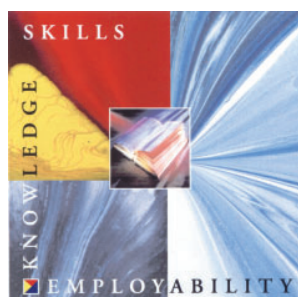

Orientación Profesional

Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos

Ellen Hansen



Skills and Employability
Department

Oficina Internacional del Trabajo



CINTERFOR

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2006
Primera edición 2006

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

HANSEN, E.

Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos.

Montevideo : CINTERFOR/OIT; OIT. EMP/SKILLS, 2006.

137 p.

Bibliografía: p. 135-137

ISBN: 92-9088-216-6

/ORIENTACION PROFESIONAL/ /EDUCACION//FORMACION/ /EMPLEO/
/MERCADO DE TRABAJO//GUIA//ASESORAMIENTO PROFESIONAL/
/INSERCIÓN PROFESIONAL/ /NIVEL NACIONAL/ /PUB CINTERFOR/

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org Sitio en la red: www.ilo.org/publns

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay. Sitio en la red: www.cinterfor.org.uy

Prefacio

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aborda el tema de la orientación profesional en un momento de grandes modificaciones en los mercados laborales y estructuras sociales del mundo. En los últimos veinte años se ha puesto cada vez más de manifiesto la necesidad de ajustarse a rápidos cambios en el mercado laboral. La reciente aprobación de la nueva Recomendación 195 de la OIT sobre Desarrollo de Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, 2004, proporciona un mayor estímulo para la atención puesta en la orientación profesional. Además, los constituyentes en muchos países están pidiendo a la OIT que los asista a promover el empleo juvenil. Estos factores han contribuido a la decisión de explorar este tema, haciendo hincapié en la situación de los países de bajos y medianos ingresos.

Las investigaciones para este Manual fueron enfocadas en forma diferente a fin de sacar la mayor ventaja de los conocimientos de los expertos en orientación profesional en el mundo entero. En primer lugar, se revisó la literatura para determinar de qué investigaciones se disponía sobre el tema. En segundo lugar, se buscaron los aportes de informantes clave con experiencia específica en diversos aspectos de la orientación profesional en los países de bajos y medianos ingresos. En tercer lugar, se promovió una exhaustiva búsqueda para determinar qué herramientas de orientación e información profesional existían en Internet. Su finalidad era hacer una exposición de la diversidad de los enfoques ya existentes en un abanico de países en diferentes etapas de desarrollo. El apoyo financiero para una parte de esta investigación fue proporcionado por el Gobierno de Holanda a través del Programa de Asociación entre la OIT y este país.

El capítulo I tuvo aportes de las investigaciones realizadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, el Banco Mundial, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Educación y la Formación Vocacional y la Fundación Europea de Formación. El capítulo III sobre los recursos de información profesional se basó en un ensayo escrito por Bruce Mathews. El capítulo V sobre la organización de la provisión de servicios tomó los principios básicos de un ensayo escrito por Lynne Bezanson y Michel Turcotte. El *kit* de herramientas que comprende la segunda parte fue desarrollado con la asistencia de Paula Repo y el personal de LogosNet además de Susan Gleason, Nicholas Mangozho, Silvia Sarazola y Tiina Eskola.

Los comentarios sobre el contenido general del Manual fueron suministrados por Catherine Casserly, George Gamerdinger, Thomas Ivory, Ronald Sultana y Rènette du Toit. También han proporcionado comentarios, Girma Agune, Beate Andrees, Jean Duronsoy, Ragnar Gussing, John Hunter, John McCarthy, Gianni Rosas, Gregor Schulz, Amy Torres, Fernando Vargas, Tony Watts y Li Xiang Wei. Geraldeen Fitzgerald prestó asistencia en la redacción.

