

# EL ROL PREPONDERANTE DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL AL FINAL DEL SIGLO (1)

Dr. Bernhard Jenschke

---

## Resumen

En un comienzo, este trabajo bosqueja tendencias de los vertiginosos cambios en casi todos los temas vitales, especialmente en la sociedad, las conductas laborales, el ambiente de trabajo, y las demandas para un ajuste a nuevos valores sociales.

Como factores principales que influyen mundialmente el desarrollo económico y el mercado laboral se consideran: el proceso de globalización y liberalización, la feminización del mercado laboral, la mano de obra que envejece, la migración, el desempleo y los cambios generales en la demanda laboral por ocupaciones y nivel de habilidad.

Se considera que un servicio de orientación vocacional bien desarrollado y altamente calificados uno de los instrumentos más efectivos para solucionar estos problemas, que surgen por los desarrollos antes descritos. Los efectos personales y psicológicos de la incertidumbre y la dislocación de la gente y los nuevos requisitos del estandar de calificación esperado, hacen que la orientación vocacional se transforme en una piedra fundamental para abordar estos aspectos sociales. Así, se describen la naturaleza y la estructura de la orientación y el asesoramiento bajo los nuevos desafíos. La cooperación internacional en el sector de la orientación ha acompañado este proceso al suministrar dos documentos importantes: la Declaración de la Misión y las Normas Éticas de IAEVG, adoptados por la Asamblea General de IAEVG en 1995, que demuestran en que dirección deben desarrollarse los servicios de orientación.

Dentro de un tópico general, Asuntos de Orientación para el siglo XXI, mi aporte quisiera enfocarse hacia el Rol Preponderante de la Orientación Vocacional al final del siglo. Nadie puede ver el futuro y describir exactamente en detal le cómo se desarrollarán en realidad la vida, la sociedad, la estructura social y política y el mercado laboral en las diferentes regiones del mundo. Como la orientación es un reflejo social de los ambientes sociales y las condiciones de vida en distintas sociedades, podemos reconocer este rol cuando analizamos los principales factores que influyen la vida social y la economía. Esto significa que las verdaderas tendencias de la economía y los desarrollos del mercado laboral ya influyen las decisiones acerca de la capacitación y la carrera y tienen un gran impacto en el desarrollo de la carrera en la vida de la gente en el futuro. No sólo quienes hacen las políticas o los que planifican sino también los consejeros tienen que reconocer y reflejar estas tendencias que influyen tanto en la vida de la sociedad como en la de los individuos, en gran medida.

Si debiésemos expresar nuestros sentimientos respecto de los desarrollos futuros habría un gran consenso para hacer constar los rápidos cambios continuos de casi todos los temas de la vida, especialmente los cambios en la sociedad, la conducta de trabajo, el ambiente laboral y las demandas de ajuste bajo nuevos valores sociales. Los cambios en el mercado laboral se suceden en forma paralela a los cambios en otras áreas sociales.

## **Principales factores de cambio**

En lo que sigue quiero describir algunos de los factores que influyen mayormente en las transformaciones en el mercado laboral como consecuencias de los cambios tecnológicos y sociales. Ellos son: globalización y liberalización, privatización, el fenómeno de la feminización y una sociedad que envejece, y también los procesos migratorios. Todos ellos han sido destacados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus Informes sobre el Trabajo 'Mundial de los dos últimos años y que están también bajo la especial atención de publicaciones de OCDE.

## **Globalización**

El proceso de globalización significa un ramillete de aspectos distintos que fuerza a la economía a nivel local, regional y nacional a reaccionar ante los impulsos de los desafíos del mercado mundial y la competencia internacional. A medida que las fronteras y bloques perdieron su importancia las áreas económicas y los procesos de intercambio se convirtieron en formas globales. La globalización, en esencia, significa un flujo más libre de capitales en busca de la minimización del costo, la capacidad de movilidad, y la capacidad de fabricación, de bienes y servicios e incluso personas. Su consecuencia es una competencia internacional mucho más intensa y más importante de la que se haya experimentado antes. Las empresas que actúan globalmente buscan lugares de producción donde encuentran una estructura excelente, la disponibilidad de mano de obra calificada pero no demasiado cara y un clima empresarial positivo por parte de la administración local. La meta de la estrategia de globalización es un nuevo producto en un nuevo lugar dentro de un nuevo mercado y con el mayor beneficio. El establecimiento de una red mundial de lugares conlleva un estado de pérdida de inversiones y empleo acompañado por una ganancia en otras regiones del mundo. Este movimiento y competencia da como resultado una tremenda presión para incrementar la productividad aprovechando los cambios tecnológicos de todo tipo, también para reducir los costos a través de la reducción de la fuerza laboral. Mientras que las nuevas tecnologías cambiaron la naturaleza del trabajo en la industria, los servicios, la computación, la biotecnología, y especialmente en las tecnologías de información y comunicación y condujeron a la pérdida de trabajo, nuevos puestos de trabajo se crearon en otros lugares. Este proceso requiere adaptabilidad y ajuste de calificación por parte de trabajadores y empresas. También el incremento de las tres áreas comerciales más importantes -el Mercado Común de la Unión Europea desde 1993, el NAFTA (North American Free Trade Agreement) que incluye a México desde 1994, y el grupo especial de países altamente industrializados del sudeste asiático- influenciaron los procesos de globalización y economía hacia un sistema 'mundial de interacciones

financieras, comerciales y económicas.

