

## ORIENTACIÓN LABORAL. MÁS QUE FORMACIÓN.

En el proceso de aprendizaje ininterrumpido en el que se basan los actuales postulados de la Formación Profesional para la vinculación permanente al mercado laboral, la orientación representa el paso necesario entre el conocimiento y su aplicación práctica y la adaptación a los continuos cambios. Debe de hacerlo una Institución, además de las Administraciones, implicada en la formación de cuadros y trabajadores, con vocación de servicio a la inserción al mercado de trabajo. Por ello, el papel de los Agentes Sociales y en concreto de las Organizaciones Empresariales, es relevante y cobra su más completo sentido.

La formación inicial deja de ser la “llave”, lo determinante al puesto de trabajo definitivo y para toda la vida. Lo que se ha llamado vulgarmente “la colocación”. A partir de aquí es cuando la orientación adquiere su plena y actual importancia. Lo que se busca es la estabilidad en el empleo, y no un trabajo. Así, el proceso de orientación se convierte en clave para una adecuada formación e inserción laboral.

La implicación de las organizaciones empresariales y de la Confederación de Empresarios de la Provincia de Alicante (COEPA), en la formación de empresarios y trabajadores, comienza ya con los primeros pasos de la institución (1.978). Más allá de la negociación colectiva, razón más inmediata de la Organizaciones Empresariales y el elemento aglutinador de las primeras asociaciones gremiales modernas, la formación o mejor dicho el cuidado y la preocupación por la enseñanza a los primeros cuadros que apenas salían en defensa de los intereses patronales, comenzaba casi al mismo tiempo que aquellas. No obstante era una preocupación sentida y un deseo, más que una ocupación propiamente dicha. La realidad de la formación, vendría más adelante de la mano de los primeros cursos de FORCEM (Formación continua para empresarios y trabajadores), y aún antes, en forma de delegaciones de acciones formativas derivadas de las organizaciones sectoriales e intersectoriales nacionales.

No fue sino hasta 1992 y sobre todo en el 93, con el arranque del Acuerdo Tripartido sobre Formación Continua (FORCEM), que desde algunas Asociaciones y/Federaciones sectoriales se empezaría la formación continua con este carácter, destinada a empresarios y trabajadores desde las líneas formativas que a través del diálogo social de los Agentes económicos y sociales, comenzaba su andadura. COEPA asume esta tarea convencida, no solo de su necesidad para la estructuración firme de un mercado laboral, preparado para las necesidades empresariales, sino sobre todo, por el bien social que el empleo representa para el avance de una sociedad moderna que debe procurar la integración de todos los colectivos para la consecución del bienestar social. Nada de esto es posible sin una plena y efectiva integración laboral.

### **PACTOS VALENCIANO PARA EL EMPLEO Y LA FORMACION**

Fruto del diálogo y del acuerdo fueron las experiencias en materia de concertación social concretadas por la Gobierno de la Comunidad Autónoma Valenciana y los Agentes Sociales de la Comunidad Valenciana, en los Programas Económicos Valencianos<sup>1</sup> y en los Pactos por el Empleo y la Formación<sup>2</sup>. Como resultado de ello se

---

<sup>1</sup> PEV (Plan Económico Valenciano) I, II y III, años 1984 a 1999

<sup>2</sup> AESC (Acuerdo por el empleo, la solidaridad y competitividad) 1993, AVEF (Acuerdo valenciano por el empleo y la formación) 1996-200 y PAVACE (Pacto Valenciano por el crecimiento y el empleo) 2001-2007.

superaron los 280.000 puestos de trabajo netos creados en las empresas valencianas durante su periodo de vigencia. Dichos acuerdos, aunque entronizaban la formación como instrumento básico para hacer efectivas y reales las posibilidades de empleo, no citaban a la Orientación laboral como estrategia hacia la más eficaz integración laboral y la aspiración de conseguir un sistema de envejecimiento activo<sup>3</sup>. Tampoco el PAVACE (Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo), lo cita en su preámbulo, aunque lo recoge en su texto al compás de la Información para la creación de un sistema integrado dentro del nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (1998-2002). La dicotomía Información-Orientación, se configura como “uno de los pilares básicos para el desarrollo personal y profesional de los alumnos, trabajadores y la sociedad en general”. Pone especial énfasis en el acceso a la “Sociedad de la Información”, por parte de los trabajadores de las Pymes, dentro del impulso a la formación abierta, presencial semipresencial y a distancia. El sistema de la Orientación se dirige a toda la Formación Profesional (antes dividida, como sabemos en reglada, ocupacional y continua) y responde a la necesidad de hacer llegar a todos los colectivos potencialmente interesados la información sobre el empleo y las vías de adquisición de las competencias que ofrece el sistema formativo en cualquiera de sus modalidades. La razón última de la Orientación es la de “facilitar el empleo y el progreso de las personas, garantizando el acceso de los trabajadores en activo a procesos de información y orientación profesional”. Todo ello contará con los medios materiales y personales de calidad y la ayuda de los diferentes observatorios creados o que sectorial/territorialmente se vayan creando. Este sistema necesita de la coordinación adecuada entre los procesos informativos-orientativos con la formación, desarrollando los itinerarios completos de orientación-formación. En la Comunidad Valenciana, para ello se crea el Consejo Valenciano de Formación Profesional con funciones rectoras, asesoras y colaboradoras de la F.P.

