

# PERSPECTIVAS EN ORIENTACIÓN E INCLUSIÓN DE LO SOCIAL EN UNA SOCIEDAD GLOBALIZADA

**Bryan Hiebert**

---

*Universidad de Calgary, Canadá*  
[hiebert@ucalgary.ca](mailto:hiebert@ucalgary.ca)

## **Resumen**

El mundo cambia rápidamente. Se enfrentan muchos desafíos para acceder a una vida plena y con sentido. Muchos países padecen de graves obstáculos como el desempleo masivo, el SIDA, la desintegración social, una infraestructura inadecuada. Ya no puede pensarse en un trabajo para toda la vida. Para algunos inclusive nunca existió. Los antiguos modelos de carrera ya no están vigentes. Se necesitan entonces nuevos modelos que tengan en cuenta el contexto en el cual la gente vive, la realidad del mercado laboral actual y el hecho de que el viaje que se realiza hacia una ocupación o carrera es un camino con bifurcaciones y obstáculos, pero que también cuenta con aliados y con ayuda disponible. Es importante mantenerse flexible y abierto a opciones para asegurarse así un camino pleno de sentido. La orientación vocacional ocupacional debe empezar en los primeros años de vida, trabajando conjuntamente con otros profesionales para generar actitudes que alienten a que cada uno esté a cargo del camino elegido. Se necesita contar con una visión de la propia vida que conduzca a proponerse una carrera, en lo posible sin tropiezos.

Si orientadores, autoridades, políticos y legisladores trabajan en forma conjunta, podrán asegurar un servicio efectivo y accesible para quienes lo necesitan, siempre incluyendo el contexto en el que los marginados viven y trabajan.

**Palabras claves:** cambios sociales – contexto social – planificación de carrera – orientación

Hoy día la humanidad experimenta cambios sin precedentes. La creciente globalización y la reducción de las fronteras para la comercialización y el intercambio han creado posibilidades que jamás existieron. Abundan las oportunidades y cada vez más gente goza de privilegios inimaginables tan sólo una década atrás.

Pero aún estos privilegios no son universales. En diferentes lugares del mundo la riqueza se concentra en un reducido grupo que posee una cantidad desproporcionada de recursos, por lo que la brecha entre los que tienen y los que no tienen va en aumento. Sucede algo similar entre los países, algunas naciones disfrutan de la abundancia, mientras otras padecen de pobreza endémica y luchan por sobrevivir.

En este clima de cambios, hay algunos factores comunes entre la mayor parte de los países y en cada país, entre sus habitantes. Por ejemplo, la creciente distancia entre ricos y pobres, entre los que cuentan con oportunidades y los marginados, entre los que acceden a la educación y los no educados, entre los que luchan para sobrevivir y aquellos para quienes la supervivencia es apenas un pensamiento pasajero. En la mayoría de los países las mujeres ganan menos que los hombres. Se habla mucho acerca de igual paga para igual trabajo, pero la evidencia muestra que es una meta lejana aún en los países llamados desarrollados (Jackson, 1989). En muchos países (tal vez en la mayoría) se vincula el status a la educación universitaria y los jóvenes (y también sus padres) buscan seguir carreras profesionales, a pesar del alto porcentaje crónico de desempleo existente para graduados universitarios.

La educación técnica es con frecuencia relegada así a un segundo plano, sin considerar intereses, pasiones y capacidades del estudiante y a pesar de que muchos empleos comerciales o administrativos permanecen vacantes. Sucede entonces que muchos países importan trabajadores para cubrir puestos de trabajo de escritorio, mientras sus propios jóvenes continúan su formación profesional con poca oportunidad de salida laboral. Muchos jóvenes rechazan una prometedora carrera en áreas de importante demanda de empleo, simplemente debido al estigma que tienen las ocupaciones técnicas u oficios. Con frecuencia no se invierte mucho en entrenamientos porque los jóvenes no ingresan en el campo ocupacional para el cual se han entrenado. El sistema educativo continúa dirigido principalmente hacia la educación universitaria (Heinz, Kelle, Witzel, & Zinn, 1998; King, 1993; Morris, 1996). Estos fenómenos se dan en muchos países, sean “desarrollados” o “en desarrollo”.

### **Un contexto paradójal**

La situación recién descrita genera situaciones anómalas, en las cuales parece que las prioridades y valores no se relacionan con la práctica. Consideremos los siguientes ejemplos extraídos de Hiebert y Borgen (2002).