### **Liberalización**

La liberalización es otra tendencia importante en el desarrollo económico de muchas regiones -especialmente en los países fuera del área OCDE industrializada-. Liberalización significa la introducción y el incremento de más conducta comercial y competencia en la economía nacional. La privatización es uno de los signos característicos de este desarrollo. Por ejemplo la OIT lo ve, como uno de los aspectos más dramáticos de las reformas económicas. Más de 100 millones de personas están empleadas en empresas estatales en todo el mundo. Muchas de ellas están en proceso de privatización. Existen dos beneficios principales para quienes hacen las políticas y los empleadores: el reducir el gasto público y por lo tanto los déficits de presupuesto y la esperanza de una mayor eficiencia económica -eso quiere decir mejores productos y servicios a costos menores-. En las anteriores economías planeadas centralmente de Europa oriental, la privatización, muy a menudo era el primer paso para crear competencia y para forzar una conducta de mercado libre.

Si se da la privatización, por lo general es criticada por los sindicatos debido a la erosión de la seguridad laboral y los posibles impactos negativos sobre el empleo.

La privatización ha aumentado drásticamente en la última década, particularmente en los países en vías de desarrollo.

Cuando los gobiernos llevan a cabo campañas de privatización, a menudo no están seguros de cómo manejar las inmensas consecuencias sociales. Además de la necesidad urgente de medidas de mercado laboral para ayudar a la gente a enfrentar los problemas causados por la privatización, la orientación tiene cómo contribuir en la búsqueda de trabajo, la ayuda de movilidad, la capacitación y el reentrenamiento vocacional, buscando esquemas de creación de trabajo o fomentando el cuentapropismo y el empleo propio. No hay lugar a dudas de que los intereses de los empleados deben ser satisfechos también en una muy temprana etapa de la iniciación y la implementación de un programa de privatización.

### **Tendencias del mercado laboral**

Si nos preguntamos por el futuro de la orientación tenemos que ver también las tendencias del mercado laboral. Existen dos elementos que definen la fuerza de trabajo: la población y el índice de participación. La población disponible es resultado de tendencias demográficas (fertilidad y mortalidad) o de procesos migratorios (inmigración y emigración). Los índices de participación indican la proporción de personas activas laboralmente diferenciadas por género (más mujeres especialmente participan en las fuerzas de trabajo), edad

(cuántas personas jóvenes y mayores están participando) y podría ser estado matrimonial y nacionalidad. Todo pronóstico de fuerza laboral tiene que incluir la proyección del desarrollo poblacional y una estimación de los índices de participación.

### **Feminización**

Una tendencia de empleo importante es lo que la OIT llama «feminización» de la fuerza laboral. Eso significa que más y más mujeres se han ido uniendo a las fuerzas de trabajo en distintas regiones del mundo por distintas razones: en África y América Latina, muchas más mujeres de las ciudades están participando en el sector de empleo mayormente informal para asegurar la supervivencia de la familia.

En los dinámicos países asiáticos, la escasez de trabajo atrae a más mujeres que tienen por lo general niveles más altos de educación a la fuerza de trabajo. Los índices de participación de mujeres han ido creciendo en forma sostenida en las economías de mercado industrializadas en los últimos 20 años con el resultado de que en la actualidad el porcentaje femenino resulta la mitad o más de la mitad de la fuerza de trabajo total. Este desarrollo está a menudo acompañado por un incremento en el sector de servicios y el trabajo de tiempo parcial, los dos implican una proporción de mujeres algo más alta. Para la orientación es cada vez más significativo considerar a las mujeres como un grupo receptor especial en todos los aspectos, capacitación, más capacitación, empleo y ajuste de calificación.

### **La fuerza laboral que envejece**

Otro desarrollo muy serio es el hecho de que la población mundial en su totalidad está envejeciendo más rápidamente a medida que crece. Normalmente, el envejecimiento de la población puede ser visto como un signo de prosperidad un cuidado de salud bien desarrollado y un gran logro social. En las sociedades industriales más de un cuarto de la población estará por encima de los 60 años a comienzos del próximo siglo. Esto quiere decir que la fuerza de trabajo depende, en gran medida, del índice de actividad de las personas mayores. Sólo el desarrollo negativo en la participación de las personas mayores en la fuerza de trabajo ha alarmado a la mayoría de los analistas y más y más también a quienes hacen política. En Europa occidental se estima que si persiste el bajo nivel de actividad económica de las personas mayores, para el 2025 puede haber un índice de 1,5 personas activas por cada persona mayor dependiente.

