

ESTELLA ACOSTA | PROFESORA HONORARIA DE LA FACULTAD DE FORMACIÓN DE PROFESORADO Y EDUCACIÓN DE LA UAM. ORIENTACIÓN PROFESIONAL CCOO MADRID

La orientación profesional en tiempos de incertidumbre

La orientación profesional como política pública

"Los servicios y actividades cuya finalidad es asistir a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, a ejercer opciones educativas, de formación y laborales y a gestionar sus profesiones". (OCDE)

La realidad de un mercado laboral de alta complejidad y con déficit de puestos de trabajo determina que la orientación profesional desarrolle una perspectiva de largo alcance y no sólo de una orientación intensiva para la inmediatez. Si se toman en cuenta las realidades del aprendizaje permanente, la necesidad de una mayor adaptabilidad al mercado laboral y la casi imposibilidad de encontrar empleo a corto plazo, se ha vuelto necesario encarar a más largo plazo el desarrollo de competencias para la toma de decisiones, la búsqueda, la elección, el desarrollo de itinerarios formativos, el reconocimiento de las propias aptitudes, saberes, habilidades e intereses.

"*Los políticos de los países de la OCDE piden de los servicios de orientación profesional no sólo que satisfagan necesidades individuales, sino también que contribuyan a... la eficiencia de los sistemas de enseñanza y del mercado laboral y ayudar a conseguir la igualdad. La formación continua y las políticas laborales activas plantean otros desafíos a la orientación profesional. ....lograr que dichos servicios sean de acceso universal durante toda la vida profesional, mediante formas, lugares y tiempos que reflejen las necesidades más diversas de los usuarios, y todo ello con un gasto público limitado.*"

Necesitamos una definición del marco conceptual del sistema de información y orientación profesional, que vincule a los diferentes actores que van a participar. La coordinación entre educación y empleo y entre las entidades privadas y las administraciones, que facilite la disponibilidad de la información sobre mercado de trabajo y sobre itinerarios formativos accesibles. Caracterizar los destinatarios y disponer de los recursos humanos y materiales suficientes, fijar contenidos de las acciones a realizar, las modalidades de intervención tanto individuales como grupales y un equilibrado sistema de calidad y evaluación. Definirla como política pública y promover el debate sobre el modelo es ineludible, para cumplir con el papel como agentes sociales, para acertar con la perspectiva, para no ceder el terreno a la iniciativa privada ligada a las agencias de colocación. Defender el derecho a la información y la orientación en un sistema integrado es reivindicar el cumplimiento de la ley 5/2002, mediante el diálogo social y la participación activa de las organizaciones sindicales, que garantiza la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras a lo largo de su vida, aunque en nuestro presente sean necesarios planes de choque coyunturales.

> **Definirla como política pública y promover el debate sobre el modelo es ineludible, para cumplir con el papel como agentes sociales, para acertar con la perspectiva, para no ceder el terreno a la iniciativa privada ligada a las agencias de colocación.**

> **La orientación profesional es una política pública en la medida en que se presenta con el objetivo de orientar para itinerarios socioprofesionales, pretensión estratégica que obliga a actuar de forma pertinente para promover la equidad social.**

La orientación profesional es una política pública en la medida en que se presenta con el objetivo de orientar para itinerarios socioprofesionales, pretensión estratégica que obliga a actuar de forma pertinente para promover la equidad social. Significa desarrollar programas que integren acciones de información, orientación, formación y acompañamiento para la construcción de proyectos ocupacionales, itinerarios socioprofesionales, individuales o colectivos, por parte de hombres y mujeres afectados por problemas de empleo

Estos proyectos deben desarrollarse en condiciones

pertinentes y de equidad social, no pueden convertirse en una estadística de personas atendidas. Una mera información sobre el mercado de trabajo y sobre las posibilidades de formación, será útil pero no cumplirá con el objetivo de una orientación socioprofesional que promueva la inclusión social

El contexto ideológico y el modelo de orientación

Ninguna técnica, metodología o intervención en orientación profesional es aséptica, por lo cual desde el punto de vista sindical hay que destacar la necesidad de abarcar esta problemática como desarrollo de los derechos de los/as trabajadores/as y la orientación profesional como política pública. Caracterizamos la orientación profesional como un proceso de construcción del proyecto personal, que implica la no directividad en la intervención y una caracterización de las cualificaciones valiosas para la empleabilidad.

