

ORIENTACIÓN PARA LA CARRERA DESAFÍOS PARA EL NUEVO SIGLO BAJO UNA PERSPECTIVA INTERNACIONAL 1

Dr. Bernhard Jenschke

*Dr. en Filosofía y Ciencias Políticas. Presidente de la AIOEP (Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional). Alemania.
Bernhard.Jenschke@arbeitsamt.de*

Resumen

La conferencia estuvo dedicada a cuestiones clave sobre los desafíos reales en todas las sociedades, independientemente de sus niveles de desarrollo, y a cómo la comunidad internacional de orientación maneja estos desafíos. Trata sobre la importancia de la orientación en una sociedad cambiante, la garantía de calidad, el acceso a los servicios y la calificación profesional de los orientadores bajo una perspectiva internacional.

Palabras claves: globalización; orientación; inclusión; políticas; carrera.

Como presidente de la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional, es un placer para mí presentarme en esta Conferencia Iberoamericana aquí en La Plata. Estoy muy complacido de tener la oportunidad de encontrarme con muchos colegas de Argentina y de la región Iberoamericana. Esta es mi segunda visita a la Argentina; estoy muy agradecido con los organizadores que hicieron tantos esfuerzos para que mi asistencia fuera posible. Estoy convencido de que mi visita fortalecerá el vínculo y la participación entre la Asociación Internacional y el movimiento nacional de orientación en Argentina, y además alentará los esfuerzos de todos los profesionales en este país para promover el avance de la orientación para la carrera en tiempos de problemas sociales serios. 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, a las economías y a la sociedad en su conjunto. El alto grado de participación a esta conferencia, es de nuevo una demostración de la gran necesidad en este continente de un intercambio internacional de ideas y experiencias en el campo de la orientación vocacional. En el contexto del Congreso Mundial de la AIOEP sobre Calidad en Orientación, celebrado en Berna a principios de Septiembre, se eligió un nuevo Directorio. Me complace transmitir los saludos de mis colegas del Directorio a los participantes de esta conferencia.

Cambios globales y la importancia preponderante de la orientación

Frente a los enormes cambios y a las consecuencias de la globalización a principios del nuevo milenio, y sus impactos en la vida social y humana, surge una necesidad urgente de repensar la orientación y el asesoramiento. Los procesos de globalización hacen que las economías a nivel local, regional y nacional se vean forzadas a reaccionar ante los desafíos del mercado mundial y de la competencia internacional. La globalización como un flujo mas libre de capitales en busca de una minimización de costo, la capacidad de movilidad, y la capacidad de fabricación, de información, de bienes y servicios e incluso personas conlleva un estado de pérdida de inversiones y empleo acompañado de una ganancia en otras regiones del mundo. Este movimiento de competencia da como resultado una tremenda presión para incrementar la productividad mediante el aprovechamiento de cambios tecnológicos de todo tipo. Afecta la distribución del mercado y los procesos de administración generales. Mientras que las nuevas tecnologías cambiaron la naturaleza del trabajo en la industria, los servicios, la informática, la biotecnología y especialmente las tecnologías de información y comunicación y condujeron a la perdida de trabajo y el desempleo, nuevos puestos de trabajo se crearon en otros lugares. Este proceso requiere adaptabilidad y ajuste de calificación por parte de los trabajadores y empresas.

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) influyen especialmente la naturaleza del trabajo y las estructuras de empleo, con grandes desafíos para los trabajadores y las empresas, demandando nuevas políticas para el mercado de trabajo y un cambio en las capacidades requeridas. Los nuevos trabajos, en procesos laborales más flexibles y holísticos, en lugar de una mano de obra altamente especializada, requieren de un conocimiento más general, un lenguaje informático básico y diversas habilidades vocacionales para poder adquirir capacidades múltiples e interpersonales y competencias sociales, dada la creciente confianza en el trabajo en equipo y en red.