Entre otras razones, este desarrollo es el resultado de la errada política de personal por parte de compañías y administraciones públicas de empujar a las personas mayores fuera de la fuerza de trabajo en cuando sea posible. Los trabajadores mayores -que a menudo son vistos como más caros y menos productivos que las personas jóvenes- son luego las

primeras víctimas del restructuramiento de la empresa. En algunos casos la escasez de empleo, esquemas especiales para jubilaciones anticipadas, deberían aliviar el mercado laboral. Pero otras razones alarmantes tales como mala salud o incapacidad, particularmente en trabajadores manuales, condujeron a una jubilación anticipada. Muchos políticos temen un conflicto intergeneracional con drásticas consecuencias si no hacemos virar este desarrollo hacia la dirección correcta de un mayor índice de actividad para las personas mayores. Si viésemos más el lado positivo de la moneda, las sociedades y las economías se podrían beneficiar fácilmente de la experiencia acumulada y las habilidades de los trabajadores mayores que podría ser utilizada para la adaptación de los trabajadores más jóvenes, inexpertos y esto lleva a un mejor uso de los recursos humanos. Al mismo tiempo podríamos reducir el alto costo del gasto social para pensiones y otros beneficios sociales.

Los pronósticos indican que la presión demográfica en el gasto social que se conecta a la sociedad que envejece comenzará a aumentar durante la primera década del siglo venidero cuando la generación de la "explosión demográfica" llegue a la edad de jubilarse.

Fomentar la flexibilidad en la jubilación como política necesaria debería convertirse en una obligación clave de los servicios de orientación de empleo y vocacional. El asesoramiento tiene que dirigirse tanto a los empleadores como a las personas mayores que aún están o ya no están en la actividad laboral. Los temas de asesoramiento podrían ser: las condiciones del lugar de trabajo, asuntos de salud, etc. En este aspecto, el análisis de las demandas laborales y las posibilidades puede reducir las cargas laborales a través del rediseño del trabajo, la capacitación para la adaptación, la administración del tiempo y el consejo para usar opciones flexibles en general. La orientación para empleadores también puede ayudar a identificar empleos adecuados para personas mayores y para hacer un mejor uso del capital humano de los trabajadores mayores para lograr una transferencia óptima de las habilidades a la fuerza de trabajo joven.

## **Migración**

Los procesos de migración son otro elemento importante de influencia en el mercado laboral tanto a nivel nacional como internacional. En la Unión Europea ahora tenemos un libre movimiento de trabajadores para todos los estados miembro.

Las corrientes migratorias están fuertemente determinadas por diferencias en los niveles de ingreso entre el país de origen y el país de inmigración. La presión de emigrar por razones económicas es baja entre países con niveles de desarrollo parejos. La escasez en niveles específicos de calificación de trabajo también puede causar corrientes migratorias como fuera hace más de 20 años cuando la demanda de trabajadores para trabajos de poca calificación fue satisfecha con un gran flujo de trabajadores migratorios no

capacitados o semicapacitados provenientes de países no integrantes de la Comunidad Europea, por ejemplo Turquía en el caso de Alemania. Este tipo de emigración de países menos desarrollados tiende a tener efecto de autocrecimiento que es llamado también "immigración que se auto-alimenta". Los extranjeros toman los trabajos que son menos atractivos para los trabajadores nacionales. Más adelante, estos se van a áreas de trabajos más deseables y dejan el campo para los trabajadores migratorios, lo que los hace más indispensables aún. Otro aspecto de este proceso de auto-alimentación es que los trabajadores extranjeros tienden a traer a sus familias, amigos y conocidos al país. Con la apertura de los límites de los países de Europa central y oriental a comienzos de los noventa, comenzó una presión aun mayor de estos estados hacia Europa occidental.

Hay más migración debido a que áreas económicas regionales cercanas a los límites crecen juntas. Los trabajadores limítrofes son particularmente rápidos a los cambios en el país vecino. Pero el «ir y venir" que a menudo se produce en estas regiones obviamente no trae tantos problemas para los trabajadores como la verdadera migración.

La inmigración temporal de mano de obra también es un fenómeno común en la UE. Los llamados trabajadores por contrato de fuera de los países que integran la UE son cada vez más frecuente y tiene importantes efectos en el mercado laboral.