Este Manual también fue enriquecido por los debates acerca de sus principales temas que se llevaron a cabo en la Mesa redonda sobre la transición de la escuela al trabajo y la intermediación con el mercado laboral en los países en desarrollo, realizada en mayo de 2005, que patrocinó el Consejo de Investigaciones sobre Ciencias Humanas (HSRC) y tuvo lugar en Pretoria, Sudáfrica. Coordinada por el Dr. Rènette du Toit, del Consejo, entre sus participantes se encontraban funcionarios de los Departamentos de Trabajo y Educación sudafricanos, además de especialistas de orientación profesional de Botswana, Brasil, India y Tailandia. También participaron instituciones de enseñanza terciaria de Sudáfrica, proveedores de servicios de empleo privados y otros miembros del personal de HSRC.

Este Manual está dirigido a dos tipos de público. La primera parte se enfoca particularmente a los responsables de las políticas nacionales de desarrollo y de la planificación de actividades de orientación profesional en países de bajos y medianos ingresos: el personal de los ministerios de educación, ministerios de trabajo, servicios públicos de empleo, institucio-

nes educativas a todo nivel y los consultores que les prestan asistencia. La segunda parte atraerá a un público más amplio de personas involucradas en la planificación y provisión de servicios de orientación profesional. Ambas partes del Manual están diseñadas para complementarse mutuamente, ofreciendo una mirada integral al alcance actual de la orientación profesional a nivel mundial.

Si bien este Manual incorpora las percepciones de varios especialistas en desarrollo profesional y experiencias de diferentes países, el marco de seis elementos clave propuesto en el capítulo I sigue siendo un enfoque sugerido. Su intención es provocar un debate entre quienes formulan las políticas y los expertos en orientación profesional sobre su validez para los países de bajos y medianos ingresos y la utilidad de las herramientas facilitadas. Esta contribución a un tema significativo hace hincapié en la creciente importancia de hacer accesible la información sobre la orientación profesional a la gente, cuando y donde más la necesite.

Mpenga Kabundi, Director,
Skills and Employability Department,
Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Índice

Prefacio	5
Lista de abreviaturas	9
Finalidad de este Manual	11
Parte I. Un marco para la orientación profesional en países de bajos y medianos ingresos	13
I. La orientación profesional en el mundo hoy en día	13
A. ¿Qué es la orientación profesional?	13
B. ¿Cuáles son las metas que promueve la orientación profesional?	14
C. ¿Qué enfoques se recomiendan?	15
D. ¿Qué pertinencia tiene la orientación profesional en los países de bajos y medianos ingresos?	16
E. ¿Cuáles podrían ser los elementos de un enfoque dirigido a países de bajos y medianos ingresos?	18
II. Comprensión del contexto del país	20
A. Valores culturales	20
B. Características del mercado laboral	25
C. Infraestructura institucional	28
III. Recursos de información profesional	31
A. Estructura y tendencias del mercado laboral nacional	32
B. Estructura del mercado laboral local	40
C. Información para trabajadores migrantes	42
IV. Promoción del desarrollo de competencias para la elección, búsqueda y mantenimiento del trabajo	46
A. Educación profesional	46
B. Asesoramiento profesional / asesoramiento laboral / intermediación laboral	49
C. Programas de ajuste del mercado laboral / empleo / desarrollo de la fuerza laboral	51
D. Desarrollo de competencias para el autoempleo	53
V. Organización de la oferta del servicio de orientación profesional	55
A. Servicios en persona	56
B. Prestación de servicios de orientación profesional en modalidad de autoservicio	65
C. Servicios escalonados	67
VI. Formación y desarrollo de personal para apoyar la prestación de servicios	70
A. Formación inicial para especialistas en orientación	70
B. Desarrollo continuo del personal	72
C. Iniciativas internacionales de desarrollo profesional	76
VII. Marco de gobernabilidad y coordinación	79
A. Fortalecimiento de la orientación profesional a nivel nacional	80
B. Coordinación a nivel de la oferta de servicios	84
C. Medidas básicas para mejorar los sistemas	87
VIII. Conclusión	88
Parte II. Kit de herramientas de recursos de orientación profesional en Internet para países de bajos y medianos ingresos	91
Sección 1. Recursos nacionales de orientación profesional	93
Sección 2. Referencias generales	117
Bibliografía	135