Las consecuencias de estos cambios globales, no son sólo cambios en las calificaciones requeridas sino también, al mismo tiempo, un crecimiento de la incertidumbre y la dislocación de la gente que llama a la asistencia a través de la orientación y el asesoramiento personalizado. El desempleo, y especialmente el desempleo juvenil, es un problema primordial en muchos países. En muchos países en desarrollo, hombres y mujeres jóvenes deben elegir entre el trabajo informal o el desempleo. La OIT estima que alrededor de 74 millones de jóvenes en el mundo se encuentran desempleados. En esta región del mundo, el desempleo juvenil es de alrededor del 30 por ciento en Panamá, Uruguay Y Venezuela, y alrededor de un 40 por ciento aquí en Argentina y Colombia. En 1997, antes de la irrupción de la crisis actual, el desempleo juvenil en Argentina proveniente del sector marginal, era de un 55 por ciento, comparado con el promedio a nivel nacional del 24 por ciento para el sector juvenil en general (OIT,2003).

La transición de la escuela al trabajo determina las posibilidades con las que cuenta una persona para escapar de la pobreza y abrir perspectivas positivas de vida a futuro. Por lo tanto, la lucha contra el desempleo juvenil es un objetivo público principal y la orientación para la carrera es el mejor medio para apoyarlo. Dentro de esta preocupación, la cuestión tanto del desarrollo y sostenimiento de la “empleabilidad” de los jóvenes y la fuerza de trabajo en general, como el acceso a un trabajo digno, adquirirán una importancia clave en las políticas públicas de trabajo, e incluso son recomendadas por la Unión Europea y por la OIT (Lee, 2001). Esto significa que los empleados deben adoptar nuevas responsabilidades mediante un constante perfeccionamiento, mejora e incremento de sus capacidades a través de un aprendizaje permanente. La motivación de los clientes en esta dirección será parte de las actividades de orientación.

Un aprendizaje de por vida necesita una orientación de por vida

Dentro de este contexto, una de las tendencias económicas y sociales más importantes es la creciente inclinación hacia una sociedad basada en el conocimiento, que trae consigo la necesidad de crear educación y formación dentro un sistema de aprendizaje permanente, para ofrecer a cada ciudadano facilidades de aprendizaje que le permitan adaptarse a lo último en materia de conocimiento y capacidades.

Además, la UNESCO recomienda respecto a este tema, una sociedad cuyo aprendizaje de por vida se centre en el hombre, “que apoye una cultura de paz y un desarrollo sostenible y respetuoso del medio ambiente como su característica principal” (Tang, 2001). La base de esta nueva sociedad humanísticamente orientada es la exigencia de valores, actitudes, políticas y prácticas que abarquen la inclusión y un acceso más amplio a todos los niveles de educación; al mismo tiempo exige un vuelco hacia las necesidades de desarrollo humano y de la carrera que permita a las personas una participación igualitaria en la educación y en el mundo del trabajo. La UNESCO sostiene que esto sólo puede alcanzarse a través de una política que provea capacidades para todos sin exclusión, haciendo de la educación y la formación un derecho humano básico accesible a todos. La condición previa es lograr el objetivo principal de la UNESCO de alcanzar “una educación para todos” antes del 2015. Este nuevo enfoque holístico de la educación combina la preparación para la vida y el mundo del trabajo e incluye todos los terrenos del aprendizaje, incluida la educación general y vocacional como un continuo de conocimiento, valores, competencia y capacidades. Bajo esta perspectiva, la orientación y el asesoramiento adoptan un rol crucial al capacitar a las personas para las nuevas necesidades de aprendizaje, facultándolas para lograr un equilibrio entre la vida, el aprendizaje y el trabajo.

En la última actualización de la Recomendación Revisada relativa a la Enseñanza Técnica y Profesional(2001), la UNESCO estableció claramente que la “orientación para

la carrera debe entenderse como un proceso permanente...” al tiempo que prepara a los alumnos y a los adultos para la posibilidad real de cambios frecuentes de ocupación que puedan traer consigo periodos de desempleo o de trabajo en el sector informal.” (UNESCO y OIT, 2003). El manejo y la adaptación a los cambios que sobrevengan será también uno de los principales objetivos de la orientación. En este sentido, la UNESCO también considera la orientación como un proceso continuo que acompaña un viaje de aprendizaje que dura toda la vida, con muchos caminos, umbrales, barreras y posibilidades.

