

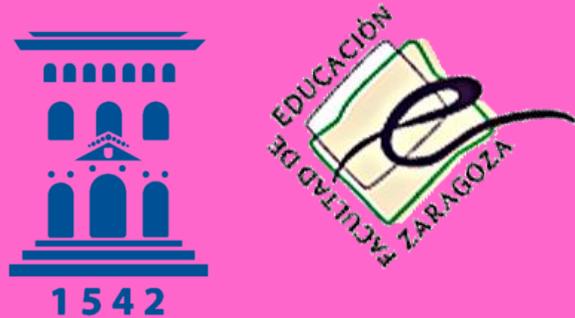
Facultad de Educación

Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, Artísticas y Deportivas

Especialidad: Orientación Educativa

El trabajo en red como metodología para la mejora de la orientación profesional

Trabajo Fin de Máster 2011/2012



Alumna: Evelyn Casado Ortiz

Director: Jesús Zapatero Herranz

ÍNDICE

Introducción.....	4-6
Planteamiento del problema.....	7
Marco teórico.....	8-14
Diseño metodológico.....	15-19
Fundamentación.....	15-16
Método.....	17-19
Análisis de datos y resultados.....	20-23
Conclusiones, consecuencias e implicaciones.....	24-26
Limitaciones en el desarrollo del trabajo.....	27
Referencias bibliográficas.....	28-30

«A pesar de la publicidad actual, una sola persona no puede cambiar todo el mundo. Va cambiando en tanto que las redes de relaciones se van formando entre personas al descubrir que comparten una causa en común y una visión de lo que es posible».

Margaret Wheatley

INTRODUCCIÓN A LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

La orientación en España ha recorrido un lento y largo camino, desde la creación, en 1919, del Institut d’Orientació Professional de Barcelona y, poco después, del Instituto de Orientación y Selección Profesional de Madrid (1924) (Benavent, 1996; Repetto, 2001).

Sus inicios y desarrollo hasta los años 60 quedaron fuertemente vinculados a la formación técnico profesional, desde la red de Oficinas-Laboratorio de Orientación Profesional, en todas las escuelas de enseñanza industrial (años 20 y 30), hasta la creación de los servicios de orientación en las Universidades Laborales, el Instituto de Psicología Aplicada y Psicotecnia (años 50-60), pasando por un abundante desarrollo legislativo (Madariaga, 1929; en Rodríguez Moreno, 1998: 15), en algunos casos, con pretensiones relevantes para extender los servicios de orientación, pero que no llegaron a tener impacto real. Por un lado, debido a la falta de medios y, por otro, porque se trataba de ideas vanguardistas de mejora cualitativa en los sistemas educativo y laboral, difíciles de asumir en nuestro país (Benavent, 1996).

Fue la orientación profesional la que inicialmente constituyó el origen de una disciplina que con el paso del tiempo ha ido ampliando sus horizontes. La expresión inicial –vocational guidance– recibió en Europa la denominación de orientación profesional, aunque hoy muchos expertos la denominan orientación para el desarrollo de la carrera, en referencia a uno de sus movimientos más importantes.

Existen dos formas de concebir la orientación académico-profesional: la primera considera la orientación académico-profesional como una necesidad puntual de los sujetos en el momento vital en que se produce la incorporación al mundo del trabajo; la segunda considera que el desarrollo profesional es un proceso que se extiende durante toda la vida y que engloba no sólo el acceso a una ocupación, sino también la adaptación y desarrollo personal y profesional en ella.

Esta última es la postura más extendida en la actualidad y es en la que he decidido centrarme para el desarrollo de esta investigación. El cambio de modelo puede apreciarse en las definiciones que se han dado de la orientación profesional a lo largo de su historia. Aquí reflejo algunas de ellas:

Para Parsons (1909:227) es “la acción de proporcionar a la juventud: 1.una clara comprensión de la aptitudes (propias y ajenas), de las capacidades, intereses, ambiciones, medios, limitaciones y sus causas; 2.conocimiento de los requisitos y condiciones de éxito, ventajas, compensaciones, oportunidades y perspectivas en las diferentes clases de trabajos; 3.una eficaz discusión de las interrelaciones de estos dos grupos de factores”.

El MEC (1992:227) la define como un “proceso de ayuda al individuo, mediante el cual éste identifica y evalúa sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesionalizador; se informa sobre la oferta formativa y la demanda laboral accesible para él, en la actualidad o en un futuro próximo y, en función de ambos conjuntos de variables, toma una decisión sobre el itinerario formativo a seguir, o en su caso, la modifica con el objeto de lograr una inserción profesional y social satisfactoria”.

Álvarez (1995:227) dice: “Entendemos por orientación profesional el proceso sistemático de ayuda, dirigida a todas las personas en período formativo, de desempeño profesional y de tiempo libre, con la finalidad de desarrollar aquellas conductas vocacionales que le preparen para la vida adulta”.

Desde los años 90, la orientación se está desarrollando sobre tres estructuras o subsistemas prácticamente independientes: el primero tiene lugar dentro del sistema educativo, en la educación primaria y secundaria; el segundo, se ha venido desarrollando paralelamente en el marco de las universidades; por último, un tercer subsistema, a partir de 1995, se ha desarrollado en los ámbitos socio-laborales y de formación para el empleo.

Objetivos

Rodríguez (1992:231), plantea una propuesta para un programa educativo acerca de la carrera profesional;

- Conocimiento de las características y requisitos de las profesiones (aspectos técnicos, personales y sociales).
- Conocimiento de las relaciones entre las características de la formación inicial y los requisitos del mundo laboral.
- Conocimiento de las relaciones entre la estructura del sistema educativo y el acceso a diferentes áreas ocupacionales.
- Adquirir competencias básicas, de planificación y liderazgo.
- Desarrollar hábitos para el trabajo autónomo, actitudes positivas y críticas hacia el trabajo. Tener contacto supervisado con el mundo laboral.
- Favorecer la igualdad de oportunidades entre sexos.
- Fomentar la inquietud por el aprendizaje y la formación a lo largo de la vida.

Contextos

“La orientación profesional es una relación del hombre con el mundo del trabajo en el periodo de formación (contexto educativo), en el trabajo propiamente (contexto de las organizaciones) y en periodo de su desarrollo personal (contexto de tiempo libre)” (Álvarez e Isus, 1998:233).

Contexto educativo: itinerarios en Educación Secundaria y Estudios Superiores.

Contexto de las organizaciones:

- Ingreso en la organización
- Establecimiento y avance
- Mantenimiento y declive
- Planificación del retiro

Contexto de tiempo libre: gestión del tiempo libre.

La orientación académico-profesional en Europa

La euroorientación, como se conoce al conjunto de iniciativas de orientación profesional en Europa, que nace para promover la movilidad ocupacional en el marco de un proceso de integración económica comunitaria (Caballero, 2005), así como para facilitar la formación permanente de los trabajadores y la inclusión y el bienestar social.

La Comisión Europea propone los siguientes principios;

- La eficacia del mercado interior depende en gran medida del buen funcionamiento del mercado de trabajo.
- La lucha contra el desempleo es un tema prioritario tanto a nivel comunitario, como en los Estados miembros.
- Es necesario abordar una falta de adecuación entre cualificaciones y competencias que requiere el mercado laboral y las que realmente existen.
- Se ha de reforzar la información y la orientación profesional, aumentando la motivación de los individuos y previniendo a su debido tiempo la adaptación de las cualificaciones al mercado de trabajo.

