

## ASPECTOS MAS RECIENTES EN ORIENTACIÓN VOCACIONAL

**Julio R. González B. y Omaira Lessire**  
Universidad de Carabobo, Venezuela

Los diferentes cambios producidos en el mundo teórico, económico y social han determinado que las disciplinas científicas estén experimentando un proceso de cambio y transformación. En el campo de la Orientación se visualizan dos tipos de cambios. El primero se relaciona, como lo señala Durant (2002), con el hecho de que estamos frente a un nuevo paradigma en el cual se supone que hay que re-considerar ontológicamente la realidad de la sociedad. Esto implica para la Orientación, la creación de nuevos escenarios para la interacción interdisciplinaria y transdisciplinaria mediante una nueva dialéctica interdependiente. "Desde esta perspectiva, se impone un orientador capaz de repensar la orientación, admitir sus nuevos valores y pensar en términos colectivos y globales; un profesional capaz de revisar los aspectos, ontológicos, epistemológicos y metodológicos del quehacer de la Orientación, que sustenten el ejercicio de nuevos roles y la creación de nuevos espacios para su praxis profesional."

El segundo tipo de cambios, en opinión de Tractenberg, Streumer y Van Zolingen (2002), se refiere a cambios en el mundo del trabajo (por ejemplo, la necesidad de nuevas cualificaciones, índices de desempleo, nuevas organizaciones y nuevos trabajos; cambios en la educación (por ejemplo, aumento de la matrícula escolar, mayor demanda en la educación de adultos, nuevas demandas relacionadas con destrezas y conocimiento) y cambios en el uso del tiempo libre. La rama de la Orientación conocida como Orientación Vocacional, Orientación para la Carrera u Orientación Vocacional y Profesional no podía quedarse rezagada.

Uno de los primeros aspectos que debemos señalar, en este sentido, es lo planteado por el Dr. John D. Krumboltz de la Universidad de Stanford, en la conferencia inaugural del Congreso de la Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG), celebrada en Suiza, y donde indicó que para estos nuevos tiempos es necesario hacer nuevas consideraciones relacionadas con los objetivos de la Orientación Vocacional y que además debemos tomar muy en cuenta los eventos fortuitos, "casualidades" u oportunidades que se dan alrededor de las personas, y que también vale la pena considerar. Desde hace un tiempo atrás, Krumboltz, conjuntamente con otros autores, vienen tratando de desarrollar lo que han denominado La Teoría de la Casualidad Planificada ((Planned Happenstance Theory). Esta teoría surge como una modificación o enmienda a la teoría del aprendizaje en la Orientación Vocacional presentada por el autor en 1996 y la cual era una ampliación de la Teoría del Aprendizaje Social en la Toma de Decisiones Vocacionales presentada por Krumboltz en 1979. Las proposiciones básicas en estas tres propuestas se mantienen "Los humanos nacen con características y predisposiciones diferentes en un tiempo y en un espacio específico que ni siquiera sus padres pueden predeterminar. Además de eso crecen en un ambiente en donde ocurren muchos eventos fortuitos que proporcionan innumerables oportunidades de aprendizaje, tanto positivas como negativas. Los individuos pueden además generar estos eventos y pueden capitalizarlos para así maximizar sus posibilidades de aprendizaje. El trabajo del orientador/a es facilitar el aprendizaje de destrezas, intereses, creencias, valores, hábitos de trabajo y cualidades

personales que capacitan a cada persona (orientando, usuario, cliente, etc) para crear una vida satisfactoria en un mundo laboral constantemente cambiante" (Mitchell, , Levin y Krumboltz, 1999, p. 116-117).