También para la OIT “la educación y la formación” son un ‘derecho para todos’ que debe ser “universalmente accesible...Además de la educación y la formación, la orientación para la carrera y los servicios de empleo (servicios de desarrollo de la carrera) incluyendo la educación para la carrera, asesoramiento para la carrera, asesoramiento para el empleo y la información educativa, vocacional y del mercado de trabajo, desempeñan un rol fundamental en el desarrollo de los recursos humanos.” Por lo tanto, es necesario desarrollar una “cultura de desarrollo para la carrera” entre jóvenes y adultos, que será de “particular importancia para asegurar su empleabilidad y facilitar su transición de la educación y la formación al trabajo o a una formación posterior.” (UNESCO / OIT, 2003)

La AIOEP junto con la Asociación Internacional para el Asesoramiento, apoyaron a la UNESCO mediante un contrato para compilar un libro sobre “Formación y Educación Técnica y Profesional en el S. XXI: nuevas funciones y desafíos para la Orientación y el Asesoramiento” (UNESCO/AIOEP/AIA, 2002) donde varios expertos internacionales se centraron en el rol crucial de la orientación para ampliar el desarrollo de la educación y formación técnica y vocacional.

Un relevamiento reciente de la OCDE sobre “La Transición desde la Educación Inicial a la Vida Laboral” (OCDE, 2000) dentro de un marco de aprendizaje permanente, se ocupa de los resultados de la transición que experimenta la juventud proveniente de diferentes medios educativos en 14 países miembros de la OCDE. La conclusión fundamental que surgió de este estudio es que la orientación y la información bien organizadas constituyen un elemento esencial de los sistemas de transición efectivos. Aunque en este aspecto la orientación y el asesoramiento son muy importantes, frecuentemente los responsables de las políticas de transición juveniles no le han dado la prioridad que merecen. Para hacer un seguimiento de esta observación, la OCDE ha lanzado un nuevo proyecto sobre “Políticas para los servicios de Información, Orientación y Asesoramiento para la carrera” (página web: www.oecd.org/els/education/reviews). En 14 países, este proyecto examinó las formas en que la organización, administración y difusión de los servicios de información, orientación y asesoramiento ayudan a alcanzar objetivos claves de las políticas públicas, tales como: hacer del aprendizaje permanente para todos una realidad, y combinar enfoques más activos del mercado laboral con una asistencia social que

permita una mayor cohesión. Esto significa que, cuestiones de la política de orientación y asesoramiento tales como: modelos de ejecución, costos y beneficios, los roles de las partes, la selección de personal, el financiamiento, la calidad, la base de conocimiento y la información sobre la carrera, también han recibido prioridad desde la OCDE para satisfacer las nuevas demandas de una sociedad y economía cambiantes.

El Banco Mundial y la Unión Europea se han unido a este proyecto llevando a cabo un relevamiento similar con el mismo cuestionario en otros 22 países. La AIOEP ha cooperado de cerca con la OCDE y los otros socios en este proyecto y patrocina junto con el Banco Mundial y la Unión Europea una conferencia internacional en Toronto (4-6 de Octubre de 2003) organizada por el Gobierno de Canadá en conjunto con la OCDE para divulgar y discutir los resultados de este estudio universal.

Al igual que la UNESCO y la OCDE, la Unión Europea ha ratificado en el “Memorandum sobre el Aprendizaje Permanente” (Unión Europea, 2000) una estrategia de aprendizaje permanente completa y coherente dirigida a Europa, que apunte a:

- Garantizar un acceso continuo y universal al aprendizaje para adquirir y renovar las capacidades necesarias para una participación sostenida en la sociedad del conocimiento;
- Aumentar visiblemente los niveles de inversión en los recursos humanos;
- Construir una sociedad de inclusión con iguales oportunidades de acceso a un aprendizaje de calidad;
- Alcanzar niveles generales más altos en la calificación educativa y profesional;
- Alentar y equipar a la gente para participar más activamente en la vida pública, social y política en todos los ámbitos de la comunidad.