- ★ A través de un proyecto de ayuda intergubernamental para América Latina, se llevaban latas de gaseosa a pequeñas ciudades que no contaban con agua potable segura. Un colega, de visita en una de esas ciudades, observó como un trabajador descargaba las latas de gaseosa frente a un pozo de agua donde se anunciaba “agua no apta para consumo”. En esa ciudad contaban con gaseosas, pero no con agua potable. Pensemos en la contradicción!
- ★ En otro proyecto, también para América Latina, tentaron a los granjeros para convertir sus campos de trigo en rosadales, para exportación a Estados Unidos. El propósito del plan era generar efectivo para efectuar pagos a bancos que costeaban programas de desarrollo urbano. Este proyecto fue un éxito financiero, pero la región se vio obligada a importar trigo para cubrir las necesidades alimenticias de sus habitantes. Flores por trigo ... y ahora, en una zona que se autoabastecía de un alimento básico (trigo para hacer tortillas) crecen rosas para exportación, mientras deben importar el trigo.
- ★ Conversando con un oficial de alto rango del Ministerio de Educación de un país pequeño de Polinesia, él describió otra situación. Se llevó a cabo una iniciativa para mejorar la capacidad empresarial de mujeres que realizaban artículos artesanales. Un día, mientras estas mujeres trabajaban, veían pasar un carro tirado por bueyes cargado de computadoras. Aparentemente, ellas “necesitaban” computadoras para mejorar sus emprendimientos!

Seguramente estas historias se repiten: gente de los países “más desarrollados” con buenas intenciones crean planes para ayudar a que aquellos “en desarrollo” se actualicen. Sin embargo los resultados no tienen éxito, generando frustración para las dos partes involucradas. A nivel cognitivo es sabido que las ideas no son bien trasladadas de un país a otro o de una cultura a otra. Y esto se está confirmando en la práctica.

Si la orientación va a provocar un impacto significativo incluyendo lo social, probablemente sea necesario realizar cambios profundos en la forma de pensar nuestra misión y en como vemos nuestra práctica como expertos en orientación. Incluso puede ser necesario revisar el concepto del rol de la orientación en la sociedad y reformar la formación de nuestros orientadores. Debemos compartir el conocimiento de nuestros expertos, pero desarrollando procesos que permitan que los que reciben ese conocimiento puedan elegir lo más relevante para su propio contexto. Estos temas se elaboran a continuación.

## **La misión de la orientación: el contexto es importante**

El lema de la IAVG es “maximizar el potencial mundial por medio de la orientación”. Este lema intenta funcionar como un principio organizador, como una guía para aquellos involucrados en la labor orientadora. Con frecuencia los orientadores intentan maximizar el potencial interactuando con individuos (orientados), a veces con grupos, otras con alumnos en las escuelas y otras (pero en menor medida) con otros grupos que entran en juego, como padres, líderes comunitarios u otros profesionales. La mayoría de los programas educativos que forman orientadores están centrados en proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias para las interacciones personales.

## **Estructuras no jerárquicas**

Para incluir eficazmente lo social y maximizar el potencial mundial, la misión de la orientación debe enfatizar la influencia de los factores contextuales sobre el orientado. Posiblemente se necesite ampliar el foco de la orientación e incluir la educación pública (contemplando factores estructurales e infraestructurales), la acción social y la visión personal que la gente tiene de sus vidas. Por ejemplo, en muchos países la educación y el entrenamiento se organizan en educación pública o *básica* y un nivel *superior*. El nivel educativo *superior* se organiza asimismo en varios niveles: bachillerato, instrucción universitaria, educación politécnica, etc. O sea, es un sistema jerárquico en el cual el estudio universitario está a la cabeza y las otras opciones de formación van ordenadas por debajo. En algunos países los distintos tipos de educación incluso están ordenados por niveles (Nivel IV, Nivel V, etc.). Un sistema así jerarquizado, automáticamente genera diferentes estatus para cada tipo de empleo, pero no tanto en relación a la utilidad o contribución de dicha labor a la sociedad, sino en cambio, basándose en la cantidad de educación y entrenamiento requeridos.

Algunos autores señalan que sería más útil reemplazar la estructura jerárquica tradicional por otra (no jerárquica) que podría definirse por medio de círculos (en lugar de niveles). Esta nueva estructura pondría el acento en la importancia de todo trabajo que resulte funcional para la sociedad, le daría valor a todo tipo de formación que contribuya a la realización de sus miembros y al bienestar económico, social y cultural de la comunidad. El paradigma de *círculos de educación y entrenamiento* permitiría una mayor

movilidad inter e intra círculos y tal vez desplazaría el estigma asociado a la formación técnica y a los empleos no profesionales.