La migración con sus distintas facetas de manifestación es en gran medida un factor que aumenta e influye en el mercado laboral y en las condiciones sociales cuanto más permanezca el proceso de globalización e internacionalización. Las empresas que actúan internacionalmente prefieren expertos cada vez más calificados, es decir flexibles lingüística, técnica y culturalmente y profesionales que se muevan regionalmente. Debido al aumento en la importancia de la movilidad de la mano de obra para los individuos y las sociedades también existe una gran necesidad de considerar las ofertas de orientación y consejo. Un requisito previo para un mejor manejo de los problemas de migración es acompañar estos procesos con toda la información y asistencia necesarias. La orientación vocacional puede ayudar a los trabajadores a conocer acerca de las oportunidades de empleo en otros países pero también tienen que ser informados acerca de las limitaciones tales como permisos de trabajo, problemas de residencia, reconocimiento de diplomas, diferencias culturales, condiciones de vida y alojamiento, requisitos educativos y de lengua. Antes, durante y después de los procesos migratorios existe la necesidad permanente de orientación y consejo de calidad multi-cultural.

### **Desempleo como fenómeno global**

Después de la elaboración de algunos aspectos muy importantes - mayormente interdependientes- de los desarrollos del mercado laboral debemos prestar atención al fenómeno que en muchos aspectos, es consecuencia de los procesos descritos con

anterioridad.

Según las cifras de la OIT, a mediados de los noventa, aproximadamente 30% de la fuerza laboral mundial -820 millones de personas- estaba desempleado o subempleado; 120 millones están registrados como desempleados y existen 720 millones de trabajadores que están subempleados, con un ingreso que no alcanza un estándar mínimo de vida. La Organización Internacional del Trabajo declaró que esta situación es el peor desarrollo de desocupación desde la depresión de los años 30 y la llama una «crisis global» que empeoró en los últimos años. El nivel creciente de desempleo está acompañado por el estancamiento o la caída de los salarios y un cambio hacia los empleos informales o de tiempo parcial. Normalmente, la producción económica y el empleo están estrechamente relacionados, y en los últimos años la economía mundial creció levemente con una gran diversidad. Así, tenemos sólo un «crecimiento sin empleos».

No puede esperarse que un crecimiento económico moderado reduzca el desempleo. El crecimiento de la producción a menudo lo causa la productividad de la mano de obra que también reduce la cantidad de empleos. Al mismo tiempo la fuerza laboral global está en permanente expansión (se estima 43 millones de personas anualmente) como reflejo tanto del crecimiento de la población como del incremento en los índices de participación.

Otra tendencia global significativa es el movimiento hacia el empleo informal - especialmente en África y América Latina- y cada vez más empresas están empleando sub-contratistas, trabajadores familiares no pagos y aquellos, en micro-empresas.

Los impactos del incremento en los índices de participación son la alta urbanización y el crecimiento del sector informal debido a que los empleos han sido creados en las ocupaciones de baja productividad y mayormente en el sector servicios. El desempleo todavía crece en la mayoría de las regiones del mundo.

Para el crecimiento futuro en la década venidera las perspectivas de trabajo muestran una figura muy similar también en economías de mercado industrializadas.

Los hallazgos principales de las proyecciones de fuerza laboral de los países OCDE que indican el tamaño y la estructura etaria de la fuerza laboral OCDE hasta el 2005, son que la fuerza laboral seguirá creciendo en la gran mayoría de los países, sólo con un declive pequeño en pocos. Se proyecta que la estructura de la fuerza laboral cambie, y las mujeres constituyan una parte mayor y una proporción más grande de adultos de 45 años o más dentro de la fuerza laboral; de esta manera, la figura de las regiones OCDE muestra exactamente las mismas direcciones en las que las tendencias globales están yendo.

### **Cambios generales en la demanda laboral por ocupaciones y nivel de destreza**

En lo que se refiere al cambio ocupacional, el crecimiento futuro del empleo se proyecta con más fuerza en ocupaciones de control, administración, gerencia, técnicas y profesionales. En líneas generales, el patrón de cambio ocupacional puede caracterizarse por brindar oportunidades de trabajo favorables para aquellos que han continuado con los estudios luego de la escuela secundaria o tienen un alto nivel de destreza y por la pérdida de empleos de los obreros menos calificados. Esto plantea la necesidad de que un número cada vez mayor de mano de obra deba recapitarse y continuar con la capacitación.

El cambio organizativo y tecnológico en la industria manufacturera demandó mayores niveles de alfabetización y uso de números, en tanto que los cambios en servicios requirieron mayor habilidad en el uso de computadoras y en la comprensión de principios abstractos. Además, la demanda futura de mano de obra crecerá más rápidamente en sectores que posean mayor conocimiento y destrezas.

El desarrollo de la tecnología informática afectará el cambio tecnológico como uno de los factores más importantes. La investigación sobre el impacto de las nuevas tecnologías automáticas en las destrezas sustenta ampliamente el concepto de que "la complejidad, responsabilidad, abstracción e interdependencia han surgido en la mayoría de las ocupaciones" (Hirschhorn, 1984). Estas destrezas caracterizan la marcha hacia la sociedad informatizada.