Cuadros

L1	Programa FORMUJER: Orientación Laboral en la formación profesional para países de bajos ingresos	19
III.1	Jamaica: Sistema de Información sobre el Mercado Laboral	33
III.2	Barbados: Sistema de Información del Mercado Laboral	34
III.3	Sudáfrica: Orientación para la vida en el currículo educativo nacional	37
III.4	Sri Lanka: Sistema Nacional de Fuentes y Oferta de Empleos (JobsNet)	38
III.5	Perú: Programa de Capacitación Laboral (CAPLAB)	41
III.6	Filipinas: Programa para la educación y orientación de migrantes	43
III.7	Servicios Europeos de Empleo	44
III.8	República Popular China: Programa de competencias vitales proporciona a las mujeres trabajadoras las competencias que necesitan	45
IV.1	Estados Unidos de América: Orientación profesional para facilitar la transición de la escuela al trabajo	48
IV.2	Bulgaria: El Tigre del Empleo	51
IV.3	Organización Internacional del Trabajo: Herramientas para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad	52
IV.4	Organización Internacional del Trabajo: Recursos para el desarrollo de pequeñas empresas	54
V.1	República de Corea: Reformas de la orientación profesional en el sistema educativo	58
V.2	Alemania: Centros de Información sobre el Empleo	59
V.3	República Popular China: El papel que desempeñan los servicios públicos de empleo en la oferta de orientación profesional.	60
V.4	Argentina: Una asociación de orientación profesional comunitario-universitaria	62
V.5	Singapur: CareerLink and the Associates Network (Red de Asociados)	63
V.6	Filipinas: Una firma privada presta servicios de orientación profesional	65
V.7	Polonia: Sistema de apoyo de orientación profesional basado en computadora	67
V.8	Reino Unido: Asesoramiento <i>LearnDirect</i> para adultos	68
VI.1	Dinamarca: Cursos de educación y capacitación para consejeros en orientación profesional	71
VI.2	Irlanda: El Centro Nacional para la Orientación en la Educación	73
VI.3	Canadá: <i>Career Circuit</i> y la iniciativa de formación <i>Circuit Coach</i>	75
VI.4	Cooperación Regional Europea: Red Euroguidance	76
VI.5	Cooperación Regional Africana: Materiales de capacitación sobre la orientación y asesoramiento para la educación de niñas y mujeres	77
VI.6	Cooperación Internacional: Centro de Recursos para Consejeros	78
VI.7	Centro Internacional para el desarrollo profesional y la política pública	78
VII.1	Finlandia: Definición de prestación de servicios de orientación profesional	80
VII.2	Finlandia y Luxemburgo: El papel de los agentes sociales	83
VII.3	Turquía: Coordinación entre el Servicio Nacional de Empleo y las escuelas	84
VII.4	Chile: El Programa ChileCalifica	85
VII.5	Polonia: Red de Oficinas Profesionales en las instituciones de educación terciaria	86

Lista de abreviaturas

AEE	Área Económica Europea
AIOEP	Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional
AMSPE	Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo
BM	Banco Mundial
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación y Educación Profesional
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
CV	Currículum vitae, perfil personal u hoja de vida
DANIDA	Agencia de Desarrollo Internacional Danesa
DEI	Desarrollo de la empleabilidad individual
EURES	Servicios Europeos de Empleo
FAWE	Foro de Educadoras Africanas
FEF	Fundación Europea de Formación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización no gubernamental
SPE	Servicios públicos de empleo
TIC	Tecnología de la Información y de las Comunicaciones
UE	Unión Europea
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Finalidad de este Manual

El doble propósito de este Manual es: (1) focalizar la atención hacia quienes formulan políticas y administran programas en países de bajos y medianos ingresos (PBMI)¹ sobre los temas básicos de la reforma de los servicios de orientación profesional en dichos países; y (2) brindar a los planificadores y especialistas de los programas a nivel nacional y local una amplia variedad de ejemplos de diferentes países y herramientas prácticas de orientación profesional para emplear como modelos para su posible adaptación y uso. El Manual se divide en dos partes que abordan cada uno de estos objetivos.

