de intervención profesional. *Encuentro Andino de Trabajo Social*, 24: 29-35
- Villares, J (2009). Trabajo en equipo. Cámara de Comercio e Industria de la Comunidad de Madrid. *Boletín de la Unidad de Promoción y Desarrollo*, 17: 23-30