Con esta breve introducción lo que pretendo es reflejar la importancia que puede tener la orientación profesional en el individuo, tanto a nivel personal como social. Las decisiones que tomemos hoy condicionarán en cierta medida su futuro, como orientadores ese es nuestro trabajo y debemos hacerlo bien.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los profesores saben que su trabajo está cambiando al mismo tiempo que el mundo en el que se desenvuelven. En la medida en la que las actuales estructuras y culturas de la enseñanza se dejan tal cual están, la tarea de responder a estos cambios complejos y acelerados desde el aislamiento solo creará mayores sobrecargas, intensificación, culpabilidad, incertidumbre, cinismo y abandono pasivo.

El alumno en esta edad presenta importantes déficit de conocimiento de sí mismo, de información académica y profesional, de conocimiento del mundo laboral y de los elementos necesarios para tomar una decisión vocacional realista, meditada y documentada. Hemos de tener presente que la decisión que tome el joven es muy importante y puede condicionar su vida futura en muchos aspectos: su futura ocupación laboral, su inserción en un sector de la sociedad que condicionara sus valores, sus relaciones personales, una determinada retribución económica, etc. La orientación profesional constituirá, por tanto, un eje central de la acción tutorial.

Es cierto que la elección del futuro académico y profesional está normalmente condicionada por factores de tipo personal, familiar, social, educativo y económico; pero también es cierto que esta decisión puede ser más o menos razonada y razonable según la ayuda que los alumnos reciban del centro para tomarla. Porque parece claro que un alumno se siente identificado e implicado en su elección multiplica por cien las posibilidades de acertarla.

Conocerse a uno mismo y conocer las opciones entre las que se puede elegir son dos elementos claves para asegurar una buena elección. Conocer sus características personales permitirá al alumno poderlas confrontar con las diferentes alternativas de estudios y trabajos a elegir.

Si trasladamos la pregunta inicial sobre “¿Qué profesión vas a elegir en el futuro?” a nuestros jóvenes la pregunta se vuelve bastante difícil de contestar. Y las respuestas pueden ser diversas:

- “La verdad es que no lo he pensado”.
- “No lo sé, no conozco todas las opciones profesionales”.
- “No he decidido todavía lo que voy a hacer”.
- “Quizás estudie la profesión tradicionalmente familiar...”.

La mayoría de las respuestas encierran dudas, perplejidad, creencias erróneas sobre determinadas profesiones, prejuicios y nociones preconcebidas sobre el tipo de tareas que se realizan en una ocupación. La desinformación, ante el abigarrado panorama de ocupaciones, suele ser la tónica habitual en la que se mueven los alumnos y las alumnas de nuestros centros educativos.

La pregunta que debemos hacernos como orientadores es ¿qué hacemos nosotros para dar la mejor orientación posible a nuestros alumnos? ¿qué podemos hacer para mejorarla? Estamos en una situación económica y social complicada, entonces, ¿por qué no trabajamos en red y optimizamos los recursos?

MARCO TEÓRICO

Así pues, la complejidad del mundo educativo y laboral en la sociedad contemporánea convierte en auténtica necesidad la orientación académica y profesional para facilitar la transición del alumnado entre etapas educativas a la vida activa.

Lidia E. Santana (2010), profesora de la Universidad de La Laguna, reflexiona sobre la necesidad de repensar la orientación, cuestionando el hecho de que para educar/orientar no basta con los conocimientos psicopedagógicos ni los disciplinares, sino que es necesario hacer una lectura amplia de las claves de nuestro tiempo. Con su Programa de Orientación Educativa y Sociolaboral (POES) pretende hacer consciente al profesorado y a los orientadores de que no basta con informar al alumnado para que obtenga un trabajo que le proporcione la felicidad de “trabajar en lo que a uno le gusta”. Detrás de esta idea subyacen las biografías normales, los itinerarios predecibles. Ahora las biografías y los itinerarios laborales se construyen y reconstruyen al vaivén de las cambiantes fortunas de los tiempos.

El sistema educativo ha de mirar de frente al mundo laboral, si pretendemos preparar a los jóvenes para la transición a la vida adulta y activa. Para educar y orientar a las generaciones venideras no basta con los conocimientos disciplinares ni los psicopedagógicos; es necesario desentrañar las claves de la sociedad y asumir que si cambian los tiempos, han de cambiar también las responsabilidades profesionales.

Hoy más que nunca las cosas fluyen a ritmo de vértigo. En el terreno laboral los trabajos para toda la vida disminuyen y aumenta el número de trabajadores que han de ir acoplándose a distintos perfiles profesionales, en unos casos, y, en otros casos, han de ir ajustándose al rediseño de las nuevas tareas dentro de las familias profesionales.

Otro de los retos, además de la inclusión curricular, es crear las condiciones objetivas y subjetivas para que el trabajo colaborativo sea factible. A través de la colaboración se persigue que el profesorado analice su práctica educativa y la comparta con el resto de compañeros, así como potenciar su autonomía para elaborar y adaptar materiales en función de las necesidades e intereses de sus alumnos.

Una de las formas para conseguir la implicación del profesorado es trabajar a través del modelo por programas. Se tendría que planificar como una función docente más y de esta manera adquirir un carácter procesal, evolutivo y preventivo. De esta forma se promueve la participación activa de todos los sujetos implicados en el proceso orientador (Martínez Muñoz, 1995; Álvarez González et al., 1998; Jariot, 2001; Monge, 2009).

El modelo de programas debe entenderse como un modelo organizativo de orientación con una explicación de las funciones a realizar por los distintos agentes implicados. Tal y como afirma Rodríguez Espinar (1993) una de las mayores dificultades del modelo de programas es poderlo desarrollar con la predisposición e infraestructura de los centros. El equipo directivo debe facilitarles tiempo para que no lo vivan como una tarea más añadida a su labor docente. El orientador debe ser un buen dinamizador, fuente de recursos y asesor de manera que al profesorado no le suponga un sobreesfuerzo intervenir por programas.

Como ya he recalcado anteriormente la orientación profesional de los alumnos es importante y debemos aunar esfuerzos en que esta tarea se lleve a cabo de manera eficaz. Nos encontramos en un momento económico y social de incertidumbre y que mejor momento que este para encontrar nuevas formas de ahorrar en recursos, tiempo y esfuerzos y que todo esto, suponga además, una mejora en orientación. Claro, que esto supone que los agentes implicados estén dispuestos a ese cambio de visión y de acción.

UN CAMBIO INSTITUCIONAL. UNA ACTIVIDAD COMPLEJA

Una concepción global y analítica de los procesos implicados en la construcción de una nueva estructura de respuesta, por parte de las escuelas, nos lleva forzosamente a fundamentar cualquier acción transformadora en la disponibilidad de nuevos paradigmas más complejos, poliédricos y en “red” de análisis de los problemas y de los escenarios que los mantienen.

Para lograr una modificación relevante de las respuestas institucionales, las organizaciones y sus profesionales necesitan superar un cierto discurso plano, referido exclusivamente a soluciones técnicas y descontextualizadas. Es preciso cambiar los formatos de respuesta, conectando con teorías sociales y políticas más amplias, desplegando otras formas de organización y de construcción del conocimiento, insertadas en un determinado “territorio”, que les otorgue el sentido que necesita el desarrollo diario de las tareas de las escuelas. La comunidad de la que forma parte una institución educativa, conformada por el conjunto de agentes sociales, ciudadanos... que definen una vecindad, un distrito, una localidad..., constituye ese referente de valor que posibilita la búsqueda de soluciones complejas y, por tanto, más reales al actual malestar.

Este camino puede ser, en un comienzo, más costoso por la falta de tradición en el desarrollo de un trabajo de colaboración y compromiso. Esta atmósfera de trabajo alrededor de un proyecto compartido permite que se trabaje en busca de unos objetivos comunes y que se enlacen esfuerzos hacia una misma meta, eso que tanta falta nos hace en estos momentos.