### **Planificación de la carrera: desarrollo de una visión de la propia vida**

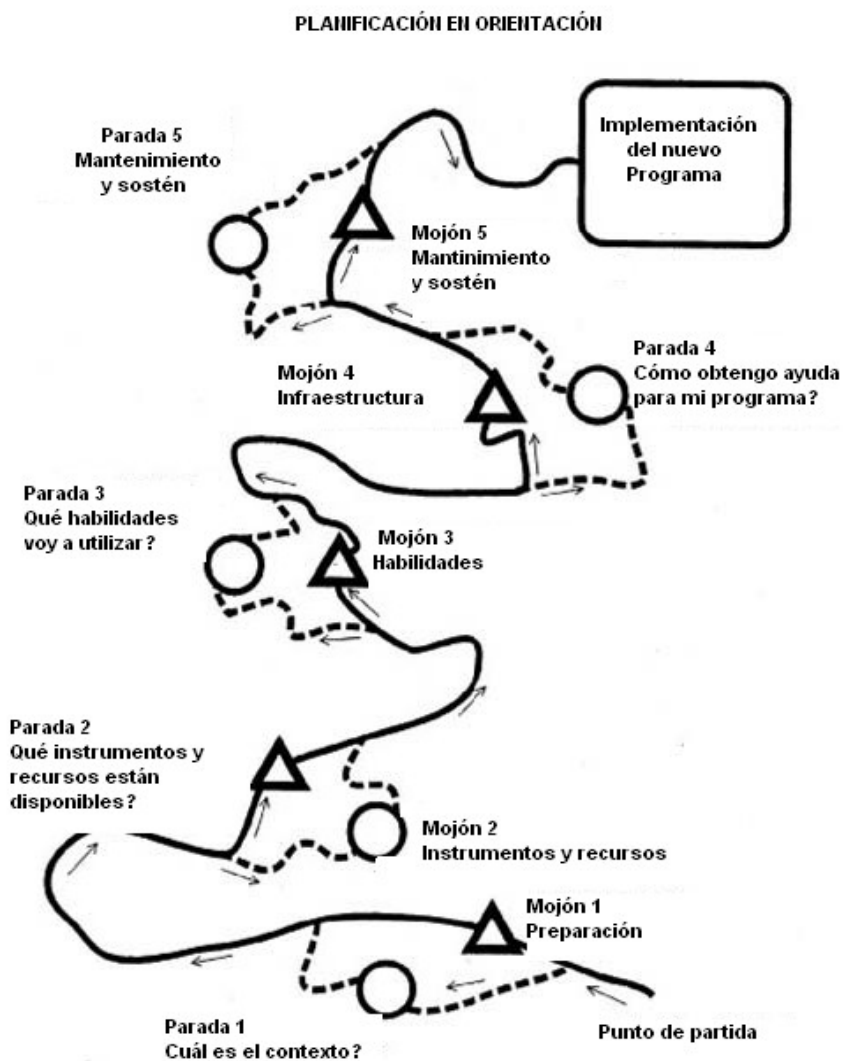
El desarrollo de una carrera se refiere a un proceso de toda la vida que transcurre a través de aprendizaje, trabajo y transiciones en dirección a un futuro autodeterminado. Una carrera se desarrolla a través del tiempo contando con una planificación previa, pero también dejándolo librado a la casualidad. Sin embargo, es más probable acceder a una vida satisfactoria y significativa planificando la formación. Cuando alguien tiene una visión de lo que desea hacer de su vida, tiende a concentrar su atención en eso, es más capaz de captar oportunidades, y es persistente al perseguirlas. Algunas personas tienen una habilidad natural para encontrar eso que desean realizar, otras necesitan ayuda. Prestar ese servicio es una de las tareas de la orientación, como también desarrollar la infraestructura para hacer accesible la consulta y crear una cultura que aliente a quienes así lo necesiten a requerir de asistencia. (Van Estroeck,2002).

La vida y la carrera se desarrollan en el tiempo como resultado de una serie de eventos, algunos de ellos son producto de elecciones deliberadas, otros son circunstanciales. Las personas no están donde están como resultado de una sola elección, hecha en un único momento de la vida. Podemos recurrir a una metáfora de la planificación de la carrera a lo largo de la vida que describa la cantidad de elecciones que las personas hacen y cuantos factores impactan sobre sus vidas. Hay quienes usan la metáfora de un barco en el océano, sacudido por vientos, por corrientes invisibles, empujado en una u otra dirección por olas inesperadas.

Otra metáfora interesante identifica la vida con un viaje a lo largo de un camino. Cada tanto, los que lo transitan alcanzan un claro donde pueden dar una mirada y elegir distintas direcciones. Pueden encontrarse con bifurcaciones, algunas que conducen a caminos sin salida, y otras a inesperados tesoros. El camino de una carrera puede llevar a muchas direcciones, y a veces se presentan distintas rutas que conducen al mismo punto de llegada. En muchos casos, el viaje por sí mismo es tan agradable como llegar a destino, a veces el punto de llegada decepciona, aún cuando el camino haya sido placentero. En esta metáfora, a lo largo del viaje se presentarán acontecimientos que serán hitos en el camino, paradas donde los viajeros obtendrán información y conocimientos útiles para lo que les queda por recorrer. El destino del viaje puede estar claro, pero podemos encontrar puntos inciertos en el camino. Para que el viaje resulte

exitoso, se deberá contar con la persistencia y determinación del viajero, la ayuda del prójimo y los recursos adecuados. Esta metáfora señala que si lo que los orientadores quieren es maximizar el potencial del mundo, tendrán que ayudar a la gente a cambiar su forma de pensar la carrera y la vida.

