

# Formación y orientación laboral: el empleo como prioridad

Francisco Javier Marco Conesa  
*Profesor de FOL. IES Carlos III. Cartagena*

## Breve apunte sobre los orígenes

¿FOL?... ¿Qué es eso? Supongo que más de uno se habrá hecho la pregunta a lo largo de los más de diez años de existencia de la especialidad; concursos de traslados, oposiciones, convocatorias diversas en las que la sigla viene apareciendo tras las denominadas especialidades tradicionales, suscitando en muchas ocasiones la duda en torno su significado.

En definitiva FOL significa Formación y Orientación Laboral, términos suficientemente elocuentes para explicar de forma genérica el cometido docente de la especialidad, en el marco de la nueva FP que configura la LOGSE.

La idea de incorporar un común denominador a todos los currícula de los nuevos Ciclos Formativos, con contenidos orientados principalmente a facilitar la inserción laboral del alumnado, toma cuerpo a lo largo del proceso de gestación de las directrices fundamentales que definen la nueva FP. Se sintoniza de este modo con las inquietudes en la materia que, desde finales de los ochenta, comienzan a llevar a la práctica sindicatos y administraciones (ayuntamientos, CC.AA e incluso el propio INEM) a través de diversas acciones formativas con finalidad semejante.

Al mismo tiempo, se aprovecha la creación de la nueva especialidad para integrar en la misma a

los profesores de la antigua Formación Empresarial, cuyos cometidos docentes, dentro de la FP regulada en la LGE, coincidían en parte con los que la normativa derivada de la LOGSE atribuye al profesorado de FOL.

Desde que el RD 811/93 creara el Título de Técnico Superior de Análisis y Control, de la familia profesional de química (el primero de los títulos del catálogo de la nueva FP), incluyendo entre los módulos del ciclo los de Formación y Orientación Laboral y Relaciones en el Entorno de Trabajo, todos los currícula de los ciclos formativos regulados posteriormente han recogido, cuando menos, el módulo de FOL en su oferta formativa, confirmando el indicado carácter de común denominador que se pretendía imprimir a dichas enseñanzas.

## Finalidades explícitas y atribuciones docentes.

Las intenciones que llevaron a los diseñadores de la reforma educativa a la creación de la especialidad de FOL aparecen expresadas claramente en el art.1º del R.D.676/93, por el que se establecen las directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de Formación Profesional, al referirse el precepto a las finalidades de la nueva FP. Entre dichas finalidades se citan

la de comprender la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de la inserción profesional; conocer la legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.

Estas finalidades refieren, en términos generales, los objetivos educativos que conciernen directamente a la especialidad de FOL, y constituyen el punto de partida para definir sus atribuciones docentes, las cuales guardan una relación directa con tales objetivos.

El ámbito de competencia docente de la especialidad se concreta en tres materias: el módulo de Formación y Orientación Laboral, el de Relaciones en el Entorno de Trabajo, y el de Administración, Gestión y Comercialización de una Pequeña Empresa (AGCPE).

El módulo de Formación y Orientación Laboral, presente en los currícula de todos los ciclos formativos de Grado Medio y Superior generalmente con una carga horaria de 65 horas, constituye el componente transversal de las atribuciones docentes de la especialidad. El módulo se estructura en cuatro bloques temáticos bien diferenciados.

Un primer bloque temático se

dedica al examen de los aspectos básicos que presenta el marco legal de las relaciones laborales en el sector productivo en el que el alumno deberá desarrollar su futura actividad profesional. Al concluir el bloque, el alumno debe ser capaz de interpretar y emplear las fuentes básicas del derecho laboral (Constitución, Estatuto de los Trabajadores, Directivas de la Unión Europea, convenio colectivo del sector), distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de la aplicación de dicho marco legal e identificar las distintas modalidades de contratación laboral que permite la legislación vigente en su sector productivo, en la actualidad.

Un segundo bloque temático, dedicado a Seguridad y Salud Laboral, se propone aproximar al alumno al marco legal de la prevención de los riesgos laborales, capacitándole para analizar riesgos, proponer actuaciones preventivas y/o de protección conducentes a reducir o eliminar los riesgos más habituales en su futuro entorno laboral, así como para aplicar las medidas sanitarias básicas inmediatas en caso de accidente. Aspectos todos ellos de suma importancia en el país de la UE que registra una de las más altas tasas de siniestralidad laboral.