Un instrumento apropiado y vigente en la actualidad para llenar de sentido el modelo de desarrollo educativo y social lo constituyen las redes de agentes sociales y educativos. Como ya se ha apuntado, una realidad compleja requiere actuaciones conjuntas, permitiendo que las iniciativas adquieran un sentido compartido, comprometiendo a todos, porque todos se sienten coprotagonistas. Las redes, con su forma de actuación horizontal, pueden convertirse en ese lugar de acción colectivamente organizada.

Es evidente que todo esto exige un profundo cambio de actitud en el conjunto de profesionales de un centro. La innovación y la mejora de la docencia no puede ser dictada institucionalmente. La iniciativa corresponde a cada uno de los profesores y profesoras en sus respectivas áreas. No puede ser de otro modo porque nadie como ellos conoce la realidad del trabajo con sus alumnos y porque las iniciativas deben ser experimentadas personalmente y han de ser analizadas y adaptadas en función de los propios objetivos, puntos de vista, estilos y contextos (Escudero, 2004). En esta tarea, las redes como configuración corresponsable y exigente del trabajo social y educativo encierran un futuro prometedor.

EL TRABAJO EN RED

La escuela representa una cierta forma de comunidad, que se liga y se entrecruza con otras comunidades presentes en el territorio, que forman una red que parece positivo desarrollar y potenciar. Las relaciones que se van generando, las redes que se crean, generan solidez, reglas de confianza y vínculos basados en reciprocidades que acaban construyendo sentimientos de pertenencia y voluntad de participación en la búsqueda de soluciones a las necesidades propias y colectivas. Llegar a constituir una verdadera red efectiva pasa por varios estadios: reconocerse, conocerse, cooperar, asociarse; estadios que suponen grados distintos de confianza y que se alcanzan en función de necesidades y deseos de agentes muy diversos que hay que conjugar. Pero, cuidado, en ocasiones las redes enredan; necesitan contar con profesionales de calidad.

Para generar procesos educativos integrales e integradores es necesario contar con personas con la capacidad de iniciarlos y de pilotarlos. Se trata de profesionales de la educación instalados institucionalmente a ambos lados de las paredes de la escuela; líderes que, además de hacer bien su trabajo, hacen lo correcto; motores influyentes sobre las personas para que se esfuerzen y desarrollen todas sus capacidades.

REDES EDUCATIVAS

Resulta evidente que la educación y la orientación están íntimamente relacionadas. La orientación tiene que partir de un contexto que no solo es social, sino también educativo. Por ello, en este contexto también se van a desarrollar una serie de circunstancias que aboguen por esta metodología (Hargreaves y Fullan, entre otros; 1992). Algunos autores (Marchesi y otros ; 2000) consideran que este método de trabajo sería uno de los pilares en la lucha contra el fracaso escolar... Las buenas prácticas descritas en países donde las redes tienen una gran dimensión y apoyo institucional –Holanda, Chile, Méjico, Brasil, Argentina– permite valorar positivamente su funcionamiento.

Se trata de establecer los nexos que permitan la creación de redes, de distinto ámbito y perfil que no desaprovechen experiencias de éxito ni repitan prácticas fracasadas, poniendo en común, además, todo tipo de materiales y recursos educativos generados en todo tipo de centros.

En este caso estamos hablando de redes educativas, pero siempre podemos partir de la idea principal y trasladarla al ámbito de la orientación profesional. Consiguiendo así una red que contemple el conjunto de instituciones de empleo y optimice, no solo recursos y personal, también experiencias, evitando así que se comentan los mismos errores y se pueda dar al usuario una orientación de calidad.

Entonces... ¿Qué es el trabajo “en red”?

Se puede decir que el trabajo en red es el trabajo sistemático de colaboración y complementación entre los recursos locales de un ámbito territorial. Es más que la coordinación (intercambio de información), es una articulación comunitaria: colaborar de forma estable y sistemática, por evitar duplicidades, competencia entre recursos, descoordinación y potenciar el trabajo en conjunto (Ballester y otros; 2004). Lo que la convierte en un excelente método de trabajo en estos tiempos de crisis económica y social en el que nos encontramos.

En el ámbito socioeducativo medio abierto, como en muchos otros sectores de intervención social, el trabajo en red se ha convertido en algo imprescindible. El sistema reticular de las redes es apto para una gran variedad de actividades puesto que presentan una estructura democrática horizontal y suficientemente flexible para adaptarse a un entorno comunitario caracterizado por el aumento de los actores y de las posibilidades de interacción.

Las redes nacen generalmente de pequeños grupos de individuos y grupos con una filosofía común o bien desde organizaciones y entidades con objetivos compartidos, y evolucionan hacia estructuras más complejas y maduras con estabilidad (Delors, 1996), acuerdos explícitos de colaboración, organización, sistemas de coordinación y "productos" como publicaciones, encuentros, conferencias y proyectos compartidos.

En términos prácticos, la metodología del trabajo en red es una manera efectiva de compartir información, de aprender de la experiencia del otro, de trabajar juntos, y permite a sus miembros evitar el excesivo gasto en recursos que significa la duplicación del trabajo o la de iniciar cada vez contactos por intercambiar experiencias, facilitando a las acciones e iniciativas de los miembros un efecto multiplicador.

En todas las comunidades autónomas del estado, con un entorno político cada vez más complejo, el deseo de colaborar ha producido una serie de redes sociales o comunitarias que han funcionado con mucho éxito. Existen desde entidades vecinales, de profesionales, de escuelas, de entidades de personas mayores, etc. Y no creo que haga falta mencionar el gran éxito que las redes sociales están teniendo.

En los últimos años, estas redes, más o menos formales, han surgido como vías de innovación, generando actividades y proyectos compartidos. El nivel de madurez que han logrado los permite ser reconocidos y escuchados para obtener recursos.

Ahora bien, la falta de redes estrictamente comunitarias no es adeudado exclusivamente al aislamiento tradicional respecto a otros lugares o a la ausencia significativa de intercambios y actividades que las hace innecesarias, es debido, también, a que para ser estables tienen que motivar a sus miembros, ser efectivas, tienen que saber superar los conflictos, etc. Por lo tanto, cualquier intento de trabajar en red se enfrenta al reto de crear un sistema propio, adaptado a cada realidad, de interacción y colaboración.

Así, las redes tienen razón de ser a través de:

- a) el aprendizaje de cómo trabajar juntos (aceptación de la diferencia, trabajo en equipo, articulación, colaboración, etc.);
- b) la adaptación a las realidades locales (conocimiento de las necesidades y demandas, comprensión de las dinámicas locales, etc.); y
- c) el trabajo efectivo (metodología, mantenimiento de la motivación y capacidad de plantearse proyectos realistas y viables).

Las redes están destinadas a la participación constructiva en los procesos comunitarios locales. Son la herramienta principal de colaboración local. La metáfora de la red permite comprender mejor los diversos tipos de relaciones que se dan al trabajo socioeducativo en un territorio, así como las relaciones que se querrían desarrollar desde un enfoque comunitario, lo que podríamos denominar “red socioeducativa”.

Las redes que siempre se dan son:

- las redes relacionales personales, es decir, el conjunto de relaciones entre las personas que formen las diversas organizaciones (amistad, prácticas de consumo u ocupación del tiempo similar, etc.);
- las redes de dependencia, es decir, el conjunto de relaciones en que se observa la jerarquía administrativa, las competencias, los flujos de financiación, etc.

La red socioeducativa, es la formada por todos los profesionales y organizaciones que trabajando conjuntamente, desarrollan una concepción común que se les permite definir escenarios de futuro, estrategias de actuación y procesos de colaboración. Por esto establecen acuerdos de funcionamiento colaborativo.