A continuación se esquematiza una nueva forma de pensamiento propuesta. Resulta útil para pensar en planificar más la carrera y la vida y se desarrolla en cinco componentes principales: Preparación, Acceso a instrumentos y recursos, Adquisición de habilidades, Infraestructura y Mantenimiento/sostén para el viaje. (Borgen, 1999; Borgen & Hiebert, 2003; Westwood, Amundson, & Borgen, 1994).



En cada hito del camino, el viajero puede necesitar detenerse para abastecerse, o para obtener información para continuar con su viaje. Para asegurarse que los viajeros estén listos, deben tomarse en cuenta el contexto y el terreno del viaje, la dirección de los caminos y todos los actores involucrados en el viaje. Además los viajeros necesitarán poseer los instrumentos y recursos adecuados y cierta habilidad para adaptarse a los elementos disponibles que se ajusten más a las necesidades del viaje. Puede ser que algunos viajeros ya cuenten con los conocimientos y el apoyo necesarios para seguir adelante. Sin embargo otros pueden necesitar detenerse para obtener nuevos recursos. Los orientadores que se sientan convocados por estas metáforas, serán quienes puedan completar el cuadro presentado. El objeto de introducir esta idea es ilustrar sobre el hecho de que son posibles nuevas metáforas que conduzcan a un concepto contemporáneo de cómo ayudar a la gente a acceder a una visión más clara de su propia vida.

### **El 5 +1: un nuevo mensaje para los jóvenes**

En Canadá, muchos profesionales dedicados a la planificación de carrera apoyan una forma de ayudar a la gente a desarrollar una forma contemporánea de proponerse un punto central en su vida. Lo han llamado *5+1: mensajes para la juventud*. (Hiebert, 2002; Redekopp, Day, Robb, 1995).

**1. Los cambios son constantes.** Mundialmente las sociedades están cambiando y el ritmo de dichos cambios va en aumento. Lo único que parece estable en algunos aspectos es, justamente, que todo cambia. Muchos empleos que existen hoy, no existían hace 5 años y serán obsoletos en los próximos 5. Por eso se necesita flexibilidad, para ajustarse a los cambios. También es necesario comprender que es posible influenciar sobre el cambio que tiene lugar y que muchos acontecimientos que parecen accidentales no lo son. Sin embargo, para modificar la dirección de un cambio, hay que correr riesgos y comprometerse en cosas cuyos resultados son inciertos. Es importante reflexionar sobre la propia experiencia y aprender de ella. Una vez un colega me hacía notar que mientras hay gente que tiene 10 años de experiencia, hay otros que tienen un año de experiencia 10 veces. El primer grupo es el que aprende de su experiencia, mientras que el segundo repite los mismos errores una y otra vez. Así es que si bien el cambio es inevitable, igualmente podemos elegir crecer. No hay necesidad de ser una víctima, podemos influenciar sobre la naturaleza y la dirección de los cambios.

**2. Concentrarse en el viaje.** Considerando que los cambios se producen tan rápidamente, es posible que la labor para la que nos estamos formando hoy, no exista cuando nos graduemos. Pensar en una ocupación como punto de llegada es cosa del pasado. Pero podemos modificar la dirección del viaje. El grado de placer que nos produce el viaje es fundamentalmente un estado mental de cada quien. Ya que el destino ocupacional es incierto, es importante poder disfrutar del camino, porque es lo único cierto con lo que contamos.

**3. Seguir al corazón.** La pasión conduce al alma. La gente está más motivada y tiende a esforzarse más por cosas que son de su interés. Hay quienes encuentran que su trabajo es realmente pesado, y cuando acceden a otro más cercano a su pasión, sienten un nuevo sabor en sus vidas. Cuando hay un mercado laboral fuerte, muchos trabajadores que rondan los 40 años, realizan abruptos cambios para ejercer ese trabajo de sus sueños, ese empleo que “siempre quisieron tener”. Los estudiantes con rendimiento escolar pobre, mejoran de pronto cuando se encuentran con un maestro que los interesa en una materia. Es importante que los maestros ayuden a sus alumnos en el proceso de integrar sus futuras carreras con sus pasiones, tanto en el corto como en el largo plazo.

**4. Seguir aprendiendo.** El aprendizaje a lo largo de la vida es una concepto resonante en muchos países. Los gobiernos alientan a la gente a integrarse en ese aprendizaje para luego beneficiarse con las oportunidades que brinda. En realidad, aprendemos siempre a lo largo de la vida. El tema es si ese aprendizaje está dentro de un plan de vida o lo dejamos librado al azar. Los estudiantes deben comprender que continuamos aprendiendo y cambiando nuestras metas varias veces en la vida. El tema no es si la gente continúa o no aprendiendo, el tema es que se sigue aprendiendo. El aprendizaje a lo largo de la vida no es opcional, la opción está en planificarlo o no.