Dentro de las ideas propuestas por el Dr. Krumboltz en su conferencia se destacan: 1) El objetivo de la Orientación Vocacional es crear una vida satisfactoria, no tomar una decisión vocacional. 2) Los tests estimulan el aprendizaje, no deciden una ocupación. 3) La Orientación debe estimular las acciones exploratorias. 4) Maximizar los beneficios de eventos no previstos u oportunidades fortuitas que se presentan en la vida diaria. 5) La Orientación Vocacional debe preparar para aprovechar los eventos no previstos u oportunidades fortuitas. 6) La ansiedad y la indecisión vocacional son situaciones normales. Tomar innumerables decisiones facilita el proceso de aprendizaje 7) Deberíamos iniciar el proceso de Orientación Vocacional tomando como modelo la experiencia del orientando o cliente, tratando de que él mismo responda por lo menos a estas tres preguntas: ¿Cuéntame un evento no previsto que afectó tu decisión? ¿Qué hiciste para dejarlo influenciar? ¿ Qué hiciste para capitalizar esta situación? 8) Se puede elaborar un proyecto de vida o vocacional, pero no se puede olvidar el lápiz y el borrador. 9) Los orientadores/as deben ayudar a los clientes a aprender como beneficiarse de las oportunidades o eventos fortuitos. Es de destacar que la idea de " cliente ", se corresponde con la de una persona que tiene derechos y que por tanto, puede exigir un mejor servicio, independientemente de que se trabaje en un ambiente público o privado. (En este sentido podemos recordar la frase usada con frecuencia en el mundo comercial: "el cliente siempre tiene la razón"). 10) Un trabajo es simplemente ayudar a otros. El éxito del mismo no es acumular riquezas ni lograr ocupar puestos gerenciales sino disfrutar el proceso. 11) El objetivo de la jubilación no es ir a acostarse en la casa sino simplemente otra forma de seguir ayudando a las personas. 12) En estos momentos más que pensar en la Orientación Vocacional tal como lo veníamos haciendo deberíamos considerar una Orientación para la Transición (estudiante-persona-empleado-desempleado-jubilado). 13) Se debe propiciar un mejor entrenamiento al futuro orientador/a y 14) Debemos crear y capitalizar las oportunidades y eventos fortuitos que nos ocurren en la vida diaria.

Otro de los aspectos a considerar es el convencimiento de que la Orientación abarca todo el ciclo vital. La Orientación Vocacional no es sólo para jóvenes en vida escolar sino que también el adulto puede y debe tener acceso a ella. Tampoco la Orientación Vocacional puede ser abordada desde una manera unifactorial. Bradley y Cook (citados por Claes, 2003) establecen que "La orientación vocacional, el servicio más antiguo de la orientación, está incorporando puntos de vista más holísticos en sus concepciones" (p.56), la misma autora señala que "El reto para la Orientación Vocacional es considerar el contexto y la complejidad de la persona, en su totalidad" (p.56).

Dentro del contexto en el cual se realiza la Orientación Vocacional hay que considerar las tendencias en el mercado laboral. Para Claes (2003) existen cuatro tendencias básicas: la movilidad, la feminización, la empleabilidad y la selección del empleado. La movilidad se refiere al número de empleados, a la rotación de los mismos y a la flexibilidad en el trabajo realizado. Los empleados pueden aprovechar esta movilidad para adquirir diversas experiencias en el desempeño de un trabajo. La feminización se refiere al hecho de que las mujeres están ocupando diversas formas de trabajo y esto está elevando los denominados valores femeninos en el mundo del trabajo. Estos valores femeninos incluyen: "buenas relaciones, cooperación, vivir en una zona agradable, y permanencia en el empleo (Hofstede, 2001), benevolencia y criterios de seguridad (Schwartz, 1994). (Citados por Claes, 2003. p. 57). A diferencia de esto los valores masculinos señalados por esos mismos autores son: los retos, las promociones, el

reconocimiento, el dinero y los bienes materiales. Es de suponer entonces que al hacer Orientación Vocacional, el género representa una variable importante a considerar.

La empleabilidad se refiere a las habilidades y las oportunidades que tienen los empleados para obtener y mantener un trabajo y la selección del empleado se refiere a que los futuros empleados consideran cuidadosamente lo atractivo que puedan tener las empresas antes de unirse a ellas.

Otro aspecto a considerar en el contexto sugerido, tal como lo señala Van Esbroeck (2003) en la editorial del Volumen 3. N. 1 del *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, que los orientadores/as no deberían solamente ayudar a los orientados o clientes a desarrollar proyectos personales de carrera sino que también deberían ayudarlos a enfrentarse con los criterios de participación informal en las organizaciones.