Como herramienta clave para alcanzar estos objetivos, una nueva manera de pensar la orientación y el asesoramiento debe asegurar que todos puedan acceder con facilidad a una información de buena calidad sobre las oportunidades de aprendizaje, y al asesoramiento personalizado de cómo combinar la vida y el trabajo, persiguiendo su desarrollo personal y profesional como ciudadanos activos y auto-motivados. La UE visualiza a la orientación como un servicio continuo para todos, con un estilo holístico de provisión, capaz de afrontar un abanico de necesidades y demandas de una variedad de clientes, incluyendo a las personas con necesidades especiales y desventajas sociales. Esto significa que los sistemas de provisión de la orientación deben virar el enfoque desde el lado de la oferta al lado de la demanda, con un alcance activo hacia la gente, empleando todas las fuentes de TIC / basadas en Internet para enriquecer el rol profesional y desarrollar una capacidad de manejo de la información y trabajo en red de los consejeros, junto con un uso incrementado de los canales informales de información y las facilidades que ofrecen los voluntarios y colegas.

Una nueva manera de entender el desarrollo de la carrera

Si consideramos los cambios progresivos en el trabajo, el empleo, las tecnologías, la vida social y las perspectivas de las organizaciones internacionales para el desarrollo futuro de una sociedad de aprendizaje, surge la necesidad de reconceptualizar la idea de carrera y de desarrollo de la carrera. La nueva modalidad de empleo genera una nueva manera de entender la carrera desde el punto de vista objetivo. El empleo estable, asalariado y con funciones profesionales perfectamente delimitadas, está siendo reemplazado por formas más flexibles que no garantizan una seguridad laboral a largo plazo e influyen en el sistema de seguridad social en su conjunto. Como las nuevas carreras son más fragmentadas, lo que se llama biografías de patch-work se tornan cada vez más comunes, y necesitan de una asistencia apropiada mediante la orientación y el asesoramiento durante las transiciones de la carrera. Bajo el entendimiento subjetivo de la carrera, es necesario preguntarse cómo los individuos dan sentido a sus carreras, a sus historias personales y a las capacidades, actitudes y creencias que han adquirido. (Arnold and Jackson, 1997). Otro enfoque sugiere que no se trata sólo de adquirir capacidades propias de la carrera, sino de construir una identidad de la carrera (Meijers, 1998). Este último es similar al enfoque constructivista y socio-dinámico (Peavy, 2000) que enfatiza el hecho de que los individuos construyen su propia personalidad dentro de su marco social, teniendo en cuenta la integridad, la capacidad, la identidad, la creación personal y la transformación. En referencia al trabajo, al empleo o la falta del mismo, la pregunta es “¿de qué voy a vivir? Y ¿cómo mi empleo o mi trabajo, o su falta, encajan e influyen en mi plan de vida o mi carrera?” La carrera debe entenderse como una estrecha conexión entre la vida y el trabajo, y la planificación de la carrera está vinculada con la planificación de la vida o mejor dicho, su administración. El desarrollo de la carrera debe combinarse con la planificación total de la vida. La orientación y el asesoramiento deben apoyar el desarrollo de las capacidades de planificación de la vida, que preparan a las personas para lidiar con situaciones de vida permanente cambiantes a nivel social e individual. En la elección de la carrera o del trabajo, se debe considerar el concepto personal y otorgar a la persona una identidad social significativa, que le permita desempeñarse productivamente dentro de la comunidad y, por lo tanto, convertirse en un ser autosuficiente, exitoso, satisfecho, estable y sano en el plano personal. (Savickas, 2000).

El desarrollo de la carrera debe entenderse ahora como un proceso de aprendizaje experimental que evoluciona a lo largo de nuestras vidas y combina, según Watts, tres áreas principales:

- Una conciencia de sí mismo prepara y ayuda a los individuos a desarrollar valores personales, seguridades, potenciales y aspiraciones que lleven al desarrollo propio para

construir el significado personal de una vida valorada y satisfactoria, y posibilite un equilibrio entre el trabajo y los otros roles de la vida.

- Una conciencia de las oportunidades que permita identificar y analizar las oportunidades disponibles de empleo, educación y formación, evaluarlas de acuerdo a los objetivos personales de vida y a las posibilidades de acceso a las mismas.
- El aprendizaje de transición y decisión construye la capacidad del individuo de transferir sus conocimientos para poder lidiar con situaciones de vida impredecibles.