Esta investigación de las tendencias del mercado laboral y el desempleo muestran que el crecimiento económico, los cambios ocupacionales y de sectores y los cambios políticos determinan principalmente las demandas laborales, en tanto que las tendencias demográficas, la migración, la urbanización y la participación de los trabajadores influyen sobre la oferta de trabajo. En la mayor parte del mundo la oferta y la demanda están desequilibradas debido a la pérdida real de trabajo como consecuencia del desarrollo tecnológico, por un lado, y la continua expansión de la oferta, con una estimación de más de 43 millones por año de nuevas personas que buscan trabajo por el otro.

Antes de abocarme al rol de la orientación en este sentido, me gustaría describir una situación que también está siendo estudiada por investigadores serios y sobre la que se pueden encontrar datos en artículos publicados por expertos de OCDE:

En un futuro no muy lejano, el capital se volverá cada vez más limitado, los intereses subirán tanto que ya no tendrá sentido, desde el punto de vista económico, aumentar la productividad porque no habrá más beneficios económicos. Al mismo tiempo, la disminución de los recursos naturales hará que estos se vuelvan cada vez más caros y una gran cantidad de gente mejor capacitada se vuelque al mercado laboral. El paradigma de ayer, poca destreza bajo costo, se está convirtiendo en alta destreza-bajo costo. Si ya no se dispone de capital ni de recursos en cantidad suficiente, tal vez la (mica solución que tenga sentido será: más empleo. Un cambio de los valores sociales y una nueva



visión de la economía especialmente bajo aspectos ecológicos podrían formar nuevas actitudes y conductas hacia los recursos de la naturaleza y el trabajo del hombre. Y esta comprensión más ecológica requeriría un nuevo concepto de orientación que tenga en cuenta los impactos ambientales de la elección de carreras y cómo enfrentar el problema creciente de la falta de trabajo. En este sentido, Peter Plant demanda un modelo de "orientación verde".

A pesar de este escenario más visionario, desearía sintetizar algunas recomendaciones para más empleo que se refieren a propuestas de organizaciones internacionales que ya han sido citadas y se ocupan de problemas laborales:

### **Recomendaciones para más empleo**

En todas las recomendaciones de los organismos internacionales, los instrumentos activos del mercado laboral ocupan un lugar muy alto en la escala de esfuerzos que se recomiendan para facilitar la integración o reintegración de personas en el mercado laboral.

#### **¿Cuáles son las medidas activas en este sentido?**

1. *La capacitación vocacional* en todos los niveles y nuevos esquemas de capacitación y capacitación, juegan el papel más importante en las políticas activas. Resulta evidente la importancia de la capacitación inicial al comienzo de la vida laboral.

Además de la capacitación inicial de la gente joven, la *posterior capacitación* de los adultos es cada vez un factor más importante de competitividad. La Comisión Europea estableció que la capacitación posterior es una inversión innegable en recursos humanos a partir de la cual se beneficia la economía. (Schmid, 1994)

En Alemania, por ejemplo, la capacitación posterior ha sido una de las medidas más importantes de una política activa del mercado laboral. La capacitación posterior - pagada principalmente por las empresas alemanas, pero también para los desempleados pagada por oficinas laborales- se convirtió en un factor clave de innovación y productividad en Alemania. La creciente necesidad de tales programas de capacitación posterior y la participación en ellos debe verse con relación al número de tendencias interdependientes de desarrollos sociales y estructurales, especialmente:

- cambios estructurales de la oferta de mano de obra, por ejemplo, a través de una porción creciente de trabajadores mayores, el mayor índice de participación de las mujeres y el creciente número de inmigrantes;
- nuevos requisitos para la calificación de los trabajadores que derivan de los

cambios tecnológicos y nuevas formas integrales de organización laboral. Estos nuevos requisitos son calificaciones más complejas tales como las habilidades de pensamiento en relación, de comunicación y cooperación, de administración del tiempo y el sentido de la responsabilidad.

- los impactos del desempleo con incremento de los desempleados por largo tiempo.

2. Además, toda clase de subsidios para la integración de los trabajadores desempleados en términos de *subsidios salariales*, exención de impuestos y reducción de las cargas sociales conducen a crear un mayor deseo en los empleadores de tomar a desempleados.

3. Las *medidas para crear trabajo* que también incluyen el apoyo para puestos de trabajo recién creados y/o parcialmente financiados en el primer mercado laboral. En Alemania incorporamos esta clase de creación de trabajo mediante el pago de dinero equivalente al beneficio de desempleo a empleadores públicos o privados si emplean a un desempleado en un nuevo trabajo en el área ambiental, en servicios sociales o de atención a jóvenes. Aquí combinamos el cambio estructural con la creación de empleos. Además de la directa reducción del desempleo, ambas cosas conducen indirectamente a aumentar el número de empleos en las oficinas abastecidas que atienden y complementan los puestos de trabajo recién creados.

4. El otorgar ayuda por el monto equivalente a los beneficios de desempleo para comenzar un nuevo negocio para contribuir al *autoempleo* juega un rol cada vez más importante como instrumento activo.