Este contexto, señalado anteriormente, debe ser considerado con seriedad al involucrarse en un proceso de orientación vocacional.

Con relación a la complejidad de la persona en su totalidad estamos convencidos de que la Orientación no es fácil. Debemos desechar la idea de que sólo se trata de aplicar una batería de tests para indicar las alternativas vocacionales o laborales a seguir. Si así fuera, el trabajo del orientador sería excesivamente fácil. Debemos recordar que estamos trabajando con una persona, que por definición es compleja, en su comportamiento, en sus motivos y razones que pueda tener para actuar y comportarse de determinada manera. En opinión de Claes (2003) los orientadores necesitan responder al significado del trabajo en el orientado (valores femeninos o masculinos y normas, roles a cumplir en el trabajo, etc), y también necesitan considerar el grupo específico con el cual trabajan, bien se trate de mujeres o de otro grupo.

Haciendo referencia a otro documento presentado y aprobado en el marco del Congreso Internacional celebrado en Suiza, se menciona el relacionado con Las Competencias Internacionales para los profesionales de la Orientación Educativa y Vocacional (2003), aquí se especifica que estos profesionales deben poseer como una competencia básica en el campo vocacional, un conocimiento actualizado relacionado con lo educacional, el entrenamiento laboral, tendencias en el mundo laboral, mercado de trabajo y aspectos sociales del trabajo. Además debe conocer, como otra competencia básica, el proceso de desarrollo vocacional a lo largo de toda la vida. Con relación a esta expresión también hay autores que dicen que la orientación no sólo debe ser a lo largo, sino también a lo ancho de toda la vida. (Plant, 2003).

Dentro del mismo documento señalado en el párrafo anterior, se destacan una serie de 10 competencias básicas. De estas competencias básicas, las que se relacionan directamente con la Orientación Vocacional son las competencias para el Desarrollo Vocacional o de la Carrera, el Manejo de Información, competencias para el Desarrollo de la Comunidad y las competencias para el Empleo

Las competencias que debe tener un profesional que realice Orientación Vocacional, para el Desarrollo Vocacional o de la Carrera son las siguientes: 1) Conocimiento de los aspectos básicos del desarrollo de la carrera y de los procesos de conducta vocacional. 2) Conocimiento de los factores legales del desarrollo de la carrera. 3) Capacidad para planificar, diseñar e implementar programas de desarrollo de la carrera. 4) Conocimiento de modelos para planificar estados de transición: transición escuela-trabajo, cambios de carrera, jubilación, despido, etc. 5) Identificar factores que influyen en la elección vocacional

(amigos, familia, etc) y actitudes sesgadas (género, raza, edad, cultura). 6) Conocimiento de los servicios de asistencia e información para el empleo. 7) Conocimiento de los materiales disponibles relacionados con el área y sistemas informáticos de información, Internet y otros recursos. 8) Habilidad para usar recursos y técnicas para el desarrollo de la carrera. 9) Habilidad para usar recursos relacionados con necesidades de grupos especiales (grupos étnicos, población en riesgo y emigrantes. El documento no menciona a los inmigrantes), y 10) Ayudar a los usuarios a diseñar proyectos de vida y de carrera.

En las competencias relacionadas con el Manejo de la Información, se mencionan: 1) Conocimiento de la legislación sobre educación, formación y trabajo a nivel local, nacional e internacional. 2) Conocimiento de equivalencia de títulos y cualificaciones profesionales de diferentes países. 3) Recopilar, organizar y distribuir información relacionada con educación y formación, información ocupacional y oportunidades de empleo. 4) Ayudar a los usuarios a acceder de manera significativa a la información educativa y ocupacional.

Dentro de las competencias relacionadas con el Desarrollo Comunitario se mencionan: 1) Trabajar con la comunidad para desarrollar, implementar, y evaluar planes de acción con miras a la mejora económica, social, educativa y del empleo. 2) Cooperación con instituciones nacionales e internacionales de orientación educativa y profesional.

