

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL: una gran deuda de las políticas activas de empleo

Estella Acosta Pérez. Orientadora y profesora asociada de la Facultad de Formación de Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid jubilada.

Antes de centrarnos en la orientación profesional como acciones específicas de las políticas activas de empleo, necesitamos disponer de algunos elementos conceptuales ineludibles para poder caracterizar el modelo. Porque el modelo a implantar es lo esencial para responder a unos principios democráticos de justicia social y vamos a recurrir a definiciones de organismos internacionales para que nadie piense en opciones no recomendables o en “ocurrencias” para salir del paso.

Para la OCDE *la orientación profesional como política pública* significa:

“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”.

Además, si vamos a analizar la orientación profesional en el marco de las políticas activas de empleo necesitamos saber definir la empleabilidad, porque el reduccionismo y las generalizaciones han impregnado las definiciones con deformaciones interesadas, llamando empleabilidad al perfil que definen determinadas consultoras o empresas de formación en un contexto determinado, para puestos de trabajo determinados, a corto plazo. Por lo tanto, recurrimos a la definición de la OIT:

“El término “empleabilidad” se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.”

Desde ambas instituciones se atiende al conjunto de la población activa, como un derecho de ciudadanía, ni siquiera es necesario que una persona esté en el paro. Por otro lado, abarcan las opciones laborales, formativas y de gestión o adaptación del trabajo decente o las profesiones. Desde aquí señalar que, con una mera información sobre el mercado de trabajo o sobre los cursos disponibles, no se realiza una labor de orientación profesional. En todo caso, con benevolencia podríamos aceptar que se trata de orientación laboral o para la inserción.

En este sentido, la orientación profesional en estos tiempos de incertidumbres, cambios vertiginosos en la ciencia y la tecnología, en los sistemas productivos o en la organización del trabajo, merece basarse en un modelo integral para todas las personas que lo necesiten a lo largo de toda la vida. Merece tener en cuenta todas las variables y factores que influyen en las decisiones y en la construcción de cada proyecto profesional. Las condiciones están implícitas en las capacidades a desarrollar en el modelo de competencias claves para el aprendizaje a lo largo de la vida de la Unión Europea. Pero no se trata de una cuestión atemporal ni abstracta; el contexto del empleo, la situación del sistema productivo de cada sociedad, los procesos de organización del trabajo de cada sector, las capacidades a desarrollar en función de los perfiles profesionales diferenciados, indican un camino complejo. Un contexto que hay que conectar con la vida personal, laboral, académica, la

experiencia y la formación de cada persona, promoviendo su capacidad para la toma de decisiones.¹

Esta interrelación y su desarrollo comportan procedimientos técnicos, necesitan de intervenciones científicas complejas, desde la psicología o la pedagogía con formación específica en orientación profesional. Y además, tienen un valor ideológico en función del modelo y sus objetivos. Si queremos evitar el modelo de “capital humano”, mediante una definición de empleabilidad en una perspectiva de justicia social, habrá que revertir el *“the best man in the every place”*. En la orientación profesional como derecho, se persigue encontrar *“el mejor trabajo para cada persona”*:

“...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” (Mira i López, E. 1965)

Por lo cual, la historia vital, la experiencia laboral, la formación formal y no formal, las capacidades adquiridas a lo largo de la vida, las expectativas, las motivaciones e incluso los intereses de cada persona, generan unas vías para construir el proyecto personal de desarrollo profesional. Es necesario informar de forma adecuada y orientar para:

El autoconocimiento: capacidades, conocimientos, influencias familiares, motivaciones, intereses, toma de decisiones, etc.

El valor de la experiencia: vital, laboral, aprendizajes formales, no formales e informales

El mercado de trabajo: los perfiles y las cualificaciones profesionales de los puestos de trabajo y las características sectoriales.

Opciones de autoempleo: con todas sus dificultades, carencias y desafíos futuros.

Las correspondencias con los perfiles profesionales, las cualificaciones y los puestos de trabajo implican un amplio conocimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones y formación profesional, de las características del sistema productivo con sus diferencias sectoriales en relación con las habilidades o el tipo de trabajo. En unos tiempos en que:

“ 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)

La orientación profesional tiene que ser capaz de presentar las opciones y las necesidades del sistema productivo y de apoyar a las personas para que puedan analizar sus necesidades y sus capacidades, con una perspectiva no directiva. Por eso, también se incorporan actividades formativas para la toma de decisiones, dotando de las herramientas para que cada persona pueda elaborar su proyecto personal de desarrollo profesional. El modelo de orientación profesional para la justicia social trabaja con:

- *La equidad*: orientando en la compensación de desigualdades (brechas sociales de clase, edad, género, discapacidad, nivel de estudios, étnicas, o digitales), apoyando la superación de situaciones sobrevenidas: paro, declive sectorial, innovaciones, cambios organizativos, etc.
- *La pertinencia*: la búsqueda de empleo y el itinerario formativo debe entrelazar la historia y las necesidades personales con el contexto y las demandas del sistema