El desarrollo de la carrera es el proceso de manejo del aprendizaje y del trabajo en el transcurso de la vida (Watts, 2001). Los servicios de desarrollo de la carrera, independientemente de su ubicación y estructura organizativa como programas educativos de la carrera, como servicios de asesoramiento educativo o de la carrera, o como servicios de empleo, deben combinar las tres áreas principales para el desarrollo mencionadas previamente, y por lo tanto asistir en el desarrollo del potencial humano y de una base sólida de recursos en las comunidades y sociedades.

La AIOEP y la calidad de orientación

Frente a estos cambios monumentales en la economía y la vida social en todas las regiones del mundo y, considerando este nuevo sentido del desarrollo de la carrera que integra la planificación de la vida y del trabajo, la AIOEP requiere de los servicios de orientación y asesoramiento más efectivos posibles para fomentar en todo el mundo la difusión del desarrollo de una orientación de calidad. Cuestiones de calidad tales como el comportamiento ético de los consejeros, la calificación del personal de orientación y el acceso a los servicios, cada día cobran más importancia.

La actuación profesional de los orientadores

Con el propósito de asegurar tanto la calidad de la difusión de la orientación, como un comportamiento adecuado hacia los clientes, la AIOEP adoptó un código de ética para los consejeros y para los servicios de orientación. La asamblea general de la AIOEP de 1995 aprobó las Normas Éticas reconocidas internacionalmente, que describen las responsabilidades éticas de los consejeros hacia sus clientes, las actitudes hacia los colegas y asociados profesionales, las actitudes hacia el gobierno y otras agencias comunitarias, las responsabilidades con respecto a la investigación y a los procesos relacionados con ella y finalmente, las responsabilidades como orientador individual (AIOEP, 1996; van der Burgh, 1996). Cada miembro de la AIOEP se encuentra comprometido con este código de ética, dedicado a enaltecer el valor, la dignidad, el potencial y la individualidad de aquellas personas a las que los miembros de la AIOEP atienden. Muchas asociaciones miembro han aprobado directamente estas normas para

sus asociaciones nacionales o los han adaptado considerando especialmente sus culturas y condiciones sociales regionales.

Centro de Recursos para el Orientador (CRO)

Además del comportamiento ético, el profesionalismo de los consejeros está marcado por una permanente actualización de su conocimiento profesional y una reflexión de su labor diaria a través de un intercambio de experiencias prácticas con otros orientadores y organizaciones que trabajan en el área de orientación y asesoramiento educativo, vocacional y para la carrera. La AIOEP y el Desarrollo de Recursos Humanos de Canadá (DRHC), ha creado un sitio en Internet basado en el Centro Internacional de Recursos para el Orientador en 5 idiomas: español, inglés, francés, alemán y finlandés, que atiende las necesidades preponderantes de los consejeros, y se organiza de acuerdo a los tipos de problemas y preguntas profesionales que se formulan con mayor frecuencia. Asiste a los consejeros individuales tanto en la práctica como en su desarrollo profesional. El objetivo del CRO es apoyar a los consejeros de carrera alrededor del mundo a establecerse en su propia profesión, ayudarlos a atender a los clientes en situaciones especiales, atender las necesidades especiales de clientes especiales y fomentar el debate entre profesionales para proveer a los consejeros de perspectivas a futuro.

La arquitectura de este centro de apoyo al se divide en cuatro áreas:

1. Auto Ayuda

- Sobre el campo de los servicios de orientación para la carrera y el empleo
- Profesiones
- Asociaciones
- Códigos Éticos y Profesionales
- Establecerse en la profesión
- Listados de Trabajo
- Intercambio electrónico de trabajo
- Iniciar una consultora
- Búsqueda de compañeros para proyectos
- Manteniendo la excelencia profesional
- Conferencias y Talleres
- Educación y entrenamiento
- Proveedores
- Artículos y Revistas
- Prácticas de Orientación
- Salud personal