**5. Acceder a tus aliados.** Los contactos personales siguen siendo la mayor fuente de trabajo. En muchos países el 80% de los puestos de trabajo son cubiertos por medio de un mercado laboral informal. Así es importante tener en cuenta a parientes, vecinos, a toda la red de relaciones como fuentes posibles de conseguir trabajo. Es importante aliarse a los demás y capitalizar la riqueza que resulta de expandir la red de relaciones. Serán esas relaciones personales las que mantendrán nuestra concentración y motivación y nos ayudarán a crecer.

**6. Creer en uno mismo.** Es una de las características personales más importantes, pues está presente en todo lo que hacemos. A quien no cree en sí mismo, le será muy difícil convencer a otros a creer en él. Todos contamos con rasgos positivos. Para creer en



nosotros mismos debemos concentrarnos en esos rasgos. En tiempos de cambio, incertidumbre y decisiones difíciles, los estudiantes necesitan apoyarse en su fortaleza tanto personal como vocacional. Por último, si uno no cree en sí mismo, es poco probable que los demás lo hagan.

### **Confección de servicios para distintas necesidades**

Las personas tienen distintas necesidades, y a veces una misma persona puede necesitar cosas diferentes en diferentes momentos de su vida. Algunos sólo requieren información. El orientador la proporciona, la persona la procesa y actúa en consecuencia. Otros necesitan orientación ocupacional, realizada de acuerdo a sus intereses o metas y diseñada para brindarles mayor oportunidad para su desarrollo personal y satisfacción laboral. Otros en cambio, necesitan un asesoramiento que les permita explorar, examinar y aclarar sus pensamientos, sentimientos y conductas para encontrar respuestas.

La información es el servicio más apropiado para aquellos que buscan conocimientos, saben como usarlos y están dispuestos a incorporar la información que reciben. La orientación ocupacional puede ayudar a aquellos que desean conocer que ocupación o carrera es la más adecuada, explorar las opciones y comprometerse en una decisión apropiada para su carrera futura. Se requiere en cambio asesoramiento para explorar creencias y actitudes frente a la temática de la ocupación o carrera a seguir y para conocer su grado de preparación frente a las variadas opciones que se presentan dentro de su contexto social y cultural.

En muchos países se dispone del servicio de información. También a menudo se cuenta con orientación ocupacional incluida en el sistema educativo básico, pero pocas veces está disponible para quienes se encuentran fuera del sistema educativo. El servicio de asesoramiento es menos frecuente, especialmente fuera del sistema educativo, incluso en los países desarrollados. Para modificar este servicio fragmentado, es necesario tender hacia una integración con las necesidades de la población.

### **Principios básicos del desarrollo de carrera**

Dejando de lado el tipo de servicio buscado, es importante que tanto los orientadores como los educadores que forman orientadores tengan presentes algunos

principio básicos. Estos principios son fundamentales, especialmente cuando se trata de responder a los más necesitados, a quienes quedaron fuera del sistema.

**Multi – capacidad.** La gente posee una variedad de talentos y la mayoría de los empleos requieren de un amplio rango de competencias. Por lo tanto, la mayoría de las personas tiene un amplio rango de empleos en los que desempeñarse satisfactoriamente. Generalmente no es productivo buscar la coincidencia perfecta entre una persona y los requisitos para cubrir un puesto de trabajo.

**Concepto de sí mismo.** El concepto de sí mismo se va formando a través de valores, creencias, habilidades, de actividades significativas o agradables, de técnicas o instrumentos con los que cada quien se sienta más cómodo. El concepto de sí mismo cambia con el tiempo y también las preferencias ocupacionales. Es difícil lograr una vida plena sin satisfacción laboral. Se encuentra la realización en la carrera elegida cuando se logra integrar el rol laboral con el concepto de sí mismo.

**Acontecimientos planificados.** Muchas cosas que suceden parecen accidentales. Sin embargo, una mirada más minuciosa revela que podemos capitalizar estos sucesos. Planificar, proponerse algo implica identificar acontecimientos potencialmente productivos cuando aparecen, arriesgarse frente a resultados impredecibles y tener la flexibilidad para ajustar el objetivo propuesto a los acontecimientos.

**Educación para la carrera.** Educarse para la carrera juega un papel importante en la formación de niños, jóvenes, adultos jóvenes y mayores. En la educación para la carrera es fundamental alentar la convicción de que es preferible proponerse un objetivo, planificar la carrera. Para desarrollar esa actitud es mejor comenzar de a poco, con niños desde pequeños y en forma personalizada. La educación para la carrera es educación para la vida, ya que la capacidad necesaria para elegir una carrera es la misma que se necesita para hacer elecciones significativas en la vida. Por eso este proceso es identificado como educación para la carrera y para la vida.

**Educación para la carrera y la vida en mujeres y niñas.** Investigaciones realizadas sugieren que una carrera no tiene un desarrollo paralelo entre mujeres y hombres. Las mujeres enfrentan temas adicionales y diferentes en sus carreras. Hay que poner atención en las diferencias individuales y no generalizar de un segmento de la sociedad a otro, cuando se trata de proponerse una carrera.