En las competencias básicas relacionadas con el Empleo, se mencionan: 1) Asesoramiento al usuario en estrategias de búsqueda de empleo. 2) Uso de Internet en el proceso de búsqueda. 3) Presentar a los usuarios las oportunidades de empleo disponible para su perfil y facilitar la selección apropiada. 4) Contactar con empleadores y centros formativos para obtener información. 5) Seguimiento del usuario en el empleo. 6) Seleccionar a los individuos apropiados para cubrir determinadas plazas. 7) Asesoramiento a los usuarios en el mantenimiento del empleo.

En esta misma tónica de resaltar algunos de los aspectos que en la literatura más reciente acerca de la Orientación Vocacional se están considerando, se puede señalar lo relacionado con el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, y concretamente con lo relacionado con el uso de Internet y los distintos software y servicios que existen hoy en día en el mercado, cuyo uso parece ser la tendencia más fuerte en el campo de la Orientación Vocacional. En este tópico concreto "la literatura científica parece mostrar que los clientes están sufriendo muchas dificultades, por una parte, ubicando la información realmente relevante y, por la otra, usándola de manera realmente efectiva en el proceso de toma de decisiones." (Savard, Gingras y Turcotte, 2002, p. 174).

Para el uso de las computadoras en el campo de la Orientación Vocacional hay que hacer algunas consideraciones previas. No nos podemos limitar simplemente a recomendar la visita de una página o de un sitio específico. Son muchas cosas las que debemos considerar. Para Sampson (1999) (citado por Savard, Gingras y Turcotte, 2002, p. 177) "los individuos no están todos en la misma etapa del proceso de toma de decisiones. El autor cree que algunos pueden usar esta ayuda de forma más independiente, otros requieren un mínimo de asistencia, pero otros requerirán un apoyo más significativo para obtener algún beneficio de este tipo de recurso." Para una mejor consideración de este punto, Savard, Gingras y Turcotte (2002) sugieren un modelo circular para el tratamiento de esta problemática. En este modelo se indica que hay tres elementos básicos a considerar: las condiciones de entrada, el proceso y el producto (Input-Processing-Output). En las condiciones de entrada se deberían considerar: el tipo de cliente, el tipo de necesidades, el

tipo de información, el tipo de recurso, el tipo de servicio y las características de los profesionales que prestan el servicio. Dentro del proceso hay que clarificar: la identificación del problema, la clarificación del mismo y la acción en la toma de decisión. Para el producto hay que considerar la evaluación y el seguimiento que se debe hacer a la acción tomada.

Con relación al I Congreso Iberoamericano de Orientación celebrado en Argentina, que es el segundo evento considerado en este trabajo, podemos decir que dentro de los aspectos más resaltantes de este Congreso, se propuso la participación activa que deben tener las Universidades para que las actividades de Orientación Vocacional sean definitivamente incorporadas a las actividades normales y propias de las mismas. Esta propuesta se basa en el hecho de que hay que pensar en una Universidad distinta a la que hasta ahora hemos tenido. En este sentido se presentaron experiencias en las cuales algunas universidades, han incorporado como actividades de Extensión, dentro de los servicios comunitarios, el asesoramiento vocacional-laboral a todos los miembros de la Comunidad, llegando incluso a desarrollar desde Centros de Información y Orientación hasta Oficinas de Empleo. Así mismo, la Dra. Mirta Gavilan, Presidenta del Comité Organizador, destacó en sus palabras de instalación, la necesidad de que la Orientación, como disciplina, considere y tome para sí otros saberes disciplinarios tales como los de la antropología, la política, la economía, la salud y la educación. Avalando de esta forma la concepción interdisciplinaria de esta disciplina.

Otra consideración importante fue la de que definitivamente se reconoce que la denominación de Orientación Vocacional no significa que sólo se aborden problemas relacionados con la selección de tipo de estudio o la ubicación en un trabajo determinado, sino que la Orientación Vocacional debe ocuparse por aspectos integrales de la vida de los ciudadanos así como contribuir al desarrollo económico y social de los países, y que aún cuando se reconoce la naturaleza global de los problemas, las soluciones no pueden ser las mismas en cada país.