2. Ayuda a los clientes

- Tipo de Situación
 - Herramientas para auto-evaluación
 - Búsqueda de información sobre la carrera y el mundo laboral
 - Educación y formación
 - Búsqueda de empleo
 - Crear su trabajo
 - Preparación para la jubilación
 - Tipo de clientela
 - Mujeres
 - Aborígenes
 - Inmigrantes
 - Personas con discapacidades
 - Juventud
3. Ayuda mutua
- Estrategias personales
 - Grupos de Discusión y Foros
 - Aula de Seminario
4. Ayuda para el futuro
- Nueva economía
 - Análisis de mercado
 - Panoramas futuros
 - Nuevas herramientas
 - Prácticas de perfeccionamiento

También existe la posibilidad de unirse a este desarrollo internacional del CRO y agregar nuevos recursos y páginas web desde los diferentes países en alguno de los cinco idiomas mencionados. Me gustaría invitarlos a que visiten la página del CRO <http://crccanada.org> y si desean contribuir contáctense con el administrador de la web. Mientras más profesionales, orientadores e investigadores usen esta herramienta tecnológica, contribuyan y se comuniquen con colegas de otros países, más beneficioso será el resultado profesional.

Competencias y calificación de los orientadores

Uno de los criterios más importantes para una orientación buena y de calidad, es la identificación, reconocimiento y garantía de las competencias. Es importante que aquellos que brindan su servicio a los clientes cuenten realmente con las competencias necesarias para ofrecer un servicio de orientación educativa y profesional de calidad. Al no existir normas de calificación o competencias reconocidas internacionalmente, la

Asamblea General de la AIOEP de 1999 acordó de forma unánime, poner en marcha un proyecto para desarrollar las normas calificativas internacionales para los consejeros. Como seguimiento, debe haber una formación desarrollada y módulos de formación posterior que tengan en cuenta las diferentes necesidades en diferentes regiones.

Se formó un comité internacional bajo la dirección de la Profesora española Elvira Repetto, el cual exploró iniciativas nacionales similares, utilizó los mejores componentes de modelos preexistentes y creó un marco para una amplia escala de validación internacional (<http://www.uned.es.aeop/index0.htm>). Todas las regiones del mundo fueron incluidas en este proyecto y me alegra que tanto la Argentina como la región Iberoamericana participen a través de Diana Aiesenson, Silvia Gelvan de Veisten y Gabriela Cabrera. El nombre del proyecto ha cambiado durante el proceso de trabajo, para reflejar la competencia sobre la que se basaba el enfoque y las amplias perspectivas no sólo para los consejeros sino también para todos los orientadores que trabajan en el campo de la orientación educativa y profesional. Las “Competencias Internacionales para los Orientadores educativos y profesionales” se centran en las capacidades, conocimiento y actitudes necesarias para brindar servicios de calidad. Se encuentran divididas en dos grandes secciones: las competencias esenciales, necesarias para todos los orientadores independientemente de su lugar de trabajo y diez áreas de competencias especializadas, que dependen del tipo de ambiente de trabajo y de los grupos de clientes.

Las Competencias esenciales son:

- Comportamiento ético y conducta profesional;
- Apoyo y liderazgo en el avance del aprendizaje del cliente, el desarrollo de la carrera y los intereses personales;
- Conciencia y valoración de las diferencias culturales de los clientes;
- Habilidad para aplicar la teoría y la investigación a la práctica;
- Diseño, implementación y evaluación de los programas de orientación;
- Conciencia de las propias limitaciones profesionales;
- Habilidad para comunicarse efectivamente con colegas y clientes;
- Conocimiento de la información actualizada;
- Sensibilidades sociales e interculturales;
- Cooperación efectiva en equipos profesionales;
- Conocimiento del proceso de desarrollo de la carrera a lo largo de toda la vida.

Además de las competencias esenciales para todos los orientadores, existen 10 competencias especializadas, requeridas solo para algunos orientadores, según la naturaleza de su trabajo:

1. Evaluación, 2. Orientación educacional, 3. Desarrollo de la carrera, 4. Asesoramiento, 5. Manejo de la información, 6. Coordinación y consulta, 7. Investigación y evaluación, 8. Manejo de programas y servicios, 9. Construcción de la capacidad comunitaria y 10. Colocación. Cada área tiene subgrupos específicos que incluyen varias competencias.