De acuerdo a los resultados de estudios internacionales y respondiendo a las recomendaciones de la OCDE y la UE un *mercado laboral* y un *servicio de empleo* bien desarrollados con funciones de ubicación, orientación, asesoramiento y suministro de capacitación posterior, es una condición fundamental para poder luchar mejor contra el desempleo. La OCDE confirmó en sus informes que este impacto positivo de servicios buenos también se encuentra en comparaciones internacionales. Si los países se expanden e intensifican sus servicios de empleo incluyendo la orientación y el asesoramiento para la implementación de esquemas activos, obtienen mejores resultados en el control del desempleo.

La instauración de servicios de empleo y orientación también fue esencial para el éxito del proceso de transición en Europa Central y Oriental. Por lo tanto, los Países occidentales de apoyo y el Banco Mundial invirtieron mucho dinero para ayudar a estos países a establecer servicios que incluyeran información, orientación, asesoramiento y ubicación.

## **El rol de la orientación y el asesoramiento**

Los cambios de la economía y del mercado laboral fueron descritos con anterioridad, principalmente en términos de sus dimensiones cuantitativas y con sus impactos sociales y económicos. Sólo quiero mencionar los importantes efectos psicológicos y personales del desempleo que deben considerarse sin lugar a dudas en las relaciones de orientación.

Sumado a los problemas mundiales descritos en el mercado laboral, la importancia de una adecuada orientación para un desarrollo profesional óptimo con una capacitación calificada de los trabajadores y el posterior desarrollo de servicios apropiados es un tema recurrente en todos los países.

Todas las organizaciones internacionales de importancia y la mayoría de los países industrializados han recalcado la necesidad de la orientación y el asesoramiento en la transición hacia y durante todas las etapas de la vida laboral.

Los aspectos principales de estas etapas son:

- durante la educación general cuando se tiene en cuenta la elección de materias, cursos o especialización;
- en el proceso de transición de la escuela al trabajo;
- en toda la vida laboral para ajustarse a nuevos requisitos, en la necesidad de capacitación posterior o cambio de trabajo, en caso de desempleo, búsqueda de trabajo o recapacitación;
- la orientación cada vez se centra más en los problemas de la gente mayor y en las necesidades especiales de las mujeres como un factor creciente dentro de la fuerza laboral. Junto con el asesoramiento a los que migran en una sociedad multicultural estas nuevas tareas obtendrán el mismo significado importante en los sistemas de asesoramiento a comienzos del próximo siglo que tuvo en el proceso de transición de la escuela al trabajo en las últimas dos décadas.

En este marco, la orientación vocacional juega, directa e indirectamente, un papel fundamental en el mejoramiento de los recursos humanos en general y un equilibrio satisfactorio de la oferta y la demanda de las calificaciones:

- aumentando la orientación hacia la vida activa y el trabajo, implementando los requerimientos del mundo del trabajo en el currículo escolar;
- brindando información básica sobre carreras y oportunidades de capacitación y recapacitación a nivel local, regional y nacional;
- motivando el proceso de autoaprendizaje y las oportunidades, mejorando así la

calidad de la decisión individual sobre la carrera y el ajuste permanente necesario de la calificación;

- ayudando a los grupos en desventaja a participar mejor en la capacitación y en las oportunidades laborales y en actividades de perfeccionamiento propio;
- superando los temores y antagonismos del cambio tecnológico y desarrollando actitudes favorables hacia las carreras con posibilidad de futuro.

La orientación y el asesoramiento no pueden crear nuevos trabajos o lograr que ese cambio tecnológico no provoque desempleo con sus tremendos problemas personales. No pueden evitar la pérdida de puestos de trabajo o reducciones de índole financiera. Pero sí pueden preparar a quienes la reciben para hacer frente a estas dificultades crecientes, brindándoles información sobre opciones, abriéndoles otras oportunidades de capacitación y alternativas preparando a los desempleados con estrategias de búsqueda de trabajo. De este modo, es posible generar esperanzas y nuevas oportunidades de empleo.

Como Tony Watts y otros han señalado, la orientación ofrece importantes beneficios económicos y sociales, también al disminuir la deserción en el ámbito educativo y de capacitación y al evitar la falta de correspondencia entre los requerimientos del trabajo y las motivaciones y competencias individuales. La orientación también puede ayudar a los individuos a ajustarse a los cambios rápidos en la tecnología y en los sistemas de producción que generan interrupciones y requieren recapitación.

Desde el punto de vista económico, el uso óptimo de la orientación vocacional contribuiría a obtener lo mejor de los recursos humanos a través de información oportuna sobre el mercado laboral y las habilidades requeridas. Pero los pronósticos que enlazan la capacitación y el empleo de forma rígida y mecánica son obviamente limitados, ya que las necesidades de capacitación no pueden inferirse directamente de los pronósticos sobre el empleo. Las calificaciones claves se vuelven cada vez más importantes. La orientación vocacional puede proporcionar una interfaz entre el individuo y el mercado laboral y los sistemas de capacitación iniciales o permanentes.