## **El papel que juega el apoyo**

La inclusión de lo social implica realizar cambios individuales, pero más aún cambios en la sociedad. En la diversidad social es importante que las minorías comprendan la cultura dominante con la que conviven, pero también éstos deben atender las necesidades de los integrantes de los diversos grupos sociales. La inclusión de lo social debe ir más allá, no consiste sólo en ayudar a que la minoría se integre o adapte a la cultura dominante y acepte sus condiciones. Eso no es suficiente. Un verdadero intento de incluir lo social deberá apuntar a un cambio en las actitudes del sistema que facilite la posibilidad de una vida plena para todos sus integrantes, no sólo para unos pocos privilegiados. El papel de la orientación ocupacional que promueve la inclusión de lo social a través de cambios en el sistema, recién está comenzando, pero ya es importante.

Para ser efectivos promoviendo dicho cambio en lo social, los orientadores deberían correrse del consultante individual y ampliar sus objetivos. Es necesario trabajar conjuntamente con quienes legislan, dirigen y coordinan para generar el apoyo y la infraestructura necesarios para que todos tengan oportunidad. Naturalmente los marginados no son eficaces apoyándose unos a otros. Será también función del orientador enseñarles a sostenerse mutuamente. Se hace necesario crear un modelo alternativo y respetuoso del contexto local. Para ello los orientadores deberán realizar trabajos de campo y desarrollar criterios que describan como se da la inclusión de lo social en un contexto dado, permitiendo que todos los involucrados conozcan claramente sus necesidades. También deberán modificarse los programas de formación de orientadores incluyendo objetivos más amplios en las competencias del experto que le permitan trabajar con autoridades para formular estrategias conjuntas que apunten a dicha inclusión de lo social.

## **Diálogo entre orientadores y políticos**

Durante los últimos 5 años, han tenido lugar tres importantes simposios internacionales diseñados con el propósito de allanar las relaciones entre legisladores, políticos, orientadores e investigadores (Bezanson & O'Reilly, 2002; Hiebert & Bezanson, 2000). Estos eventos científicos han facilitado el ingreso de la orientación en algunos países y han logrado por ejemplo, la realización de estudios en la Organización para la Cooperación Económica y de Desarrollo, en el Banco Mundial, en la Comisión Europea

de Políticas de Orientación en 36 países (OECD, 2004; Sultana, 2003; Watts & Fretwell, 2003); simposios nacionales de desarrollo de carreras y políticas públicas en numerosos países, el establecimiento de un Centro Internacional de Desarrollo de Carreras y Políticas Públicas y por lo menos en parte, la reciente Declaración de Orientación de la Unión Europea. Estos son ejemplos de cuanto se puede lograr cuando los orientadores ven en políticos y legisladores a sus aliados y trabajan en conjunto, con metas en común.

En los simposios internacionales surgieron otras observaciones relevantes. Estaba claro que tanto políticos como orientadores se concentraban principalmente en encontrar qué es lo mejor para el orientado. También estaban de acuerdo en que la gente necesita más ayuda y mayor asistencia en tiempos de crecientes cambios sociales y económicos. Sin embargo, ambos grupos tendían a percibir al otro como una interferencia en la prestación de servicios eficientes de orientación. Estaban de acuerdo en que un servicio de orientación integrado y totalizador resulta más eficaz si autoridades y orientadores trabajan en conjunto y con los mismos propósitos, o al menos con metas complementarias. Por ejemplo, si bien el servicio se puede implementar desde un modelo totalizador, suele enfrentarse con limitaciones debidas a restricciones económicas. Por otra parte, las políticas que apoyan estos modelos integrados y totalizadores pueden resultar poco operativas porque los orientadores tienen creencias desactualizadas, o parten de supuestos falsos acerca de las opciones educativas o laborales. Durante los simposios se fue descubriendo que legisladores, políticos y expertos en orientación necesitan hallar los puntos en común y expandir sus visiones de la naturaleza de los servicios y recursos disponibles para planificar una carrera para la vida, así como saber utilizar esos instrumentos en un contexto de inclusión social.

En algunos países se necesitará expandir la infraestructura para apoyar el crecimiento de los servicios de orientación y promover la inclusión de lo social. En otros, se presentarán muchos obstáculos para sortear, como el desempleo masivo, el SIDA y la desintegración social. Es necesario crear y sostener un sistema adecuado de recursos: servicio de salud pública, sistema de información del mercado laboral, bolsa de trabajo, fuentes de información sobre carreras y ocupaciones, difusión pública sobre la disponibilidad de estos servicios. Para que este sistema funcione, orientadores, agencias, autoridades o entes financieros y políticos necesitarán asociarse para representar a la comunidad toda y trabajar en equipo para responder a las necesidades de esa población. Resulta muy útil para determinar políticas realistas, dialogar tanto con los orientadores como con quienes requieren de sus servicios. Como expertos en orientación, podemos

esperar que otros inicien el diálogo, pero también podemos ser más activos y dar el primer paso.