El bloque temático destinado a Economía y Organización de empresas contempla entre sus finalidades la de que el alumno pueda, de una parte, interpretar los datos macroeconómicos de su entorno, a partir del análisis de las principales variables macroeconómicas, y de otra analizar la organización y la situación económica de una empresa del sector, interpretando los parámetros económicos que la determinan.

Por último, el bloque temático de orientación para el empleo capacita al alumno para identificar y evaluar las capacidades, aptitudes y conocimientos propios con valor profesionalizador, así como orientarse en el mercado de trabajo, evaluando sus propias posibilidades e intereses y el itinerario profesional más idóneo al tiempo que se le proporcionan un conjunto de instrumentos formativos (técnicas de búsqueda de empleo e inserción laboral) orientados a facilitar su integración en el mundo del trabajo. A lo anterior se añaden los elementos formativos que motivan e instruyen al titulado en el proceso de creación de la propia empresa, como otra posibilidad de acceso al empleo, más al alcance de una profesiones que de otras.

Por lo que respecta al módulo relaciones en el entorno de trabajo (RET), puede decirse que, en términos generales, lo que se pretende a través de las 65 horas a lo largo de las que se imparte la materia es familiarizar al alumno con un conjunto de técnicas e instrumentos que podríamos denominar habilidades directivas (comunicación, negociación, motivación,...), necesarias para desempeñar roles de dirección y de coordinación de equipos humanos propios de los mandos intermedios.

Entre las capacidades terminales que el alumno debe haber adquirido al término del módulo cabe señalar como más significativas las siguientes:

- Utilizar eficazmente las técnicas de comunicación en su medio laboral para recibir y emitir instrucciones e información, intercambiar ideas u opiniones, asignar tareas y coordinar proyectos.

- Identificar los tipos y la eficacia de los comportamientos posibles en una situación de negociación.
- Afrontar los conflictos que se originen en el entorno de su trabajo, mediante la negociación y conseguir la participación de todos los miembros del grupo en la detección del origen del problema.
- Ejercer el liderazgo de una manera efectiva en el marco de sus competencias profesionales e identificar los estilos de mando y los comportamientos que caracterizan cada uno de ellos adoptando el estilo más apropiado en cada situación
- Estimar el papel, competencias y limitaciones del mando intermedio en la organización.
- Conducir, moderar y/o participar en reuniones, colaborando activamente o consiguiendo la colaboración de los participantes...
- Describir la función y el método de la planificación de reuniones, definiendo, a través de casos simulados, objetivos, documentación, orden del día, asistentes y convocatoria de una reunión.
- Impulsar el proceso de motivación en su entorno laboral, facilitando la mejora en el ambiente de trabajo y el compromiso de las personas con los objetivos de la empresa.

Capacidades todas ellas que ilustran sobradamente sobre los propósitos generales del módulo antes citado.

Por último, el módulo de Administración, Gestión y Comercialización en la pequeña empresa proporciona al futuro profesional una visión actualizada del funcionamiento de las diferentes áreas

funcionales de una PYME, con especial atención a aquellos instrumentos de gestión que puedan capacitar al, en su día, titulado para desempeñar sus cometidos profesionales al frente de una empresa propia.

No acaba de comprenderse el criterio (si es que lo hubo) según el cual los diseñadores de la reforma educativa incluyeron uno u otro módulo en cada uno de los currícula que componen el extenso catálogo de ciclos formativos. Siguiendo una lógica razonable cabría pensar que el módulo A.G.C.P.E., sería más propio de perfiles capaces de desarrollar iniciativas empresariales en tanto que el de RET se adecuaría a aquellas profesiones en las que se trabaja por cuenta ajena, coordinando equipos humanos en posiciones de mando intermedio. Sin embargo esta lógica quiebra en muchos casos; a modo de ejemplo pueden citarse los dos CFGS de la familia de informática (Desarrollo de Aplicaciones Informáticas y Administración de Sistemas Informáticos) susceptibles, como pocos, de la puesta en marcha de proyectos de autoempleo, en cuyos currícula aparece el módulo RET pero no el de AGCPE. El profesorado de la especialidad sufre a menudo estas insuficiencias prestando una mayor atención a los contenidos relativos a la creación de la empresa, y al análisis del funcionamiento de las distintas áreas que la integran, incluidos en el módulo FOL.