La primera parte comienza con una revisión de las tendencias internacionales actuales en materia de orientación profesional en los países de altos ingresos y comenta acerca de la pertinencia de esas tendencias en países de bajos y medianos ingresos. En segundo lugar, se presenta un marco de seis elementos clave que deben considerarse en el desarrollo de un sistema de orientación profesional. Estos elementos son: (1) comprensión del contexto de país; (2) desarrollo de la información profesional; (3) promoción de la elección, búsqueda y mantenimiento del trabajo; (4) organización de la oferta de servicios; (5) desarrollo del personal para apoyar la prestación de servicios; y (6) mejoramiento de la gobernabilidad y la coordinación. En tercer lugar, el Manual integra varias prácticas ilustrativas de países en el debate de cada uno de los seis elementos clave. Estas prácticas también sirven por sí solas como lecciones aplicables en la búsqueda de soluciones en la vida real a los desafíos de las políticas públicas.

La segunda parte del Manual indica sitios web específicos de Internet sobre la orientación profesional. Estos sitios incluyen: (1) un inventario de las herramientas y recursos sobre orientación profesional disponibles en Internet de diversos países de altos, medianos y bajos ingresos; y (2) referencias más generales, tales como las normas de competencia internacionales para especialistas de la orientación profesional y normas para el desarrollo de información profesional. La información sobre orientación profesional y las herramientas para el desarrollo de competencias en Internet han proliferado durante los últimos diez años y la accesibilidad a esta información por parte de un público internacional proporciona una ventana sobre las prácticas actuales a nivel mundial. Se pone particular atención en la inclusión de recursos en uso en la actualidad en los países de bajos y medianos ingresos.

A fin de promover un más fácil acceso a los sitios de Internet, se podrá buscar en la segunda parte del Manual (en inglés solamente) en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/index.htm>. El documento entero puede ser descargado en formato pdf en español, de todos modos.

Es necesario señalar que el énfasis puesto en las herramientas de Internet en la segunda parte no tiene como finalidad sugerir que todos los países de bajos y medianos ingresos deberán desarrollar sitios en Internet. No obstante, los sitios brindados hacen accesibles varias herramientas (guías para participar en entrevistas, herramientas de evaluación profesional y normas de competencia para asesores) a lectores en todo el mundo, a veces en varios idiomas. Los modelos que figuran en estos sitios podrían transformarse, por ejemplo, en materiales impresos o recursos didácticos. La utilización de Internet de este modo, multiplica el poder del Manual y dirige a los lectores a materiales más detallados. Es un mapa para llegar a destinos útiles.

Está fuera del alcance de este Manual indicar todos los destinos útiles, dada la extensión de los sitios relacionados con la orientación profesional en Internet. Varios sitios excelentes sólo existen en idiomas nacionales que no son accesibles para un público internacional más amplio. La

1 Programas de bajos y medianos ingresos: El país tiene un ingreso per cápita de US\$ 9,075 o menos.

mayoría de los sitios del Manual están en inglés, aunque la segunda parte incluye sitios en francés y español. A esta edición han sido añadidos sitios adicionales en español. Se podrían haber enumerado muchos sitios más sobre países de altos ingresos pero se han limitado para poner el énfasis en los países de bajos y medianos ingresos.

Finalmente, la información de Internet es perecedera; los sitios aparecen y desaparecen y están siendo actualizados constantemente. Esto significa que algunos de los vínculos que funcionan en el momento de la publicación de este Manual pueden no estar disponibles para el lector en una fecha posterior.

Se alienta a los lectores a que envíen sus comentarios sobre los contenidos o la pertinencia de esta publicación respecto del caso particular de cada uno de ellos. Nos interesan sobre todo las descripciones breves y direcciones de Internet de recursos sobre orientación profesional que ilustren las prácticas nacionales en otros PBMI. De ser factible, estas descripciones y direcciones de Internet se colocarán en el sitio web de la OIT para complementar este texto. Los comentarios y la información deben enviarse a la OIT en empskills@ilo.org.