En Europa, por *ejemplo*, la Comunidad Europea adoptó importantes iniciativas para que los servicios de orientación vocacional se conviertan en parte integral de las políticas de educación y capacitación y contribuyan esencialmente al éxito de las políticas económicas.

Por lo tanto, teniendo en cuenta este ejemplo, el establecimiento, desarrollo y mejora de los servicios de orientación vocacional en todos los países -independientemente de su grado de desarrollo- es crucial para el bienestar social y económico.

La naturaleza de la orientación debe contemplar los siguientes *principios*:

- concentrarse en el individuo y contribuir a su desarrollo y a la realización de sí

mismo;

- ayudar a los individuos a alcanzar su máximo potencial y al mismo tiempo satisfacer las demandas de mano de obra de la economía;
- estar abierta y ser accesible en forma gratuita para todas las personas, jóvenes o adultos, independientemente de su raza, opiniones políticas o afiliación a sindicatos;

El trabajo de la orientación debe comprender los siguientes *objetivos*:

- ayudar a quienes la reciben a enfrentar cualquier problema personal, educativo o vocacional que se presente;
- mejorar la toma de decisiones vinculadas a la carrera ayudando a quienes la reciben a descubrir sus habilidades, intereses y oportunidades y brindándoles información sobre las carreras y los requisitos y oportunidades de capacitación vinculados;
- realizar esfuerzos especiales en nombre de los grupos carenciados para ayudarlos a defender sus derechos y oportunidades (amparo);
- desarrollar el potencial completo de los individuos como una contribución al desarrollo de los recursos humanos;
- facilitar la movilidad dentro del sistema educativo y el mercado laboral;
- evitar y contrarrestar los problemas de desempleo aconsejando sobre empleos, permitiendo la adquisición de estrategias de búsqueda de trabajo y brindando información sobre capacitación y recapitación de los adultos (Ed Herr -1994- denominó al rol de los orientadores en este sentido como "corredores de oportunidades de capacitación y recapitación");
- cooperar estrechamente con todas las instituciones vinculadas al trabajo de orientación, tales como escuelas, oficinas laborales, instituciones de capacitación técnica y vocacional, empresas públicas y privadas, institutos de investigación y agencias sociales.

La orientación debe concentrarse en los cambios sociales y satisfacer los desafíos de la información que el consejo y la orientación en la sociedad necesitan para desarrollar *un nuevo tipo de consejero*, que combine los principios antes enunciados con los siguientes roles y conductas profesionales:

- *respeto* por las necesidades de los clientes y *contribución para el desarrollo* a fin de mejorar el potencial de la gente
- *activación* de las personas para que lleven a cabo los procesos de desarrollo de sí mismos
- *defensa* de las personas con necesidades especiales y desventajas sociales
- *control del flujo de la información* seleccionándola, aplicándola y valorándola segCm

las necesidades de los clientes

- *trabajo en red* con todos los profesionales y servicios adecuados para buscar la mejor ayuda para el cliente.

Teniendo en cuenta los principios y objetivos y el nuevo rol de los orientadores, se puede observar en las siguientes tendencias comunes cómo se debe desarrollar la orientación:

- La orientación se ve como un *proceso continuo*, que debe comenzar tempranamente en las escuelas y continuar hasta el período de transición hacia la vida adulta y debe ser accesible durante toda la vida laboral o los períodos de desempleo.
- La orientación usa una *variedad de métodos* desde programas sistemáticos a entrevistas uno-a-uno o el trabajo en grupo, use de computadoras y otros medios y presta más atención a toda clase de medidas de activación incluyendo medios para autoubicación e información de sí mismo y cooperación con otras instituciones y trabajo en red con personas comprometidas y proveedores de oportunidades.
- El proceso de orientación implica *la participación del individuo como un agente activo*, más que como un receptor pasivo. De acuerdo a esta filosofía, los servicios de orientación deberían ser estructurados y trabajar como un servicio *al servicio de las personas* -en un sentido ideal- a quienes deben cuidar y por quienes deben asumir responsabilidad para poder así tener una mejor aproximación a las necesidades reales de los usuarios.

En la medida en que los problemas profesionales y del mercado laboral se globalicen en sus dimensiones, la orientación como ayuda para el desarrollo personal, social, educativo y vocacional debe ser un motor vital para la cooperación internacional futura para resolver estos problemas.

### **Cooperación internacional en el área de la orientación**

La Asociación Internacional para Orientación Vocacional y Educativa (International Association for Educational and Vocational Guidance -IAEVG-) promueve todas las actividades de orientación que apuntan al desarrollo personal, social, educativo y profesional incluyendo el desarrollo del entendimiento de sí mismo, la relación con los otros, habilidades de cooperación, planificación e implementación de planes de carreras y alternativas, integración permanente a la sociedad y al trabajo. En este sentido la Asociación ha fijado los principales objetivos de la orientación, en su *Declaración de la Misión*, adoptada por la Asamblea General en 1995 en Suecia.