Las redes pueden ser muy diversas, pero en cualquiera caso están formadas por recursos (servicios, entidades, etc.) que entran en relación. Los diversos aspectos de las redes son:

1. *Articulada*: cada servicio y cada profesional conoce las funciones y las competencias de los otros servicios y profesionales. Definen sus actuaciones a partir de este reconocimiento y del trabajo colaborativo acordado entre los que componen la red. Dos requisitos para esta articulación son: la valoración igualitaria y la reciprocidad.
2. *Dinámica-flexible*: se adapta las necesidades y demandas, al proceso evolutivo de cada comunidad y a sus características socioculturales.
3. *Coherente*: basada en la interrelación pactada entre las diferentes actuaciones que hace falta llevar a término. La articulación permite este trabajo coherente, fundamentado en principios, planteamientos metodológicos y orientaciones estratégicas similares o comunes. Los niveles de trabajo coherente se pueden simplificar en varias líneas de actuación en red:

- Trabajo por procesos, basados en distribución de funciones y en profesionales de referencia para cada tipo de actuación (con protocolos), garantizando la continuidad y evitando rupturas.
 - Aplicación de proyectos consensuados, claramente definidos.
 - Complementariedad de las actuaciones sobre casos.
 - Evaluación continuada y compartida.
4. *No excluyente*: capacitado para integrar a cualquiera iniciativa significativa, sin hacer distinciones entre los tipos de servicios o entidades. Tiene que cumplir las condiciones de un sistema abierto: sus miembros pueden entrar y salir de las comisiones de articulación, sin que el trabajo colaborativo desaparezca. No son los individuos singulares los imprescindibles, sino las organizaciones y los procesos que desarrollan conjuntamente.
5. *Formativa*: hay un cierto enfoque formativo en común, basado en la idea de que todos aprenden de todos. El trabajo en grupo, necesario para la articulación, permite este intercambio formativo. Ahora ya se podría redefinir la red socioeducativa como una relación colaborativa, estructurada y orientada por la interdependencia de finalidades sociales y educativas.

El trabajo en red requiere un largo proceso de construcción de una epistemología común a partir del trabajo en equipo, así como de prueba de la metodología. Es evidente que no todo el contenido de la actuación de cada servicio, recurso o profesional, tiene que pasar por el trabajo en red, pero sí puede ser un buen referente para una parte apreciable del trabajo. La metodología del trabajo en red se puede diferenciar en tres grandes niveles:

1. *Construir las bases del trabajo en red*: Establecimiento de los acuerdos básicos iniciales, reconocimiento mutuo, análisis de las necesidades, incorporación de nuevos recursos y definición de las grandes líneas de actuación.

Es el nivel inicial y más básico de desarrollo del trabajo en red desde la perspectiva de la participación comunitaria. En este nivel, las metodologías para el análisis conjunto de la realidad son fundamentales (DAFO y ECOMAPAS).

2. *Hacer operativa la red creada*: desarrollar protocolos de trabajo colaborativo y, a partir de las prioridades y opciones de actuación más viables, preparar proyectos articulados o conjuntos. Es el nivel intermedio de articulación de recursos (servicios, entidades, programas, líderes, etc.). No necesariamente tiene que pasar por comisiones de coordinación formales, aunque es un buen ámbito organizativo en el que estructurar la articulación entre los recursos, profesionales y otras personas que se impliquen en la construcción del trabajo socioeducativo en red. En este nivel la metodología tiene que permitir que se inicie la fase productiva del trabajo en red.

3. Hacer eficaz la red: El nivel más concreto de dinamización de los espacios de articulación, de ejecución y consecución de proyectos o actuaciones pactadas en los protocolos (sea sobre casos concretos o sobre otros niveles de trabajo) desde una perspectiva de complementación.

El trabajo en red no es un fin en sí mismo. El trabajo en red supone un medio para conseguir fines mucho más generales desde la perspectiva de la orientación. Conseguir que los diferentes agentes educativos lleven a cabo esta metodología es difícil. No solamente es necesario un cambio de actitud, sino también otra manera de orientar que requiere formación.

El reto que muchos centros educativos pueden plantearse actualmente se relaciona con algunas de las condiciones necesarias para implantar un cambio efectivo en nuestras formas tradicionales de actuar. Básicamente, consideramos como imprescindibles (Gairín, 1998) la implantación de estructuras de apoyo a lo pedagógico, el establecimiento de procesos cooperativos y la utilización de estrategias de acción claramente diferenciadas de las tradicionales (véase en Garín, 1996:X), en el marco de la potenciación de una cultura colaborativa.

LA E-ORIENTACIÓN

Anteriormente, se ha hecho referencia a las nuevas tecnologías como un medio o herramienta para llevar a cabo el trabajo en red. Evidentemente, trabajar en red no significa necesariamente que haya que utilizarlas, pero teniendo en cuenta el alto grado de importancia que se les está otorgando en nuestra sociedad, es algo a tener en cuenta para trabajar bajo este método.

Todo esto nos lleva a hablar de *e-orientación*, entendiendo esta como “el conjunto de iniciativas que persiguen explotar las posibilidades de la orientación dentro del espacio electrónico promovido por las redes telemáticas, con un predominio del procesamiento digital de la información y del conocimiento” (Pantoja, 2004: 148-149). Para que llegue a ser una realidad habrán de ser necesarios una serie de cambios de tipo material, formativo, metodológico y conceptual (idea de la educación y de la orientación futuras consensuada por los expertos en el tema e implementada en los propios contextos de la orientación).

Es decir, para que la orientación basada en las TIC sea una firme apuesta de futuro hará falta que exista una demanda concreta de sus usuarios y precisará de profesionales bien formados que puedan hacerla realidad.

Si las previsiones europeas se mantienen, se abrirá en los centros educativos un espacio virtual de información y comunicación en el cual la *e-orientación* habrá de diseñar nuevos procesos de orientación y tutoría adaptados a la realidad palpable de los centros (Campoy y Pantoja, 2003), de manera que sea posible trabajar e investigar en los mismos (coordinación entre tutores y orientador) y fuera de ellos, en todas las cuestiones relacionadas con aspectos personales, sociales, familiares, académicos y profesionales.

DISEÑO METODOLÓGICO

FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA Y METODOLÓGICA

Investigar, en educación, como en cualquier otra disciplina, es necesario para generar cambios, para revisar el conocimiento educativo constituido por la evidencia, la experiencia y la intuición y para generar nuevo conocimiento que permita una mejor educación en los ciudadanos (Imbernón, 2007). No podemos depender de o esperar a que el sistema cambie. Entonces, debemos desarrollar nuestras propias capacidades individuales para aprender y para seguir aprendiendo sin dejar que nos derrumben las vicisitudes del cambio (Fullan, 2002). Además, debemos desarrollar esas capacidades de manera conjunta y que nos lleven a mejorar a todos.

Tras la síntesis presentada acerca de los marcos teóricos que dan forma a este proyecto, la naturaleza de la investigación es cualitativa. La finalidad es conocer, comprender y describir qué entienden los agentes implicados en el proceso por trabajo en red y asentar las bases para una futura puesta en práctica de esta metodología o una investigación mayor.

De acuerdo con González Rey (1997), cuando nos aproximamos a la realidad por medio de nuestras prácticas –propio de la metodología cualitativa- formamos un nuevo campo de la realidad en el que tales prácticas son inseparables de los aspectos sensibles de la realidad estudiada. Son precisamente éos los aspectos susceptibles a ser significados en la investigación, y es imposible pensar que tenemos un acceso ilimitado y directo al sistema de lo real, por tanto, tal acceso es siempre parcial y limitado a partir de nuestras propias prácticas.

Siguiendo a Denzin y Lincoln (1994), la investigación cualitativa es multimetódica, naturalista e interpretativa, es decir, se trata de indagar en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan. Schwartz y Jacobs (2006) entienden que la investigación cualitativa es básicamente hermenéutica, y el centro de atención es el significado que los individuos atribuyen a los procesos psico-sociales que experimentan.