Luego de un estudio piloto, las competencias se ratificaron en un extenso estudio de validación internacional con 700 respuestas de orientadores de diferentes ambientes de trabajo y especializaciones variadas, provenientes de 41 países. Si observamos los resultados generales, todas las competencias esenciales fueron consideradas relevantes o muy relevantes por más del 75 por ciento, y el entrenamiento en estas competencias esenciales fue considerado efectivo, salvo por el 30 por ciento en el programa de evaluación o en la sensibilidad intercultural.

Las percepciones de la relevancia de las competencias especializadas fueron (como se esperaba) más variadas. Pero en líneas generales, las competencias sobre el desarrollo de la carrera y el manejo de la información (con algunas excepciones) fueron consideradas relevantes, aunque el 30 por ciento de las respuestas advirtieron que la formación recibida en estas tres áreas fue mínima o ineficaz.

La Asamblea General 2003 en la conferencia de Berna, aprobó unánimemente el informe final y el marco de las competencias internacionales con los siguientes

Próximos Pasos y Recomendaciones:

- Desarrollar y proveer oportunidades de formación y ayudar a los orientadores a adquirir nuevas competencias
- Desarrollar mecanismos para el reconocimiento formal internacional de quien alcance las competencias
- Respaldo nacional mediante asociaciones profesionales, organismos gubernamentales y cuerpos idóneos
- Difusión internacional de las Competencias Internacionales y apoyo de su implementación mediante programas de formación.

Con este proyecto la AIOEP dio un gran paso en pos de una mayor conciencia internacional en materia de calidad y necesidades de formación de los orientadores.

Los objetivos de la AIOEP para mejores servicios de orientación alrededor del mundo

Con motivo del 50 aniversario, dentro del congreso 2001 celebrado en París, la AIOEP adoptó la “Declaración sobre Orientación Educativa y Profesional” (van Esbroek, 2002) para establecer claramente cuáles aspectos de los servicios de orientación y asesoramiento son esenciales para alcanzar las necesidades de desarrollo personal, social y económico; además de alentar un desarrollo sustentable y pacífico de una

sociedad basada en el conocimiento. Este es el reconocimiento de la asociación sobre la importancia de la calidad, en el cual demuestra su rol crucial y liderazgo internacional en la comunidad de orientación internacional:

- Cada persona, sin distinción de género, educación, raza, religión o status ocupacional, debería tener acceso fácil y gratuito a una orientación educativa y profesional, para poder identificar y desarrollar sus capacidades y habilidades individuales, que le permita encontrar una educación adecuada, formación profesional y empleo, para adaptarse a situaciones individuales y sociales cambiantes, y para participar plenamente en la vida social y económica de su comunidad.
- Asistencia a grupos especiales, es decir, personas con discapacidades y desventajas sociales, deben recibir un asesoramiento para la carrera que emplee métodos apropiados y considere sus necesidades particulares y requerimientos de comunicación.
- Los profesionales que brindan los servicios de orientación vocacional y educativa deben satisfacer normas de calidad reconocidas en cuanto a la formación de los consejeros y al desempeño de sus funciones.
- Los servicios que se proporcionan deben garantizar imparcialidad y confidencialidad y deberían actuar solamente con la participación voluntaria y activa de sus clientes.
- Todo aquel que necesite y desee orientación educativa y profesional debería tener acceso a ella, basada en sus necesidades y circunstancias, y proporcionada por un orientador profesional reconocido y competente, cuya profesión esté fundada en el respeto por la dignidad humana y por los diferentes modos de vida entre las comunidades.

Todos los orientadores educativos y profesionales deberían tener competencias específicas y participar continuamente en programas de desarrollo profesional, para mejorar sus habilidades y mantener sus conocimientos profesionales actualizados.

- La formación de los orientadores y su actuación práctica han de ser supervisadas y la efectividad de los servicios de orientación debería ser controlada a través de evaluaciones regulares y de proyectos relevantes de investigación.
- Los orientadores y las instituciones que proporcionan orientación y asesoramiento, deberían comprometerse a reconocer normas de calidad y apoyar y seguir un código de ética de acuerdo con las normas éticas de la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional (AIOEP/IAEVG) de 1995.

La Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional insta a los gobiernos y otros organismos responsables de promover el desarrollo de recursos humanos, a asegurar el establecimiento y mantenimiento de servicios de orientación educativa y profesional adecuados, de acuerdo con las políticas mencionadas anteriormente.

Cada vez mas países y gobiernos reconocen que el asesoramiento de calidad para la carrera no sólo ayuda al crecimiento personal y a las oportunidades profesionales de cada individuo, sino que también contribuye a ampliar y sostener el desarrollo social y económico en su conjunto. Estoy convencido de que esta conferencia Iberoamericana en La Plata contribuirá a un mejor entendimiento de los orientadores y de las instituciones responsables de las necesidades de orientación vocacional en su país y en todos los países de la región, y a que los legisladores presten mayor atención a la importancia de la orientación para el beneficio social y económico de su sociedad. Así, todos los orientadores pueden contribuir con el objetivo principal de la AIOEP: “Maximizar el potencial del mundo a través de la orientación”.

Notas

1. Conferencia llevada a cabo en la inauguración del Congreso Iberoamericano de Orientación: “La actualidad como escenario: el desafío de la Orientación Vocacional Ocupacional”. UNLP, La Plata, 24-26 de Septiembre de 2003

Bibliografía

1. Arnold, J. & Jackson, C. (1997). The New Career: Issues and Challenges. *British Journal of Guidance & Counselling*. 25: pp. 427-433.
2. European Union (2000). “A Memorandum on Lifelong Learning”. Brussels.
3. International Association for Educational and Vocational Guidance (1996). IAEVG Ethical Standards, *Educational and Vocational Guidance – Bulletin*, 58/1996, 1-19, Berlin
4. International Labour Organisation (2003). “Working out of Poverty”, Geneva.
5. Meijers, F. (1998). The Development of Career Identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*. 20: 191-207. Dordrecht.
6. Lee, E. (2001). The Future of Work and Changes in Employment Structure. *Documentation of the International Conference for Vocational Guidance Berlin 2000*. Edited by Jenschke, B. , Berlin.
7. Peavy, V. (2001). New Visions for Counselling: Socio Dynamic Counselling. *Documentation of the International Conference for Vocational Guidance Berlin 2000*. Edited by Jenschke, B. , Berlin.
8. OECD (2000). “From Initial Education to Working Life. Making Transitions Work”, Paris.
9. Savickas, M. (2000). Career development and public policy: The role of values, theories and research. In *Making Waves: Career Development and Public Policy*. International Symposium 1999, Papers, Proceedings and Strategies. Edited by Hiebert, B. and Bezanson L. Ottawa.
10. Tang, Q. (2001). New Challenges to Technical and Vocational Education, in *Documentation of the International Conference for Vocational Guidance Berlin 2000*. Edited by Jenschke, B., Berlin.
11. UNESCO/ IAEVG/ IAC (2002) “Technical and Vocational Education and Training in the Twenty-first Century – New Roles and Challenges for Guidance and Counselling”, co-edited for UNESCO by Hiebert, B. and Borgen W., Paris.
12. UNESCO/ILO (2002). “Technical and Vocational Education and Training for the Twenty-first Century” – UNESCO and ILO Recommendations, Paris, Geneva.

13. Van der Burgh, A. (1996). Living and Working Ethically: Identity Development, Challenged and at Risk. Educational and Vocational Guidance-Bulletin, Berlin 58/ 1996, 20 – 23.
14. Van Esbroeck, R. (2002). An introduction to the Paris 2001 IAEVG Declaration on Educational and Vocational Guidance. International Journal for Educational and Vocational Guidance, Vol.2, No.2, 73 - 83, Dordrecht, Kluwer Academic Publishers.
15. Watts. A.. G. (2001). Career Education for Young People: Rationale and Provision in the UK and other European Countries. International Journal for Educational and Vocational Guidance, Vol.1, No.3, 209 – 222, Dordrecht, Kluwer Academic Publishers.

Recibido: Julio 2003

Aceptado: Septiembre 2003