

Orientación laboral

La apelación a la orientación laboral o profesional cuenta con una larga trayectoria en el ámbito de la formación de recursos humanos donde se la ha entendido como un servicio adicional y, por ende, independiente del proceso formativo. Por tanto, podía ofrecerse o no y, generalmente quedando circunscripto a lo vocacional y a lo instrumental para la búsqueda de empleo.

En lo referido al apoyo para la opción vocacional, el énfasis se ha puesto en la información sobre especialidades y cursos ofertados, en especial cuando el servicio es brindado por una entidad de formación y vinculado al reclutamiento y selección de participantes.

Respecto a la búsqueda específica de empleo se ha abordado la elaboración del currículo, la lectura de los avisos de oferta de trabajo, la presentación y manejo de las entrevistas de selección, las estrategias de acceso a alternativas de inserción a partir de vínculos familiares, comunitarios, de las propias entidades que brindan la capacitación o de bolsas de trabajo que pueden formar parte de la entidad orientadora o de servicios de empleo, ofrecidos por los Ministerios de Trabajo, por los gobiernos a nivel local, por iniciativas de la cooperación internacional o por la complementación de esfuerzos público-privado, especialmente en el ámbito territorial.

Históricamente, esta concepción de la orientación laboral ha tenido como público destinatario a adolescentes, jóvenes y a las personas buscadoras de trabajo, especialmente por primera vez. Así, en la Recomendación 150 de la OIT, del año 1975, se planteaba "Todo Miembro debería ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se ponga a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, incluidos programas apropiados para todos los minusválidos".

Con la participación creciente de las mujeres en el mundo del trabajo, la orientación laboral se constituyó en una de las estrategias centrales para romper los estereotipos vocacionales así como para apoyarlas en la reinserción, luego del alejamiento del mercado laboral durante largos períodos dedicados a la crianza de los hijos. También pasó a formar parte de los programas o iniciativas de promoción de la participación en la formación profesional y se consolidó un vínculo indiscutible -y que sigue siendo no sólo vigente sino imprescindible- entre orientación laboral y estrategias para la diversificación ocupacional así como para contribuir a combatir la segmentación horizontal del mercado de trabajo.

Los aprendizajes y herramientas desarrolladas, a partir de los 70, desde el ámbito de la formación para mujeres, se transfirieron y nutrieron las políticas de formación para jóvenes y para poblaciones afectadas por discriminaciones y vulnerabilidad. Así, la generación de programas masivos de capacitación de jóvenes que han caracterizado el último decenio del siglo XX en la región latinoamericana, ha incluido acciones de orientación, fundamentalmente dirigidas a dotar de información sobre mecanismos de búsqueda de empleo y adquisición de habilidades y comportamientos para mejorar las oportunidades de inserción laboral. Paralelamente, se ha intensificado el desarrollo de Sistemas de Intermediación Laboral para apoyar el acercamiento entre la oferta y la demanda.

El escenario actual con la obsolescencia vertiginosa de conocimientos y ocupaciones, con su demanda de competencias para la empleabilidad y de sujetos protagonistas de procesos de aprendizaje permanente y de generación del propio empleo, reclama de nuevos enfoques tanto a la política de formación profesional como a la orientación laboral específicamente.

- Se requiere articular distintas áreas y estrategias de atención hacia la población-meta y hacerlo en las etapas previas, durante y post formación para poder lograr el objetivo último de habilitar mayores oportunidades para todos y todas.

El desafío es orientar, formar y acompañar a los sujetos de atención para que puedan definir y gestionar proyectos viables de formación y empleo, individuales o colectivos, dirigidos a mejorar o transformar un punto de partida desfavorable, en virtud de condicionamientos subjetivos y del contexto, y adquirir el equipaje más pertinente de competencias para lograr un trabajo decente o mejorar su posicionamiento en el mundo del trabajo.

Desde una entidad de formación implica hacerlo:

- *antes*: desde el momento en que se acercan para brindarles apoyo en la opción vocacional, información sobre el mercado de trabajo y, fundamentalmente, sobre las posibilidades y condiciones de los distintos perfiles formativos;
- *durante* el proceso formativo para facultarles el conocimiento del mundo del trabajo y las pautas conductuales y culturales que lo rigen, incluyendo el apoyo para hacer factible las prácticas laborales;
- *al finalizar* para brindarles instrumentos para:
 - la búsqueda de empleo dependiente;
 - la autogestión de su propio empleo;
 - la asociación con otros para la generación de actividades productivas (microempresas, cooperativas, etc.);
 - acompañamiento en el proceso de incorporación al mundo del trabajo y seguimiento. El seguimiento es, asimismo, un insumo para la propia entidad de formación o para el servicio de apoyo al empleo porque faculta evaluar la pertinencia y calidad de lo ofertado y recolectar información para su actualización.