Se parte así de un sentido de la investigación en cuanto a la creación de nuevos momentos de inteligibilidad sobre lo estudiado para avanzar hacia nuevas zonas de sentido. No ha de dejarse fuera, que la epistemología cualitativa considera a la investigación como un proceso de comunicación. Esto se verá en el epígrafe de método del trabajo, donde se constituye como principal herramienta de recogida de datos la entrevista. Se erige así la “construcción de la teoría como proceso vivo, y el investigador se convierte en un núcleo generador de pensamiento que es parte inseparable del curso de la investigación” (Denzin y Lincoln, 1997: 34). Por tanto, enfatizar el carácter constructivo-interpretativo ya que algo esencial de esta propuesta de investigación es su carácter teórico; de hecho, ese es el sentido principal de la investigación.

No obstante, no puede desestimarse, la oportunidad que se abre al análisis de la pertinencia o no de la inclusión de esta metodología, que redunde en la mejora de la praxis en orientación a través de un enfoque de carácter holístico, y finalmente en el beneficio del orientado -la persona- como principal beneficiario.

Ante tal fin, y dentro de la ya justificada aproximación cualitativa, este trabajo se acerca a un tipo de estudio fenomenológico, porque enlaza los fenómenos desde las perspectivas y la propia experiencia de los participantes.

Finalmente, y aludiendo ahora a las discusiones acerca de la aproximación más adecuada para investigar la realidad social (cuantitativa *versus* cualitativa) se trata de superar esa dualidad antitética, y se coincide con Arráiz y Sabirón (2005: 17) en el sentido de que debe tenerse en cuenta ante todo que la investigación debe partir de que “el bien común no es el bien generalizado a una hipotética mayoría, sino el contextualizado a cada situación”, lo que se constituye como principio necesario e indiscutible de la presente investigación.

MÉTODO

A continuación se describe el proceso de investigación llevado a cabo:

Participantes

El *tipo de muestreo* es intencional, no probabilístico, lo cual no significa que tal proceso haya sido informal, pues ha seguido una lógica rigurosa, teniendo en cuenta dos criterios clave:

- por un lado, que quienes participaran fueran fuentes ricas en información acerca del tema en cuestión y cuyo discurso pudiera resultar relevante en relación con los objetivos perseguidos;
- por otro, el carácter voluntario de tales informantes, asegurando así el principio ético en torno al que gira el estudio.

La muestra estuvo constituida por un total de 11 participantes, de los cuales había 6 tutores en centros de secundaria (3º y 4º ESO), un tutor de PCPI, un orientador, una trabajadora de la DGA (programa de orientación), un trabajador del Instituto Aragonés de la Juventud y una trabajadora del INAEM. Todos ellos ubicados en el barrio Delicias, en Zaragoza capital. Además cuentan con varios años de experiencia en el sistema y algunos de ellos comparten el ámbito educativo con el ámbito más restrictivo de la orientación laboral.

Instrumentos

La herramienta utilizada ha sido la entrevista, pertinente dado que el objetivo es conocer en profundidad qué entiende cada agente implicado sobre la metodología del trabajo en red. Entendiendo esta herramienta, como diálogo iniciado por el entrevistador con el propósito específico de obtener información relevante para la investigación y enfocado por él sobre el contenido especificado para los objetivos de investigación (Cohen y Manion, 1990), en este caso de descripción.

Considerando de gran importancia para la consecución de las entrevistas el proceso inicial de contacto y aprovechando mis prácticas en el centro en cuestión para basarme en ese contexto y en la situación que allí pude contemplar.

De este modo, las entrevistas llevadas a cabo han sido de tipo formal, semiestructuradas, con preguntas predominantemente abiertas y siguiendo un guión de núcleos temáticos cuya pretensión fue abordar:

Desde la perspectiva de la educación:

- Interés que muestran los alumnos acerca del mundo laboral y la toma de decisiones.
- Herramientas y recursos utilizados para orientar y satisfacer las demandas de información.
- Coordinación con otras instituciones de empleo para desarrollar la labor de orientación.
- Qué entienden por el concepto de trabajo en red.

Desde las perspectiva de la orientación (externa e interna):

- Usuarios y demandas (así como el nivel de satisfacción).
- Relaciones con el ámbito educativo.
- Coordinación con otras instituciones con fines similares.
- Herramientas y recursos empleados como fuentes de información.
- Qué entienden por el concepto de trabajo en red.

Procedimientos

El presente trabajo es exploratorio, pues busca caminos llenos de significado que permitan profundizar en los elementos fundamentales que ayuden a lograr una coordinación entre los distintos agentes orientadores y que esto suponga un futuro beneficio en la orientación profesional; es descriptivo, pues se basa en el *qué es*, sin la intención de prescribir lo que *debería ser*; y es interpretativo, ya que interesa el desarrollo de un entendimiento de las percepciones individuales antes que establecer relaciones causa-efecto o teorías generales (Cohen y Manion, 1990). Se aproxima a un diseño transversal, ya que la investigación se da en un momento determinado (Sampieri, Collado, Baptista, 1994) y da paso a la emergencia, lo que se consigue por medio la entrevista, entendida en el sentido delimitado por Arraiz (2003) (citado en Sabirón, 2006) como proceso de comunicación asimétrica regido por el diálogo intencional.

Los pasos seguidos en la ejecución de la investigación, cronológicamente, han sido los siguientes:

1. Construcción de un *marco teórico* y establecimiento de los *objetivos de la investigación*, sugeridos por una necesidad detectada en el campo de la orientación y las potencialidades percibidas en la disciplina de estudio.
2. Planteamiento del método (participantes, instrumentos y procedimiento). Respondiendo a las siguientes preguntas:
 - ¿Qué se quiere conocer? Objetivos:
 1. Interpretación del concepto de trabajo en red por los agentes implicados en el proceso.
 2. Analizar los puntos claves para una futura puesta en práctica de la metodología en red.
 - ¿De dónde se obtendrá la información? Fuentes y herramientas
 1. Referentes teóricos
 2. Entrevistas
 - ¿Qué estrategias de análisis se aplicarán? Análisis de contenido cualitativo.

3. Preparación y desarrollo del trabajo de investigación ordenado cronológicamente:

- Desarrollo del Prácticum II y III, primera toma de contacto con el material y el orientador del centro.
- Planteamiento del tema escogido para la investigación, en colaboración con el tutor del máster.
- Elaboración de la fundamentación base del trabajo en cuestión.
- Realización del guión de las entrevistas.
- Desarrollo de las entrevistas personales a tutores de 3º y 4º, tutor PCPI, el orientador del centro; trabajador del IAJ (Instituto Aragonés de la Juventud); trabajadora de la DGA y trabajadora del INAEM.
- Transcripción de las entrevistas.
- Extracción de los resultados fruto del análisis de contenido realizado:
 - Elaboración de un *Sistema de categorías ad hoc* para la codificación de la información. La construcción del mismo se llevó a cabo estableciendo *a priori* algunas categorías a partir del marco teórico de referencia, y mediante la inclusión de nuevas categorías emergentes a través del propio proceso de análisis de las entrevistas realizadas.
 - Una vez realizado el *nivel textual*, entendido como proceso de reducción de los datos a través de la codificación de la información, se pasó al *nivel conceptual* del análisis, nivel de mayor complejidad, que supone un análisis de significado. Para ello, se agruparon mediante la creación de familias, que responderían a los núcleos temáticos planteados a partir de los objetivos.
- Discusión de los resultados obtenidos con los argumentos de los autores que han trabajado la temática de referencia.
- Exposición de las conclusiones.
- Plasmación de las limitaciones y dificultades encontradas en el desarrollo del trabajo.
- Prospectiva: *Puerta de entrada a un trabajo de investigación mayor.*

ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados, organizados a partir de los objetivos planteados:

1. Analizar qué entienden por “Trabajo en red” los agentes implicados en el proceso.

- Internet
- Cooperación
- Coordinación
- Recursos
- Implicación
- Compartir conocimiento

2. Extraer las posibilidades y limitaciones de su puesta en práctica.

- Formación
- Objetivos comunes
- Interés
- Experiencia

Para la creación de las categorías que conforman las familias, se ha combinado el establecimiento *a priori* de algunas de ellas (como pueden ser colaboración, coordinación, objetivos comunes...) con la emergencia de otras nuevas durante el proceso de análisis (experiencia, formación, internet...). En ningún momento se buscó obtener éstas últimas de manera guiada a través de las preguntas planteadas en las entrevistas, ya que de lo que se trataba era dar la mayor apertura a las preguntas planteadas puesto que se trata de una investigación con un carácter descriptivo.