## **NORMATIVA ESTATAL**

Lo expresado en materia de orientación se dibuja con matices en la normativa estatal que sirve como base y recoge el nacido proceso orientador proponiéndose conjuntarlo como una herramienta potente en el sistema formativo que desemboque en la consecución del empleo en cada caso.

La Ley Orgánica 5/2002 de 19 de Junio de la Cualificaciones y de la Formación Profesional, le dedica por primera vez en nuestro sistema educativo, un título, concretamente el III, con el nombre de “Información y Orientación Profesional”.

Las finalidades (art14), se enmarcan en el Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional y son las de “informar sobre las oportunidades de acceso al empleo y adquisición y acreditación de competencias y cualificación profesional” a lo largo de toda la vida. La segunda es la labor de información y asesoramiento sobre las diversas ofertas de formación y los itinerarios profesionales que faciliten la inserción y la reinserción. Quiere que todo ello sea igualmente favorecedor de una movilidad profesional, que hoy por hoy sigue sin darse plenamente.

---

<sup>3</sup> El Long Life Learning entendido como un proceso inacabado y continuo de formación que abarca toda la vida laboral del trabajador y aún después. El flujo constante durante toda la vida para adaptarse a los cambios. El aprender a aprender como competencia horizontal y clave.

En las tareas de información y orientación participarán las Administraciones Públicas y los Agentes Sociales que proporcionarán la información del sistema educativo a toda la Sociedad.

Se cierra el título introduciendo como elemento novedoso la información que sirva a los interlocutores sociales para la negociación colectiva, salvaguardando su autonomía. Dicha circunstancia ya fue puesta de manifiesto en anteriores deslegalizaciones<sup>4</sup> de materias para la Negociación Colectiva, en la que se ampliaban las posibilidades negociadoras a los Agentes Sociales, sin que fueran aprovechadas en su totalidad).

Esta Ley Orgánica que requiere normas de desarrollo, no verá definitivamente articulada su prolongación hasta el R.D. 395/2007 de 23/3 por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el empleo<sup>5</sup>. El acuerdo de Formación Profesional para el Empleo firmado el 7/2/2006 por los Agentes Sociales, establece en su apartado 7.3, que el acompañamiento a la Formación para el Empleo debe analizarse en relación con otras acciones dirigidas a favorecer el aprendizaje permanente, como la Orientación Profesional o el reconocimiento de la competencia profesional, favorecer que el sistema de orientación profesional “esté al servicio de la definición y ejecución de itinerarios profesionales individuales para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores”. Para ello es necesario arbitrar los recursos suficientes reforzando el papel de los Servicios Públicos de Empleo y la participación de los interlocutores sociales.

En el que se integran los subsistemas de Formación Profesional Ocupacional y Continua, se recogen determinadas doctrinas jurisprudencial sobre competencias de diferentes administraciones, como otras normas de incidencia efectiva en el mundo de la Formación Profesional y la Ley de Subvenciones, además de volver a contar que el aprendizaje permanente es considerado por la UE (ya en su Estrategia de Lisboa) como uno de los objetivos básicos en educación y formación. En su artículo 31 pone al servicio de la definición y ejecución de itinerarios profesionales individuales el sistema integrado de información y orientación profesional; igualmente recoge de la misma forma, el papel de los interlocutores sociales y el de los centros de Formación Profesional consolidándolo, formándolo y haciéndolo más grande, extenso, profundo y accesible a todas las capas de la sociedad.

## LA ORIENTACIÓN INTEGRAL COMO ESTRATEGIA HACIA LA CONSECUCCIÓN DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO.

En el marco del Pacto Valenciano para el Crecimiento y el Empleo (PAVACE) se asume el compromiso de impulsar la formación continua de los trabajadores/as y la mejora de su empleabilidad. En este contexto, la Confederación Empresarial de la provincia de Alicante (COEPA) ha diseñado y puesto en marcha un servicio de orientación, con una visión integradora con el resto de iniciativas que desde el ámbito de la formación profesional, prevención de riesgos laborales e información empresarial se llevan prestando a las empresas alicantinas de manera continuada desde hace muchos años.

---

<sup>4</sup> Por ejemplo: Ley 11/1994 de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del E.T.