Al igual que en el Congreso realizado en Suiza, se propuso la búsqueda de un nuevo término que sustituya al de Orientación Vocacional y que dé una idea más exacta de lo que se trata. Algunos ponentes sugirieron Orientación para la Transición o para la Elección. Ya la Orientación Vocacional no es para una elección de carrera, es una elección a lo largo de la vida. En algunos casos una elección para la soledad, o para un compartir. La Orientación debe preparar a las personas para los períodos de transición en la vida de cada cual. Por ejemplo, la transición de estudiante a profesional, de empleado a jubilado, de empleado a desempleado, de empleado a subempleado, e incluso de soltero a casado, o de casado a divorciado

Paralelamente, en el Congreso, se reconoció el importante papel del docente en el desarrollo de la Orientación Educativa, tal como lo refleja una de las ponencias presentada por representantes de Brasil, donde expresaron que "todo educador es un orientador, pero lamentablemente no tiene la formación requerida y la mayoría de ellos sólo se preocupa por el cumplimiento de los objetivos previstos en sus programas y por la transmisión de conocimientos." Esta afirmación, que fue compartida por los asistentes, supone la necesidad de una revisión del perfil que el profesional de la Orientación requiere para un mejor desempeño de su actividad.

Un último aspecto a resaltar en el Congreso Iberoamericano, y que nos debe llamar a reflexión, se relaciona con los retos que se le presentan a los orientadores/as. Algunos de estos fueron expresados por Bernhard Jenschke (2003), presidente de la IAEVG, cuando expresó en su discurso de instalación que "Solo

si demostramos que la orientación y el asesoramiento para la carrera se llevan a cabo con excelencia, podremos convencer a los legisladores de nuestros países de que la orientación sirve productivamente a los individuos." En la medida en que consideremos que el reconocimiento de la excelencia debe partir de lo particular a lo general, en esa medida estaremos avanzando al reconocimiento profesional por parte de la sociedad. No deberíamos esperar primero que nos aprueben las normativas o las leyes de ejercicio profesional, sino que por el contrario, primero habrá convencer a los legisladores de lo importante de nuestra función para así lograr la aprobación del marco legal que de aval a nuestro desempeño.

## REFERENCIAS

CLAES, Rita. (2003). Counselling for new careers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Vol. 3. N. 1. Pp. 55-69.

DURANT de C., Marylin. (2002). La Orientación. Un enfoque transversal. I Congreso de Profesionales de la Orientación de Países Bolivarianos. Universidad de Carabobo. Venezuela. Disponible en CD-room

INTERNATIONAL COMPETENCIES FOR EDUCATIONAL AND VOCATIONAL GUIDANCE PRACTITIONERS. (2003). International Association for Educational and Vocational Guidance. Berna. Suiza. Autor.

JENSCHKE, Bernhard. (2003). Orientación para la Carrera- Desafíos para el Nuevo Siglo bajo una Perspectiva Internacional. Conferencia Central. I Congreso Iberoamericano de Orientación. La Plata. Argentina. Disponible en CD-room.

MITCHELL, Kathleen E.; LEVIN, Al S. y KRUMBOLTZ, John D. (1999). Planned Happenstance: Constructing Career Opportunities. *Journal of Counseling and Development*. Vol 77. Pp. 115-124

PLANT, Peter. (2003). Quality in Careers Guidance: Issues y Methods. Ponencia presentada en la conferencia internacional de la IAEVG presentada en Berna. Suiza. Material fotocopiado.

SAVARD, Reginald; GINGRAS, Marcelle y Michel TURCOTTE (2002). Delivery of Career Development Information in the Context of Information Computer Technology. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Vol. 2. N. 3. Pp. 173-191.

TRACTENBERG, Leonel; STREUMER, Jan y Simone VAN ZOLINGEN. (2002). Career Counselling in the Emerging Post-Industrial Society. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Vol. 2 N. 2, pp. 85-99.

**Contactar**

**Revista Iberoamericana de Educación**

**Principal OEI**