### Cuestiones pendientes

Desde sus orígenes, una de las prioridades del profesorado de la especialidad ha sido contar con

un departamento didáctico propio, en consonancia con el reconocimiento de la identidad propia y diferenciada de sus atribuciones docentes en el marco de la nueva Formación Profesional, según han quedado expuestas en el apartado anterior.

La existencia de un departamento de Orientación laboral responde a una verdadera necesidad organizativa que se pone de manifiesto en numerosas ocasiones, en el día a día del quehacer docente. Así desde la supervisión de las programaciones didácticas, tanto en su elaboración como su ejecución, hasta la organización de pruebas extraordinarias, por no hablar de la resolución de reclamaciones contra calificaciones, todas ellas son tareas que competen a un jefe de departamento que *de facto* no existe.

Al agravio comparativo con el resto de las especialidades, se suman pues un conjunto de disfunciones estrictamente organizativas que se derivan de la desafortunada integración del profesorado de FOL en los departamentos de Orientación, producto de la regulación contenida en el aún vigente ROIES.

La reivindicación se ha venido planteando sin solución de continuidad desde la creación misma de la especialidad, con diverso eco dependiendo del momento y el lugar; así, si bien en un principio el MEC se negó rotundamente a rectificar, la cuestión (y con ella el reconocimiento implícito del error) ha sido resuelta posteriormente en la mayor parte de las comunidades autónomas, incluso en aquellas que recibieron las competencias en materia educativa en las mismas fechas que la Comunidad de Murcia. La solución legislativa

adoptada es diversa; en las comunidades que accedieron a las competencias educativas en una primera fase, son los reglamentos orgánicos de los institutos de secundaria los que contemplan la existencia del Departamento Didáctico de FOL hasta las que lo han hecho por vía de decreto publicado en el correspondiente Boletín Oficial.

### A modo de conclusiones

Como se ha mencionado anteriormente, desde principios de los noventa las administraciones locales y autonómicas se aprestaron a organizar una amplia variedad de acciones en materia de orientación laboral e inserción profesional, en buena parte de los casos al calor de los recursos financieros procedentes de la unión europea.

En el ámbito docente, a juicio de quien suscribe tales actuaciones, plenamente coincidentes con el ámbito de competencia docente del profesor de FOL como ha que dado expuesto, no tienen por que circunscribirse al ámbito curricular pudiendo trascender al terreno de la asistencia individualizada a los alumnos que concluyen sus estudios a través de la organización en los centros de un servicio de orientación laboral, en el seno de los departamentos de FOL, capaz de desarrollar un conjunto de tareas tales como organizar y gestionar la bolsa de trabajo del centro, en estrecha relación con las empresas del entorno, proporcionando a la vez apoyo y asesoramiento a los recién titulados en sus esfuerzos por acceder a su primer empleo. Y, como no, proporcionar estímulo y apoyo técnico a quienes

estén dispuestos a asumir el riesgo de llevar a la práctica iniciativas empresariales. Todos los esfuerzos son pocos en esta línea en la que, dicho sea de paso, apunta de forma muy significativa nuestra discutida Ley de Calidad, cuya Disposición final segunda, modifica el art. 2.3 de LOGSE añadiendo a los principios que deben inspirar la actividad educativa un apartado l) que reza “El desarrollo del espíritu emprendedor”.

Una mirada a la historia reciente de nuestro propio país nos muestra como multitud de proyec-

tos empresariales culminaron con éxito gracias el espíritu emprendedor de personas que, no habiendo pisado nunca un aula universitaria, disponían de los conocimientos técnicos y la tenacidad suficientes como para convertir una idea inicial en una empresa viable.

No se trata de rendir culto al neoliberalismo, la empresa privada y la globalización sino de prestar atención a los datos de la realidad económica, que ponen de relieve una correlación directa entre el índice de creación de empresas, las tasas de desempleo y la renta

per cápita de las diferentes comunidades autónomas.

Naturalmente la asunción de tan variadas tareas por parte del profesorado de la especialidad requeriría contraprestaciones adecuadas en forma de reducción de horas lectivas, planteamiento éste que, vistos los rigores presupuestarios que venimos sufriendo en la trayectoria reciente de nuestra Consejería de Educación, en cuanto a disponibilidades horarias del profesorado se refiere, aparece hoy como un deseo inalcanzable.