Desde un servicio público de empleo:

- puede estar asociado a procesos de intermediación laboral o puede ser realizado como un servicio independiente;
- requiere articulación con instancias públicas y privadas que ofrecen información y servicios sobre el mundo del trabajo y sobre el entorno productivo y social.

El tipo de competencias que demanda actualmente una inserción laboral y social satisfactoria tiene un carácter relacional, contextual y dinámico. Relacional y contextual, porque la empleabilidad y la ciudadanía se ponen en juego en la interacción de los sujetos con el campo laboral, o sea en un contexto productivo, laboral y social específico. Tiene carácter dinámico, porque las competencias y saberes a desarrollar ya no pueden limitarse a un puesto específico y para toda la vida. La alta movilidad laboral necesita de la habilitación de condiciones que permitan a las personas desenvolverse en campos ocupacionales amplios, en familias ocupacionales, en situaciones alternadas de empleo y desempleo, así como en distintas modalidades de contratación (a tiempo completo, parcial, teletrabajo, etc.).

También el enfoque de competencias “pone el foco en el sujeto de atención”: cada persona combina y moviliza – a su manera - un conjunto de saberes, actitudes y destrezas que le permiten interpretar la situación, regular su acción y adecuarla según el objetivo que persigue y el contexto en donde se lleva a cabo: la competencia es el producto de diversas capacidades y numerosos aprendizajes que se combinan y movilizan en una determinada situación.

La orientación laboral, en articulación con las estrategias complementarias, asume entonces el vector del sujeto de atención por lo que tienen una primera responsabilidad con la concreción del criterio rector de doble pertinencia. Pero con igual significación, ambos componentes aportan a la instrumentación de los restantes criterios.

Para todo lo expuesto es nodal la integración de la perspectiva de género y equidad social porque:

- alerta respecto a la concepción de un sujeto de atención neutro, abstracto, universal y construido desde la valoración masculina y convoca a la apertura a la diversidad de personas, hombres y mujeres, diferentes y singulares, con disímiles conocimientos previos e historias de vida, pertenecientes a múltiples razas o etnias, viviendo en el campo o en la ciudad, etc. Esto implica no pensar desde un sujeto universal masculino, pero tampoco desde una mujer universal sino en grupos y personas, con condicionamientos específicos, al interior del colectivo femenino;
- faculta la consideración de las personas de manera integral y valorando sus historias de vida, sus características y competencias personales y relacionales con independencia de dónde hayan sido adquiridas y desarrolladas;
- fundamenta y promueve la diversificación vocacional y el combate a la segregación ocupacional horizontal y vertical; incluyendo la necesidad de habilitar a las mujeres tanto el aprendizaje de competencias no tradicionales; como el acceso a nuevos nichos de empleo de mano de la tecnología y de los cambios en las pautas de consumo así como la valorización de las competencias históricamente desempeñadas pero no remuneradas en el hogar y en la comunidad y que hoy son requeridas por los nuevos yacimientos de empleo;
- instala la reflexión sobre la femineidad y la masculinidad y contribuye a la remoción de estereotipos de distinta índole, a la toma de conciencia sobre los diversos factores de incidencia, sobre las dimensiones subjetivas y relacionales que condicionan las trayectorias de vida y laboral; sobre la conciliación entre vida laboral y vida familiar, la responsabilidad compartida en los servicios de atención y cuidado de hijos/as y dependientes mayores, nuevos modelos de paternidad, etc.

Desde estas consideraciones, en este mapa conceptual, se entiende la orientación laboral como un componente del proceso de enseñanza-aprendizaje puesto que es:

- una instancia de aprendizaje en sí misma determinante para el mejoramiento de la empleabilidad y la ciudadanía así como para el acompañamiento en la búsqueda de empleo o en la inserción laboral autogestiva y microempresarial;
 - un mecanismo para estructurar los distintos componentes o servicios del proceso de atención, articulando la formación en competencias clave para resolver con autonomía, reflexión y flexibilidad las cuestiones atinentes a la planificación y organización del propio trabajo con la formación técnica específica;
 - una estrategia de articulación entre la demanda y la oferta laboral así como para el primer nivel de focalización puesto que faculta la incorporación de los perfiles objetivos y subjetivos de la población-meta en el diseño curricular;
 - una potente herramienta de promoción de la equidad y de profundización de la focalización, mediante su interacción con estrategias complementarias.
- Estas funciones y potencialidades de la orientación laboral condujeron al desarrollo del Proyecto Ocupacional (PO), como metodología de formación para la empleabilidad y la ciudadanía y dispositivo estratégico para personalizar el proceso formativo.