### **Comunicación: enviemos mensajes comprensibles**

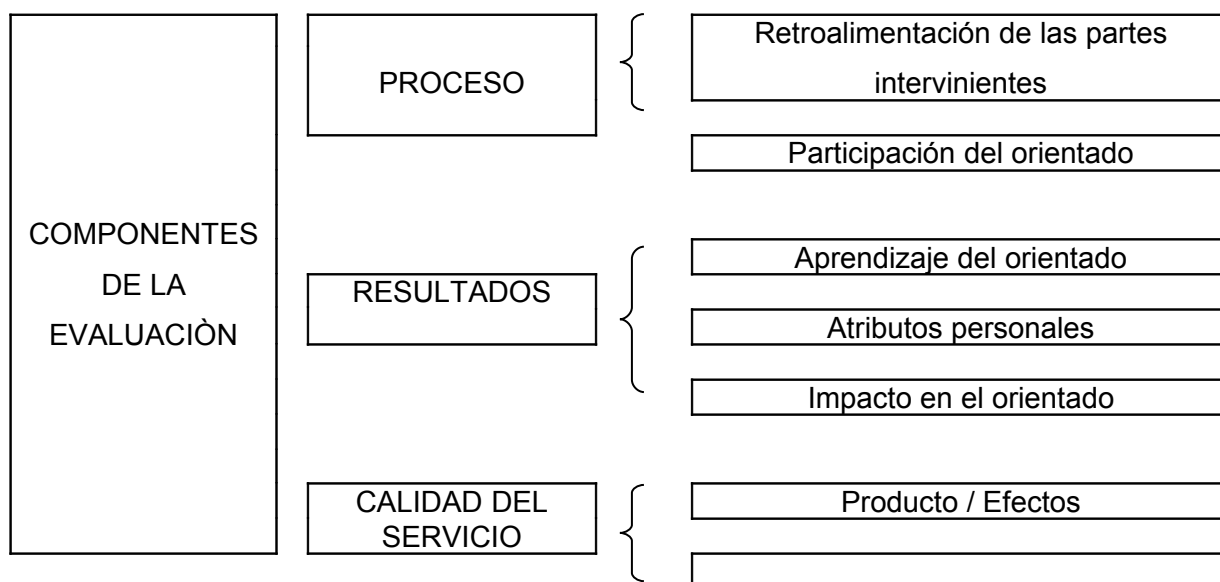
Un tema que se repitió en los simposios internacionales ya mencionados fue la necesidad de incrementar la comunicación entre autoridades y orientadores. Cada grupo tendía a utilizar un lenguaje que no era completamente claro para el otro. Por ejemplo, algunos conceptos básicos (como es *desarrollo de la carrera*), eran interpretados de diferentes maneras por los expertos en orientación y resultaban incomprensibles para los políticos. Los orientadores lamentaban que los políticos “no los captaban” y los políticos se sentían frustrados porque los expertos no llegaban a un acuerdo en el significado de términos frecuentes, que por otro lado eran parte del vocabulario de todos. Como resultado, se ha tomado la iniciativa de crear y promover un glosario de términos en orientación, para instalar mayor consistencia en el significado de los conceptos clave. Las autoridades solicitaron también que se transmita la información en unidades más manejables, pocos cuentan con el tiempo suficiente para leer prolongados informes de 20 páginas. La posibilidad de recepción de los informes aumentaría, si éstos pueden abreviarse y plantear los temas más relevantes en resúmenes de 1 ó 2 páginas.

Esta observación tiene implicancias importantes para integrar la inclusión de lo social en nuestro programa, ya que permitiría crear un esquema aproximado de los principales temas involucrados. Una vez que ese esquema se encuentre adecuadamente desarrollado, puede utilizarse como guía para enviar mensajes claros. Debemos conocer bien las metas en las que ponemos nuestro esfuerzo y lograr sintetizarlas en documentos de fácil lectura, evitando textos muy prolongados. Conocer nuestra audiencia y resumir nuestros mensajes hasta hacerlos amigables para el lector, aumentará nuestra posibilidad de trabajar con autoridades, políticos y legisladores hacia metas en común.

Otro tema que surgió en los simposios internacionales fue la necesidad de documentar mejor la eficacia de las tareas que realizan los orientadores. Si bien la creencia general que se manifestaba aceptaba que los orientadores brindan un servicio eficiente, faltaba evidencia para sostener esa afirmación. Aparentemente los orientadores rara vez evalúan su trabajo y, cuando lo hacen, es preguntando al orientado si le resultó útil realizar la consulta. Esos datos no resultan precisos para autoridades políticas o de financiación. Otra lección: nos acercamos a jugar un rol más activo en la integración de la

inclusión de lo social en nuestros programas. Por lo tanto, si queremos ser confiables, deberemos evaluar el resultado de nuestro trabajo como parte de la tarea habitual. Asimismo los formadores de orientadores deberán incorporar modalidades de evaluación como parte importante del entrenamiento de la labor orientadora.