¹ Consultar los artículos de Luis García y de Vicente Sánchez pág.5 en la Revista Aspasia Nº1

- productivo. Sin generar falsas expectativas, evitando las recetas mágicas
- *La calidad*: además de las garantías científicas de la intervención, la política pública tiene que garantizar la viabilidad y la rentabilidad social de la inversión.
- *En el diálogo social*: como la OIT define en la formación, las políticas de orientación profesional necesitan de acuerdos tripartitos, del diálogo social.ⁱⁱ

En el caso de nuestro país, las inercias de algunas políticas neoliberales han perjudicado el desarrollo de servicios públicos eficaces, que respondan a las rentabilidades sociales imprescindibles. Por lo cual, es importante transformar y rechazar algunas acciones de privatización, en particular toda medida similar al cheque escolar (o de formación). Sólo promueve la individualización, la desregulación y la privatización, con la orientación (o la formación) como mercancía. Precisamente las personas que se encuentran en situaciones vulnerables, no pueden ejercer la libertad de elegir² Ese tipo de medidas fomentan la mercantilización que genera desigualdades, no contribuyen a consolidar una orientación profesional integral como política pública para la justicia social.

Una red pública adecuada, suficiente y de calidad requiere inversiones, formación de sus profesionales y la actualización de ingentes cantidades de información. Herramientas, coordinación, recursos para las oficinas de empleo, separando la orientación profesional del resto de prestaciones o acciones que se planifiquen. Ni una plataforma cumple con los requisitos ni se puede sustituir la relación personalizada, con actividades grupales o individuales, pero con el contacto directo. La dispersión tampoco es eficaz, hay servicios de empleo o de orientación en ayuntamientos, comunidades autónomas y dependiendo de dos ministerios. Incluso en entidades sociales también se realizan actividades de orientación, no siempre en un sentido “público”. Al menos deberían existir prioridades o ejes comunes y algunos requisitos de profesionalización de las intervenciones.

En estos momentos es importante un conocimiento de los procedimientos de acreditación de competencias adquiridas en la experiencia laboral y formación no formal. Trabajar en la integración de las ofertas formativas de las titulaciones de la formación profesional con las adquisiciones de los Certificados de Profesionalidad. Programar estudios sobre detección de necesidades formativas de trabajadores y trabajadoras en activo, priorizando el reciclaje en el trabajo y la recualificación de sectores vulnerables, así como profundizar en la innovación y la investigación en metodologías didácticas para este tipo de formación (otro hándicap bastante extendido).

“La imposibilidad de codificar el conocimiento de la actividad de producción, explica por qué los mercados no admiten ya prever con certeza sus tendencias estructurantes... Tal imprevisibilidad hace ilusorio el arraigado pensamiento de los planificadores educacionales que pretendía definir con precisión técnica los contenidos de una ocupación... “el intento taylorista de objetivar las operaciones del trabajo,... redujo la formación a un simple entrenamiento para el uso de herramientas y materiales, despojándola de toda referencia al contexto productivo y social. Firmó así la sentencia de muerte del modelo, incapaz de asumir las exigencias de cambios tecnológicos, organizacionales y culturales muy profundos” (Rojas, E. CINTERFOR 1999).ⁱⁱⁱ

Ante este panorama, con la complejidad y los cambios en la organización del trabajo, con la incorporación de tecnologías y modelos nuevos tanto en procedimientos como en los perfiles profesionales, la orientación profesional es una intervención nada sencilla pero esencial, para una integración en el trabajo y en la vida social. Con todos los conflictos y dificultades que generan las situaciones de reciclaje permanente, recualificación de

² Para elegir hay que “poder” según Hanna Arendt y según Amartya Sen no es lo mismo ayunar por practicar una religión que por no tener comida. Importante para combatir las ideologías de la libertad de elección

sectores en declive o reinserción después de una larga vida laboral. Será integral o no será un derecho que pueda superar desigualdades, si no atiende a todas las dimensiones del sistema productivo y a todas las necesidades de las personas, no será una acción que contribuya a la justicia social^{iv}

ⁱ Mira i López, E (1965): Manual de Orientación Profesional. Kapeluz. Buenos Aires

ⁱⁱ Acosta Pérez, E y Gómez Aguilera, R (2012): Taller de Orientación Profesional. GPS. Madrid

ⁱⁱⁱ Rojas, E (1999): El saber obrero y la innovación en la empresa. CINTERFOR. Montevideo

^{iv} Acosta Pérez, E (2017): La formación profesional. El valor del trabajo y la cualificación. GPS, Madrid

Bibliografía breve no citada

Acosta Pérez, E (2019): Trabajo y educación. Dilemas y desafíos. Bomarzo. Albacete

López Feal, R (1998): Mundialización y perfiles profesionales. Horsori. Barcelona

Rascovan, S (2009): La orientación vocacional. Una perspectiva crítica. Paidós. Buenos Aires

Sen, A (2010): La idea de la justicia. Taurus. Madrid

.....
.....