Emilio Mira y López republicano exiliado en Iberoamérica, formador de profesionales de la orientación profesional, la definía como: *"Una actuación científica compleja y persistente, destinada a conseguir que cada sujeto se dedique al tipo de trabajo profesional en el que con menor esfuerzo pueda obtener mayor rendimiento, provecho y satisfacción para sí y para la sociedad"*

En la actualidad casi resulta una utopía, incluso Mira López en los años 50 criticaba el ideal tayloriano: "*the right man in the right place*" o el "*the best man in the every place*" de las concepciones de "capital humano", porque su visión social lo lleva a proponer la inversa: el mejor trabajo para cada persona. Para nosotros la orientación se transforma en un derecho ligado al aprendizaje permanente y a la empleabilidad.

E. Mira (1959) también señalaba la importancia de realizar el "*encaje con el mercado de trabajo: perfecto conocimiento del estado actual de las condiciones de trabajo en todos los sectores profesionales; prever las oportunidades emergentes, saber cuántas personas pueden aspirar al mismo empleo*" Ahora es casi imposible la predicción sobre el futuro del mercado de trabajo, se ha asentado la concepción de respeto por las decisiones personales, pero es posible orientar y asesorar para que cada cual pueda elaborar su itinerario profesional, en relación con áreas profesionales o perfiles amplios y flexibles.

"*El puesto de trabajo emerge como una dimensión de un sistema complejo que lo abarca e integra, presentándose como un conjunto de actividades cada vez menos estables y preestablecidas, para las cuales los trabajadores deben desarrollar saberes de naturaleza y origen diverso*" Novick (OIT 2003) Todos los estudios sobre cualificaciones y aprendizaje permanente coinciden en estos principios de flexibilidad y amplitud, en contra de quienes piensan en una formación específica para cada puesto de trabajo,

Pensar su vida profesional en términos de desarrollo, adaptación a los cambios, superación de dificultades en función de sus propias capacidades y sus decisiones en materia formativa. La idea de aprendizaje a lo largo de la vida y de orientación profesional para todos excede la oferta tradicional de servicios educativos para la nivelación, la complementación o la reconversión de trabajadores adultos. Implica oportunidades de acceso a la formación a partir del interés de las personas y de acuerdo con su cualificación, para perfeccionar y ampliar los tipos de formación estrictamente vinculados con las exigencias de la vida profesional, incluidos los de la formación práctica. Acciones vinculadas a perfiles profesionales pero no sólo a puestos de trabajos ni a evaluaciones de competencias relacionadas con el desempeño. Lo que implica una diferente concepción de la que utilizan los departamentos de recursos humanos de las empresas.

Acciones vinculadas a perfiles profesionales pero no sólo a puestos de trabajos ni a evaluaciones de competencias relacionadas con el desempeño. Lo que implica una diferente concepción de la que utilizan los departamentos de recursos humanos de las empresas.

El enfoque de un problema complejo

"Los problemas vocacionales....están hoy fuertemente atravesados por la incertidumbre en relación con el futuro, la fragmentación y la marginación social, la desocupación y la precarización laborales, la desesperanza y la desesperación "(Rascovan, S, 2009)

Nos encontramos ante un campo de trabajo en el que se entrecruzan la dimensión social y la subjetiva pero también la complejidad de las variables intervinientes, culturales, económicas, políticas, psicológicas, familiares. Por lo cual, se sugiere partir de *un paradigma de la complejidad* que nos permita una visión global y operativa, de comprensión del escenario social tanto como del sujeto. Significa promover una visión crítica, que pueda superar categorías tradicionales de análisis, reconstruir los interrogantes y las prácticas de la orientación profesional.

La dimensión social viene marcada por los profundos cambios económicos, institucionales y laborales. El debilitamiento del papel del Estado y el avance vertiginoso de la desregulación genera unas características del empleo que van a condicionar la vida de las personas. Una desaparición casi general del empleo para toda la vida y de la protección de las políticas públicas del Estado del Bienestar

"*Partamos de una evidencia compartida: el trabajo ya no es lo que era*". Las nuevas tecnologías, la empresa en red, la globalización, la inestabilidad, el riesgo, la precarización y la flexibilidad como rutina. "*Un buen indicador de esta alteración es el desvanecimiento del empleo vitalicio como destino social por excelencia: es necesario buscar, una y otra vez, empleo: es necesario ofrecer, una y otra vez, nuestras capacidades*".