MODELO BÁSICO DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LA TAREA ORIENTADORA



Aquí presento un modelo que estoy usando con la expectativa de que pueda ayudar a ver formas de demostrar el valor real de los servicios de orientación.

Un acierto de este modelo es que la evaluación está integrada al servicio prestado, entonces la intervención orientadora se asocia a su evaluación. El modelo se construye sobre la premisa de que para evaluar un servicio, en principio es necesaria la evidencia de que el servicio se llevó a cabo. Además se deberá rastrear el proceso seguido por ambos, orientador / orientado y confirmar así la consecución del programa orientador propuesto. También será necesario demostrar que los resultados obtenidos se deben a dicho programa. La mayoría de los datos resultarán de una combinación entre factores formales e informales, pero todos tienen peso en la demostración del valor de la orientación. Es importante contar con evidencias de qué competencias adquieren los orientados, qué cambios realizan y qué impacto produce en sus vidas la intervención orientadora. Finalmente debemos intentar descubrir la percepción que todos los involucrados tienen de la calidad del servicio brindado. Cuando los orientadores adopten mejores métodos para reunir evidencias que comprueben su efectividad, estarán en una

mejor posición para aliarse a las autoridades en metas en común. Ya que la orientación apunta cada vez más a la necesidad de la inclusión de lo social, una demostración más del valor de nuestra tarea estará en brindar el apoyo necesario para que dicha inclusión se lleve a cabo.

### **Competencia de los orientadores: la necesidad de cambios en el programa de entrenamiento**

En setiembre de 2003 la Asociación Internacional de Orientación Vocacional adoptó las Competencias Internacionales para la Orientación Vocacional (Bezanson & O'Reilly, 2002; Hiebert & Bezanson, 2000). Estas son de dos tipos: centrales y específicas. Las centrales son, entre otras: conducta ética y profesional, dedicación, conocimiento de las diferencias culturales entre los consultantes, conciencia de sus saberes y limitaciones, capacidad para diseñar, implementar y evaluar programas de orientación, información sobre el mercado laboral, capacidad de comunicación con colegas y orientados. Las competencias especializadas dependen de la naturaleza del trabajo individual. Pueden mencionarse, por ejemplo: orientación ocupacional, desarrollo de carrera, asesoramiento, consultoría y coordinación, investigación y evaluación, dirección de servicios y programas. Es para destacar que la apreciación de las diferencias culturales entre los consultantes es considerada como una habilidad central del orientador. Sin embargo, entrando más en detalle, se puede especificar más la naturaleza de esas competencias. Por ejemplo: conocimiento, habilidad y atributos que debe poseer el experto para trabajar con eficacia con un rango muy diverso de orientados, dentro de la perspectiva de la inclusión de lo social, y en el ámbito de la fuerza laboral global. Adquirir estas competencias (ya identificadas y validadas) deberá formar parte de los programas de formación y entrenamiento.

Se han identificado otras áreas en los programas existentes que también necesitan una revisión: mayor integración de la evaluación en sus tareas, brindar entrenamiento más específico para los expertos en evaluación de programas, enseñar qué habilidades se requieren para establecer mejores relaciones con autoridades y organismos de financiación. El rol del orientador debería ser más amplio: incluir la acción social y poner énfasis en considerar las variables contextuales de los orientados, con nuevas metáforas y visiones ante una ocupación propuesta, como también frente a la

planificación de la propia vida. Si la orientación va a jugar un papel importante en nuestras sociedades, será considerando estas áreas de competencia.

## **Conclusión**

Considerando los países que he visitado, al observar los contenidos y prácticas de los programas diseñados para formar orientadores, veo una notable similitud entre la mayoría de los programas y la misma notable similitud de los programas actuales con el que yo me gradué hace 30 años. Una gran mayoría estará de acuerdo en que el mundo ha experimentado cambios realmente dramáticos en los últimos 30 años. Dada esta observación, parece extraño que nuestros programas para formar orientadores no presenten cambios sustanciales en todo ese período.

Unos pocos disfrutan de prosperidad y abundancia, pero no es la mayoría. Los modelos de orientación en general han sido diseñados para la población de clase media de países desarrollados. Aún así, en los llamados países “desarrollados”, a una parte importante de la población no les resultan los servicios existentes.

Si realmente vamos a concretar el sueño de maximizar el potencial del mundo a través de la orientación, necesitamos ampliar el panorama de nuestra práctica. Concentrarnos explícitamente en integrar lo social en los programas orientadores e implementarlos conjuntamente con todos los actores intervinientes, incorporando los pasos específicos para demostrar el valor que la orientación suma a este intento de proveer a los ciudadanos de nuestros países de una vida plena.