Se ha decidido aglutinar ambas perspectivas (desde la educación y desde la orientación) ya que han resultado ser similares en sus respuestas. A continuación pasare a definir cada una de esas categorías. Estas pertenecen al primer objetivo establecido en la investigación (1. *analizar qué entienden por trabajo en red los agentes implicados*):

-Internet: es un conjunto descentralizado de redes de comunicación interconectadas que utilizan la familia de protocolos TCP/IP, garantizando que las redes físicas heterogéneas que la componen funcionen como una red lógica única, de alcance mundial.

Los entrevistados relacionan en primer lugar el trabajo en red con el trabajo a través de la red y eso es algo a tener en cuenta. Si bien es cierto que internet es una herramienta mundialmente extendida no hay que olvidar, como ya se ha apuntado en varias ocasiones, que el trabajo en red es algo mucho más amplio que un intercambio de información. Por ello, este instrumento puede ser un apoyo pero habrá que valerse de muchos otros para alcanzar la meta final.

-*Cooperación*: consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos también comunes, en lugar de trabajar de forma separada en competición.

Es imprescindible que se dé una auténtica cooperación entre los agentes para que esta metodología funcione y sea efectiva. Es natural que un grupo, enfrentado a una tarea que requiera la participación de todos, intente de alguna manera dividirla en partes realizable por sus integrantes y asignar cada parte a cada integrante, considerando sus capacidades y habilidades, así como los recursos a su disposición.

-*Coordinación*: “Para que reine la armonía entre las diversas partes del organismo material o social...se necesita no solamente un buen programa y una buena organización, sino también una coordinación realizada en todo momento” (*Henry Fayol*).

En general, la coordinación permite detectar los conflictos para evitarlos, así como las sinergias para aprovecharlas y de esta forma mejorar. Se considera imprescindible que se contemple y organice de manera coherente las acciones individuales.

Los servicios de orientación se encuentran dispersos, distribuidos en diferentes sectores (educación y trabajo), bajo diferentes ministerios y jurisdicciones (colegios, institutos, educación superior, servicios de empleo público, agentes sociales, sectores privados o de voluntariado). Uno de los objetivos fundamentales de los servicios de orientación debería ser el ayudar a los individuos, a las personas, a moverse de un modo efectivo entre estos sectores a lo largo de su vida personal y profesional.

Es muy probable que este nivel requiera una estructura de coordinación, con poderes operativos/ejecutivos y financiación (y posiblemente un contrato o mandato legal).

Ante este panorama, parece necesario un sistema integrado de orientación, adecuadamente coordinado y articulado, que garantice una mayor calidad, coherencia y continuidad en los servicios ofrecidos, desde la necesaria perspectiva holística de la orientación, pues la persona debe ser contemplada como totalidad en su potencial, sus circunstancias y su proyección futura.

-*Recursos*: son los medios que facilitan la obtención de un resultado. Los diferenciamos entre recursos humanos, recursos ambientales y recursos materiales.

Tal y como apuntan las personas entrevistadas, para realizar cualquier proyecto es necesaria una serie de recursos que lo posibiliten.

-*Implicación*: según la International Project Management Association (IPMA), es la aceptación del compromiso que conlleva un proyecto por parte del director del proyecto, del personal interno y del personal asociado.

El compromiso hace que la gente crea en el proyecto y se implique de forma activa con el mismo. Para ello es necesario transmitir una visión para motivar al equipo que lo forma para alcanzar juntos un objetivo en común. La motivación y el compromiso del equipo dependerá en gran medida de la unión de sus componente y su capacidad de enfrentarse a los altibajos que se vayan presentando.

-*Compartir conocimientos*: parte de la idea de que los conocimientos sigan fluyendo y compartiéndose libremente de unos a otros, con el objetivo de promover el crecimiento y la evolución. Compartir el conocimiento es lo que nos permite relacionarnos con otros.

En cuanto al segundo objetivo de la investigación (*2. posibilidades y limitaciones de la puesta en práctica*), encontramos las siguientes categorías:

-*Formación*: es un aprendizaje innovador y de mantenimiento, organizado y sistematizado a través de experiencias planificadas, para transformar los conocimientos, técnicas y actitudes.

Parece obvio que para desarrollar una práctica orientadora de calidad es imprescindible que se garantice la adecuada cualificación de los/las orientadores/as, con unas normas que regulen la profesión. Todo orientador debe tener ciertas habilidades reconocidas y un código deontológico.

Así como la necesidad de una formación inicial común y regulada, que garanticen ese perfil para todos los orientadores, independientemente del lugar o del grupo destinatario con el que trabajen. Y además, deberán ofertarse oportunidades de mayor especialización y de formación continua tendentes a ampliar contenidos para la intervención orientadora con grupos específicos (Sánchez, 2009).

-*Objetivos comunes*: elemento que identifica hacia donde deben dirigirse los recursos y los esfuerzos para conseguir una meta común. Es una expresión cualitativa de un propósito en un periodo determinado; el objetivo debe responder a la pregunta “qué” y “para qué”. En definitiva, es el conjunto de resultados cualitativos que un programa se propone alcanzar a través de determinadas acciones.

Cuando se trabaja mancomunadamente en proyectos motivadores que permiten escapar a la rutina, disminuyen y a veces hasta desaparecen las diferencias entre los individuos. En estos proyectos que permiten superar los hábitos individuales y valoran los puntos de convergencia por encima de los aspectos que separan, dan origen a un nuevo modo de identificación (Delors, 1996).

-*Interés*: hace referencia a la afinidad o tendencia de una persona hacia otro sujeto, cosa o situación.

Con las preguntas a los tutores y al orientador, se pretendía averiguar si existía un interés por parte de los alumnos en conocer el mundo laboral y sus implicaciones. Además, si los tutores mostraban una actitud receptiva a cambios en su metodología para mejorar esa orientación. La orientación tiene que basarse en el contexto y sus necesidades, por lo que comprometerse a tenerlos en cuenta es imprescindible.

-Experiencia: es la forma de conocimiento que se produce a partir de vivencias u observaciones. También se refiere a la práctica prolongada que proporciona la habilidad para hacer algo, al acontecimiento vivido por una persona y al conocimiento general adquirido por las situaciones vividas.

Como dice C. S. Lewis la experiencia es un maestro feroz, pero está claro que te hace aprender. Por supuesto que se necesitan expertos, pero cuando uno se embarca en un proyecto nuevo tiene que dejar que su propia experiencia le guíe el camino, repetir los aciertos y, en la medida de lo posible, evitar los errores cometidos en el pasado. En estos caso es importante contar con gente que tenga experiencia, pero no olvidemos que la experiencia se gana trabajando y en algún momento habrá que empezar. De hecho, será la propia experiencia la que te de las herramientas necesarias para llevar a cabo esta labor.