Si la orientación profesional continúa con los paradigmas del fordismo, como si fuera previsible el funcionamiento de la economía y del mercado de trabajo, se convierte en una ilusión que conduciría a las personas a trayectorias equivocadas y con expectativas sobredimensionadas. Muchas "políticas públicas" dirigen la orientación hacia el autoempleo, las nociones de trabajo, profesión, itinerario o de carrera profesional se modifican y adquieren otras dimensiones En el modelo tradicional "*las condiciones de empleabilidad parecen forjadas en una dirección y para siempre. Ahora un currículum anclado en la estabilidad.....resulta inoperante... Los flujos del mercado son demasiado dinámicos para un solo juego de cualificaciones. ...Definido de este modo, el currículum vitae se convierte en un obstáculo (y no en una herramienta) en la búsqueda de empleo.*" (Grupo Doce, 2003).

La experiencia laboral y formativa debe convertirse en motivo de reflexión crítica, de análisis de las capacidades adquiridas, de lo positivo y lo negativo. Tiene más sentido una historia laboral en función de satisfacciones, logros, fracasos, pragmatismo, aspiraciones, relaciones con el dinero o con la tarea, desarrollo profesional o estabilidad y una historia vital en relación con ambientes sociales, interrelaciones, experiencias con personas o instituciones; grados de complejidad; autoconocimiento, autoestima, la vida académica, estilos de aprendizaje y la formación no formal.

De aquí la relación con la concepción de aprendizaje a lo largo de la vida, el cambio de modelo productivo y las competencias claves. Los condicionantes de la dimensión social y su influencia en la dimensión subjetiva nos llevan a la necesidad de diferenciar entre *actividad, trabajo y empleo*. Porque a lo largo de la vida las personas cambiarán de trabajo, tendrán o no empleo, pero su actividad social, cultural, deportiva, doméstica, formativa, no se detiene y abarca muchas dimensiones de su desarrollo personal e incluso profesional. Pueden desarrollar trabajo sin remunerar (amas de casa, voluntariado) o por cuenta propia. Todo contribuye a su itinerario profesional, como una trayectoria vital, con un conjunto de experiencias asociadas con actividades de todo tipo incluidas las escolares o las laborales. La reflexión crítica ayuda a caracterizar el saber hacer de las personas y el grado de satisfacción o gratificación en esas actividades y experiencias.

¿Es posible construir un itinerario profesional en las circunstancias actuales? Únicamente cambiando de modelo de orientación, apoyando la ruptura con las expectativas provenientes de otras épocas o de estereotipos de "carrera" profesional. Analizando las dificultades generadas por la escasez de empleo, la ausencia de políticas públicas y la presión por el fomento del "espíritu emprendedor" o los éxitos del estilo "wired" modelo Silicon Valley.

¿Es posible construir un itinerario profesional en las circunstancias actuales? Únicamente cambiando de modelo de orientación, apoyando la ruptura con las expectativas provenientes de otras épocas o de estereotipos de "carrera" profesional. Analizando las dificultades generadas por la escasez de empleo, la ausencia de políticas públicas y la presión por el fomento del "espíritu emprendedor" o los éxitos del estilo "wired" modelo Silicon Valley.

En este punto topamos con aspectos ideológicos y políticos, en la medida en que se visualiza un modelo de sociedad. El papel del trabajo, la significación de las experiencias académicas, el peso de la formación no formal, configuran una visión de la realidad. Reivindicar o no la equidad en la orientación profesional, aceptar o no la individualización de responsabilidades tiene un sesgo marcadamente ideológico.

Uno de los conceptos con carga ideológica de profundidad es "la vocación", ligada al sacerdocio, a lo inmutable. Esta vocación no existe, en la medida que pueda significar psicologismo determinista, como si determinadas características de la persona se pudieran "orientar" a determinadas profesiones. Los cambios vertiginosos y la irracionalidad propia del sistema que se mueve por la ganancia no lo garantizan y la dimensión social nos presenta una realidad difícilmente predispuesta a fomentar la capacidad de elección libre, voluntaria.

"La tarea específica en orientación vocacional debería tender a facilitar la construcción de recorridos abiertos al cambio...como una construcción subjetiva...que se organice dinámicamente...dispuesta a enfrentar problemas y a encarar proyectos" (Rascovan, S)

Aunque la búsqueda de empleo abarca capacidades que deben desarrollarse, la orientación profesional se define con el paradigma de la complejidad, la adaptación activa y crítica a la realidad, la praxis del autoconocimiento, el reconocimiento de las características del mundo laboral cambiante y dinámico y de las opciones o decisiones más pertinentes para construir el propio itinerario profesional. <