También en 1995 la Asamblea General de la IAEVG adoptó las *Normas Éticas* para proporcionar un código público de ética para guiar a los orientadores en sus actividades y

para aconsejar a las entidades gubernamentales sobre las normas esperadas en la práctica y la conducta profesional. Este documento se refiere a:

- Las responsabilidades hacia los clientes respetando su dignidad y derecho individual a hacer sus propias elecciones independientes, apoyando su propio desarrollo y brindándoles igualdad de oportunidades independientemente del género, clase social, raza, etnia, creencia religiosa, orientación sexual o incapacidad.
- Las actitudes hacia los colegas y profesionales asociados para establecer relaciones de cooperación.
- Las actitudes hacia los gobiernos en defensa de los servicios que se prestan éticamente
- Finalmente las responsabilidades hacia la investigación y los procesos relacionados y también como orientadores individuales.

Creo que con ambos documentos, la IAEVG ha establecido pautas altamente calificadas que pueden mejorar la orientación y el asesoramiento en gran medida.

Y todo aquel que reflexione sobre estas normas y se sienta comprometido con sus principios está invitado a contribuir a su desarrollo mejorándolos a través de la experiencia práctica.

Concluyo con la esperanza de haber podido atraer la atención hacia los principales factores que influyen los futuros desarrollos y hacia las nuevas necesidades y enfoques de la orientación y el consejo para tratar esos problemas al final de esta década y para estar mejor preparados para los nuevos requisitos en el trabajo y la sociedad.

## **Notas**

1. Este trabajo fue presentado como apertura en la ARAVEG 1997 Conferencia Asiática sobre Orientación Vocacional y Educativa, Taipei, Taiwan, 27-29 de noviembre de 1997.

## **Bibliografía**

1. BELLMANN, Lutz: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen and Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich, MittAB. (1992).
2. BURDA, Michael C.: Unemployment, Labour Market Institutions and Structural Change in Eastern Europe. Discussion Paper FS I 93 - 304. Wissenschaftszentrum Berlin. (1993).
3. Commission of the European Communities: Employment in Europe (1993). Brussels, Luxembourg. (1993).
4. Commission of the European Communities: Growth, Competitiveness and Employment. White Book of EC, Brussels. (1993).
5. Commission of the European Communities: Task Force Human Resources, Training and Youth; Working Document of the TFHR Concerning Vocational Guidance, Brussels. (1993).
6. Council of Europe: Denmark - Education and Training for all young people in: Council of Europe -

Newsletter No. 1. (1994).

7. FUCHS, Johann: Concept of the Potential Labour Force IAB Labour Market Topics, Nurnberg. (1995).

8. HERR, Edwin L. The Crisis of Unemployment. Paper presented at the International Conference Unemployment and Counselling Budapest 1993 (publication in Educational and Vocational Guidance, 56/1994 under preparation).

9. HERR, Edwin L.: The Role of Schools, Universities and Enterprises in Human Resource Development of the Work. Force for the 21st Century, in: Educational and Vocational Guidance, 57. (1995).

10. HIRSCHHORN, L. Beyond Mechanisation, Cambridge, Mass. (1984).

11. IAEVG: Mission Statement and Ethical Standards of IAEVG, in: Educational and Vocational Guidance Bulletin 58. (1996).

12. ILO: World Labour Report 1995, Geneva

13. JENSCHKE, Bernhard: Guidance and Labour Market: Problems and Approaches under an International Perspective, in: Educational and Vocational Guidance 57 (1995).

14. KILLEEN, J., WHITE, M. & WATTS, A.G: The Economic Value of Career Guidance. London: Policy Studies Institute. (1992).

15. MOSLEY, Hugh and DEGEN, Christel: The Reorganization of Labour Market Policy Further Training for the Unemployed in the United Kingdom. Discussion Paper FS I 94 - 205 Wissenschaftszentrum Berlin. (1994).

16. OECD: The OECD Jobs Study, Evidence and Explanations, Paris. (1994).

17. OECD: Employment Outlook, Paris, OECD. (1995).

18. PLANT, Peter The evolving role of the guidance counsellor, in: Educational and Vocational Guidance - Bulletin, 59. (1997).

19. SCHMID, Günter: Equality and Efficiency in the Labour Market Towards a SocioEconomic Theory of Co-operation in the Context of a Globalizing Economy. Discussion Paper FS I 92 - 1 Wissenschaftszentrum, Berlin. (1992).

20. TESSARING, Manfred: Long-Term Tendencies in Labour Requirements in the Former Federal States to 2010 in Terms of Jobs and Qualification. The First Update of the IAB/ Prognos forecast of 1989/91, in: MittAb 1. (1994).

21. WERNER; Heinz: Economic Integration and Migration: -The European Case-IAB Labour Market Topics, Nurnberg. (1995).