Para reorganizar los resultados obtenidos comenté brevemente las ideas extraídas. En primer lugar resulta curioso que la mayoría de los encuestados relacionen el trabajo en red con el trabajo en internet. Habría que averiguar si es debido a una falta de formación e información al respecto de ese concepto o simplemente es lo que más familiar nos resulta cuando se habla de este tipo de metodologías. A este respecto, recalco la intencionalidad de no matizarlo en las preguntas pues lo que se pretendía era no condicionar las respuestas. Se pretendía saber si lo conocían y de ser así, cómo lo entendían pero sin preguntarlo de manera explícita. Por otro lado, lo que ha coincidido también en la mayoría de los entrevistados ha sido lo necesario para llevar a cabo el trabajo en red, apoyado de igual modo por la teoría. En primer lugar, que es necesaria una formación de los profesionales que la van a llevar a cabo. Y en segundo lugar, que sus miembros tienen que reconocerse y compartir tanto conocimientos como objetivos para que se dé una cooperación y una colaboración efectiva.

CONCLUSIONES, CONSECUENCIAS E IMPLICACIONES

La desorientación vocacional, la falta o sobresaturación de información, las decisiones precipitadas, el miedo a la equivocación y una toma de decisiones inadecuada revelan la necesidad de adaptar y/o mejorar el proceso orientador para que los jóvenes sean capaces de construir con suficientes elementos de juicio su trayectoria vital. Por ello es fundamental que en la institución escolar se aúnen esfuerzos para trabajar en una línea común, en la que el objetivo último sea capacitar al alumnado a «aprender a aprender», para que pueda realizar una trayectoria vital exitosa, adecuada a su realidad, intereses, expectativas y capacidades. Para ello es necesario querer y saber trabajar en equipo, asumir responsabilidades, compartir información y recursos.

Lo que se ha podido observar, es que se está haciendo una intervención bastante fragmentaria y con una cierta discontinuidad y todo ello produce una falta de coordinación. Además, no se dispone de un modelo integrador de formación para todos los agentes implicados. Para el futuro inmediato, debemos reconceptualizar, o poner en cuarentena, lo que ha permanecido inamovible, con pequeños cambios formales, desde hace más de un siglo (Imbernón, 1999).

A diferencia de algunas de las respuestas (la mayoría), trabajar en red no es navegar por Internet o disponer de unas web o portales de información comunes, o enviarse algunos correos electrónicos de vez en cuando... Es establecer compromisos de *colaboración* y *coordinación*, es planificar acciones conjuntas y aprovechar las sinergias y puntos fuertes de cada organización, es intercambiar *experiencias*, *formación* y buenas prácticas y puede ser también establecer *objetivos comunes*.

Es necesaria una voluntad y actitud para esta forma de trabajar, pero también son necesarios unos recursos y unas metodologías adecuadas, además de equipos o profesionales que promuevan o impulsen esa filosofía de trabajo a través de iniciativas y actividades concretas.

La diversidad de servicios dedicados a la orientación profesional hace que existan diferentes “redes” en este ámbito dependiendo de los sectores de población, organismos y territorios en los que trabajan.

Por ejemplo existen redes o grupos de trabajo relacionados con la orientación en los IES (públicos) de Aragón, también con los servicios públicos de Empleo (INAEM), o con los servicios municipales de formación y empleo (Zaragoza Activa, Escuelas Taller, etc.), con colectivos específicos (dependientes de diferentes Administraciones Públicas) como juventud-empleo, igualdad-mujer, etc. (IAM, Casa de la Mujer, Instituto Aragonés de la Juventud, etc.), con la Universidad (Universa), con los centros de educación de adultos, con los agentes sociales (sindicatos y organizaciones empresariales), con organizaciones y entidades sociales (Centros sociolaborales, ONGs y asociaciones sin ánimo de lucro, Centros Especiales de Empleo), etc. También existen diferentes recursos “virtuales” necesarios para facilitar el trabajo en red. Algunos de ellos son:

- Red Orientacional del INAEM
- Portal de Orientación Educativa de Aragón
- Páginas web de la administración autonómica y local y de los diferentes recursos que trabajan en orientación profesional.

También existen diferentes eventos y jornadas relacionadas con la orientación profesional en las que se intercambian experiencias e información y formación.

¿No sería un buen momento para avanzar en la integración, colaboración y trabajo en red de dichos servicios compartiendo criterios, recursos, aplicaciones y herramientas para mejorar la calidad y eficiencia de los servicios de orientación?

No cabe duda de que cada contexto de intervención es diferente y también lo son los perfiles de necesidades y características de los usuarios por lo que requerirán estrategias, recursos y soluciones distintas. Pero no es menos cierto que dichos usuarios pueden serlo a la vez en diferentes servicios en función de cada momento o circunstancia por lo que también sería necesario disponer de elementos comunes que facilitasen la orientación y el asesoramiento.

Lo que se pretende es impulsar el trabajo en red que permita una mayor continuidad y coordinación entre todos los servicios de Orientación Profesional existentes.

Los Planes de Orientación Académica y Profesional que se hacen en Educación Secundaria deberían ser el hilo conductor entre la Educación Secundaria y los servicios de orientación profesional más específicos o relacionados con el empleo.

La mayor flexibilidad entre formación y mercado de trabajo, la orientación y formación a lo largo de la vida, los cambios en la Formación Profesional y universitaria y en el mundo del empleo así como las nuevas posibilidades que surgen de las tecnologías promueven y precisan una nueva cultura más favorable al trabajo interdisciplinar y en red.

El argumento anterior nos llevaría, por coherencia y eficiencia, a la elaboración conjunta de planes de orientación académica y profesional de zona que sobrepasasen en algunos aspectos el contexto de centro y estableciesen actuaciones conjuntas con otros centros educativos y recursos del entorno.

Qué implica todo esto...

La Administración pública ha de desarrollar, de forma plena, un modelo organizativo y funcional de la orientación basado en tres niveles de organización: tutoría, departamentos de orientación y apoyos externos. Para ello se han de delimitar las tareas de cada uno con el fin de evitar suplantamientos y solapamientos y, al mismo tiempo, se ha de estimular una efectiva coordinación. Con ello se optimizarán los recursos, se evitarán duplicidades y se presentará una oferta unitaria y coherente.

Deben colaborar, aunque en diferente grado, distintos agentes: dentro del centro (Equipo directivo, equipo docente, orientador, profesor-tutor, profesorado, etc.) y fuera del centro (Equipos de orientación externos, área de juventud, servicios sociolaborales, centros de formación ocupacional, escuela taller). Todo ello dentro de una actitud de respeto, de colaboración y de responsabilidad compartida.

Para todo esto, tendrá que darse una mayor implicación institucional y de la comunidad educativa. No se podrá llevar a cabo si no existe un mínimo de coordinación de la labor orientadora del centro y la colaboración de los agentes de la comunidad. Así mismo con el resto de servicios.

Ahora bien, no va resultar nada fácil una acción integradora y multidisciplinar de los distintos servicios, debido a las diferencias de tipo organizativo, teóricas y de financiación. Para intentar paliar los efectos negativos de tales diferencias se proponen las siguientes acciones:

- Desarrollo de un plan estratégico con la formalización de contratos y programas específicos de actuación.
- Implicación total en el plan con clara especificación de los agentes y momentos de acción.
- Adopción de mecanismos de coordinación, motivación y evaluación continuada.
- Reafirmación constante del partenariado (no solo de los servicios participantes, sino de los destinatarios de los mismos).

Trabajando de esta manera tendremos como consecuencia positiva la flexibilización de los recursos.

El trabajo colaborativo genera la inteligencia colectiva, que nos permite comprender los sistemas en toda su complejidad, así como la interacción entre lo que es natural y los mundos creados por el ser humano. Pero esta comprensión exige un amplio caudal de conocimientos, tan grande que ningún cerebro por sí solo puede almacenarlo todo. Cada uno de nosotros necesita la ayuda de los otros para vivir en el mundo.