<sup>5</sup> Anteriormente en el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

En el año 2005, ante los procesos de cambio y transformación experimentados en algunos sectores industriales tradicionales de la economía alicantina<sup>6</sup>, COEPA junto al resto de organizaciones empresariales integradas en CIERVAL, plantea e inicia un proyecto que tiene como objetivo principal, aumentar la empleabilidad de los trabajadores, utilizando todas las herramientas a su alcance.

Las transformaciones en las actividades industriales manufactureras han tenido un especial impacto socioeconómico en algunas comarcas interiores de la provincia de Alicante y del sur de la provincia de Valencia, en las que estas industrias concentran un porcentaje muy significativo de la actividad económica. Se produjo un excedente de trabajo real y previsible que fue objeto de actividades de orientación y de actualización formativa en otros sectores con la creación de itinerarios profesionales que se mostraron muy útiles.

En este contexto, después de una primera etapa inicial de puesta en marcha, el servicio de orientación laboral y autoempleo de COEPA ha realizado a partir de 2007 una reestructuración en la cual ha incrementado su equipo de profesionales y ha elaborado materiales de orientación propios y mejorado los ya existentes.

#### LA ORIENTACIÓN LABORAL COMO POLÍTICA ACTIVA DE EMPLEO.

La orientación para el empleo y el autoempleo, es un recurso, dentro de las políticas activas de empleo que, tradicionalmente ha estado dirigido al colectivo de desempleados desde 1994. La novedad del servicio de orientación de COEPA está en integrar a los trabajadores en activo, así como en la metodología dirigida no solo la inserción laboral sino a la mejora de las expectativas profesionales.

La orientación profesional, desde COEPA, ha sido concebida como un servicio descentralizado en las principales localidades de la provincia. En cada uno de los puntos de orientación establecidos por territorios, se ofrece, por los técnicos encargados, información para la creación de empresas o tendente a la adquisición o especialización en competencias profesionales relacionadas con otros sectores empresariales que por las circunstancias del mercado estén en disposición de generar empleo para trabajadores de los sectores afectados por los procesos de cambio descritos en el apartado anterior.

Para mejorar la empleabilidad de los usuarios de este recurso, el servicio de orientación laboral y autoempleo de COEPA, pone a su disposición un completo dossier adaptado a la realidad económica actual de la provincia de Alicante, con especial referencia a ocupaciones generadoras de empleo, así como un informe con el análisis del perfil profesional y personal del usuario. Además se incorporan en el servicio consejos muy útiles en la búsqueda de empleo y en la puesta en marcha de un negocio, junto con la elaboración de un plan de desarrollo profesional y tutorías individualizadas.

En ellas, junto con el demandante de empleo, se establecen las acciones a llevar a efecto para propiciar su integración laboral. Teniendo en cuentas, su formación, experiencia, habilidades, necesidades, etc... El itinerario formativo queda así completado, permitiendo una más eficaz búsqueda de empleo.

---

<sup>6</sup> A partir de enero de 2004 con la libertad de comercio internacional y la competencia creciente de los mercados emergentes agudizan la pérdida de competitividad de los sectores tradicionales (textil y calzado principalmente)

Al finalizar los usuarios del servicio tienen un mejor conocimiento de sus potencialidades personales y profesionales, de cara a afrontar futuros retos laborales.

De manera complementaria a la orientación, los técnicos organizan talleres laborales y de autoempleo que facilitan un conocimiento más práctico a través de la resolución de situaciones simuladas y problemas que habitualmente se presentan en la realidad, vinculados a aspectos jurídicos, de comunicación, etc...

Para mejorar el conocimiento de las perspectivas profesionales del usuario, este podrá cumplimentar dos cuestionarios basados en 24 grupos de palabras y en unas sencillas baterías de preguntas, que le permitirán entender y memorar su trabajo, estilo de gestión y descubrir cualidades que pueden abrirle nuevas oportunidades.

Todo ello se recoge en un informe acerca del perfil personal y profesional del trabajador, y en un Plan de desarrollo profesional. Este incluye diferentes actuaciones de adaptación (formativas, actitudinales, etc.), hacia ocupaciones giradores de empleo y un plan de acción.

El servicio de orientación se integra dentro de la labor formativa desarrollada por COEPA. De hecho se está trabajando para que los trabajadores dispongan de un amplio abanico de cursos de formación dentro de su plan de desarrollo individual relacionados con ocupaciones emergentes y generadoras de empleo en el mercado laboral, completada con la actividad de la Confederación en el marco de los proyectos europeos Low Paid Workers Guidance, (orientación a trabajadores con salarios bajos, perfil). Se elabora el CV junto con la carta de presentación a las empresas, así como sugerencias e indicaciones sobre sectores o empresas a las que en primer lugar dirigirse<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> COEPA a través de sus Asociaciones y/o Federaciones, cuenta con amplias posibilidades para segmentar empresarialmente el sector donde pueden efectuarse los contactos.