Ésta es la nueva máxima para sobrevivir en los tiempos de la complejidad y la incertidumbre. El nuevo paradigma de ver la realidad y pensar se traslada de un punto de vista centrado en la materia, las cosas y las estructuras, hacia otro focalizado en la relación, el vínculo y las redes. Es en este marco conceptual que la colaboración tiene un sentido práctico intenso y esclarecedor.

Para una futura puestas en práctica, el punto de partida debe ser la concepción de la orientación como un proceso de ayuda y mediación a lo largo de toda la vida de la persona, como elemento facilitador de su desarrollo personal, formativo, social y profesional. Esto va requerir de una acción coordinada de todos los agentes favorecedores de su desarrollo y de una adecuada organización de la acción orientadora.

LIMITACIONES EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En primer lugar el tiempo. El presente trabajo ha supuesto para mí la puerta de entrada al mundo de la investigación, siendo consciente de que supone el inicio de un estudio que requerirá de mucho más tiempo y esfuerzo. Desde la más sincera humildad tengo que decir que no me ha resultado nada fácil realizar un trabajo de investigación ya que no contaba con los conocimientos previos necesarios. Por ese motivo, quizás pueda pecar en algún momento de poco rigor científico o poca profundidad en alguno de los aspectos tratados, insisto, sin la menor intención.

Una de las mayores dificultades fue la delimitación del objeto de estudio y el necesario acceso al campo para la aproximación a tal objeto. Aun así, y pese a resultar complicado en un primer momento, se queda plenamente agradecida a los profesionales que se ofrecieron voluntariosamente a participar, así como a las personas que brindaron generosamente su tiempo y experiencias relacionadas con sus procesos.

Por último, me gustaría que se tuviera en consideración la toma de conciencia de la complejidad que supone adentrarse en el terreno de la investigación y el aprendizaje continuo que ha supuesto este trabajo. El propio avance ha favorecido un proceso de autocrítica constante, dado que cada nuevo paso hacia necesarios nuevos replanteamientos, posibles reformulaciones, tornándose así un proceso vivo, rico, pero no menos complejo, aunque lleno de significado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, G. M. (2005): Los modelos de orientación en España. Presente y futuro. *Revista Española de Orientación Profesional*, volumen 15, nº 2, 2º semestre. Págs. 147-162
- Arraiz, A. y F. Sabirón (2005). El trabajo de campo en investigación etnográfica: dilemas en una paradójica vertebración multirreferencial. *SEE (Revista Europea de Etnografía de la Educación)*, 4, 11-26.
- Ballester, LL. y otros. (2004). «*Metodología para el trabajo socioeducativo en red*». Trabajo presentado durante el IV Congreso estatal del educador/a social. Universidad de las Islas Baleares. España.
- Caballo, M. B. & Gradaílle, R. (2008): El papel de la educación social en la articulación de proyectos comunitarios. *Aula innovación educativa*, volumen 171. Págs. 12-17
- Campos, X. (2007-2008): Barrio, escuela y educación. *Aula de innovación educativa*, volumen 173-174. Págs. 22-29
- Cohen, L. y Manion, L. (1990). *Métodos de investigación en educación*. Madrid: La Muralla.
- Delors, J. (1996.): “*Los cuatro pilares de la educación*” en *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. Londres: Sage.
- Esperanza J. (2005): Las redes educativas. Situación actual y perspectivas de futuro. *Aula de Innovación Educativa*. [Versión electrónica]. *Revista Aula de Innovación Educativa*, volumen 142.
- Escudero, T. (2004): *programa de mejora e innovación en la docencia* [En el marco de la convergencia al espacio europeo de Educación Superior]. Zaragoza: Instituto de Ciencias de la Educación.
- Feliciano, L. G., González, A. & C Santana, V. L. (enero-abril 2010): El Programa de Orientación Educativa y Sociolaboral: un instrumento para facilitar la toma de decisiones en Educación Secundaria. *Revista de Educación*, volumen 351. Págs. 73-105
- Fullan, M. (2002): El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje. *Profesorado, revista del currículum y formación del profesorado*, volumen 6, números 1-2.
- Gadotti, M. (2008): Nuevas perspectivas para la educación. *Aula de innovación educativa*, volumen 171. Págs. 71-73

Gairín, J. (2004a): *Mejorar la sociedad, mejorando las organizaciones*. En Enguita, M. y Gutierrez, M. (Coords) (2005): Organización escolar, profesión docente y entorno comunitario. Madrid: Universidad Internacional de Andalucía- Editorial Akal, págs 129-166

García, L. J. O (2004): *Programa de acción tutorial para la Educación Secundaria Obligatoria*. Monografías escuela española colección educativa al día. (1^a ed.) Praxis.

García Gómez, R. J. & Gómez García, J. (2009): Las redes comunitarias. Un proyecto apasionante de compromiso docente. *Aula de innovación educativa, volumen 185*. Págs. 45-52

González Rey, F. (1997). *Epistemología cualitativa y subjetividad*. Sao Paulo: EDUC.

Grañeras, P., Parras, A. (Coord.)(2009): *Orientación Educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. (2^a ed.) Madrid: Secretaría General Técnica.

Imbernón, F. (Coord.)(2007): *la investigación educativa como herramienta de formación del profesorado*. (3^a ed.) Barcelona: GRAÓ, de IRIF, S.L.

Imbernón, F. (Coord.)(1999): *La educación en el siglo XXI: Los retos del futuro inmediato*. Barcelona: GRAÓ, de IRIF, S.L

Jariot, M. (2010): Cómo implicar al equipo docente en el proceso de Orientación. Un ejemplo de superación del enfoque de servicios. *REOP*. Vol. 21, Nº 1, 1er Cuatrimestre. Págs. 45-58

Jaulín, C. (2010): La competencia social en la orientación del autoempleo. *Aula de innovación educativa, volumen 192*. Págs. 45-48

Martínez, J., Sotera, J., Vives, N. (Coord.)(2010): *El trabajo colaborativo en la Administración. Aportaciones del programa compartim*. Barcelona: Generatitat de Catalunya, Departamento de Justicia.

Sabirón, F. (2006). *Métodos de investigación etnográfica en Ciencias Sociales*. Zaragoza: Mira Editores.

Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1994). *Metodología de la investigación*. México: McGraw.

Santana, L. V. (2009): Educar y orientar para la vida adulta. *Aula de innovación educativa, volumen 183-184*. Págs. 26-33

Sánchez G., M^a F. (2010): La orientación en España: despegue de una profesión. *Revista Española de Orientación Profesional*, volumen 21, nº 2, 2º cuatrimestre. Págs. 231-239

Sanz, C. (Coord.) (2009-2010): *Políticas de orientación a lo largo de la vida: “Una tarea en marcha”. Informe sobre el trabajo de la “RED EUROPEA SOBRE POLÍTICAS DE LA ORIENTACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA”* (ELPGN).

Schwartz, H. y Jacobs, J. (1984). *Sociología Cualitativa*. México: Trillas.

Pantoja, V. (2008): Procesos de orientación en entornos virtuales de aprendizaje. *Revista Española de Orientación Profesional, volumen* 19, No 3, 3er Cuatrimestre, 2008. Págs. 282-290.

Pérez, I. C. (2010): Cómo planificar una acción formativa. *Innovación y experiencias educativas, volumen* 27. Págs. 1-9

Prades, A. & Rodríguez Espinar, S. (2009): La problemática de la empleabilidad de los graduados universitarios. *Aula de innovación educativa, volumen* 185. Págs. 76-85

Zapatero, J. (2011): *Proyecto Icono: innovación, calidad y orientación*. Premio “Aragón orientación profesional” 2011.