Parte I. Un marco para la orientación profesional en países de bajos y medianos ingresos

I. La orientación profesional en el mundo hoy en día

A. ¿Qué es la orientación profesional?

La orientación profesional puede definirse de varias maneras. La Revisión de Políticas de Orientación Profesional de la OCDE la define como “los servicios y actividades cuya finalidad es asistir a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, a ejercer opciones educativas, de formación y laborales y a gestionar sus profesiones”.¹ Esta definición incluye hacer más accesible la información acerca del mercado laboral y sobre las oportunidades educativas y de empleo, organizándola, sistematizándola y asegurando su disponibilidad cuando y donde las personas la necesiten. También implica ayudar a las personas a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, calificaciones y aptitudes y establecer correspondencias con las oportunidades de formación y empleo disponibles.

El término orientación profesional está reemplazando la expresión orientación vocacional en los países de altos ingresos. La orientación vocacional enfoca en la elección de una ocupación y se distingue de la orientación educativa, que trata de las opciones de cursos de estudio. La orientación profesional une a ambos términos y hace hincapié en la interacción entre el aprendizaje y el trabajo.

Las actividades de orientación profesional en los países de altos ingresos se clasifican en cinco especialidades:

- 1.** La información profesional - toda la información necesaria para buscar un trabajo, obtenerlo y mantenerlo, sea pago o voluntario. Incluye, pero no se limita, a la información sobre ocupaciones, competencias, trayectorias profesionales, oportunidades de aprendizaje, tendencias y condiciones del mercado laboral, programas y oportunidades educativas, instituciones educativas y de formación, programas y servicios gubernamentales y no gubernamentales y oportunidades de empleo. Es la piedra angular de todos los demás servicios de orientación profesional.
- 2.** La educación profesional - entregada en instituciones educativas y a veces en organizaciones comunitarias, por docentes, consejeros de orientación y recursos comunitarios. Ayuda a los estudiantes a comprender sus motivaciones, sus valores y cómo podrían contribuir a la sociedad. Les proporciona conocimiento del mercado laboral, competencias para elegir opciones de educación/capacitación, vida y trabajo; oportunidades para tener experiencias en servicios comunitarios, y les brinda herramientas para planificar una carrera.
- 3.** El asesoramiento sobre posibilidades de carrera - ayuda a las personas a esclarecer sus metas y aspiraciones, comprender su propia identidad, tomar decisiones fundamentadas, comprometerse con la acción y gestionar transiciones profesionales, tanto planificadas como no planificadas.
- 4.** El asesoramiento respecto del empleo - ayuda a las personas a esclarecer sus metas laborales inmediatas, a comprender y acceder a oportunidades de trabajo y desarrollo de competencias, a aprender las competencias necesarias para buscar y mantener el empleo (por ejemplo, la redacción de un CV, perfil personal u hoja de vida y las competencias a desarrollar para presentarse a las entrevistas laborales).

¹ OCDE y Comisión Europea: *Career guidance: A handbook for policy makers*, (París, 2004), p. 10 (también disponible en francés, *L'orientation professionnelle: Guide pratique pour les décideurs*).

5. Intermediación laboral - tomar medidas o dirigir a las personas a vacantes laborales. Esta actividad se atribuye tanto al mercado de trabajo privado como al gobierno. Algunos colegios y universidades también ofrecen servicios de inserción laboral para sus estudiantes.²

B. ¿Cuáles son las metas que promueve la orientación profesional?

Recientes investigaciones de la OCDE, el Banco Mundial (BM), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación y Educación Profesional (CEDEFOP) y la Fundación Europea de Formación (ETF) confirman la importancia de la orientación profesional, el asesoramiento y la información para ayudar a lograr tres metas fundamentales:

- Metas de aprendizaje permanente: Luchar contra el abandono escolar a una edad temprana y asegurar una base de conocimientos y competencias adecuada para hacer frente a los desafíos que entraña la creación de sociedades basadas en el conocimiento en el contexto de la globalización económica, y promover vínculos adecuados entre la educación, la formación y el mundo del trabajo.
- Resultados en el mercado laboral: Reducir la falta de correspondencia entre la oferta y la demanda de trabajo, hacer frente al desempleo y mejorar la movilidad laboral.
- Metas de equidad social e inclusión social: Promover la reintegración de los grupos de riesgo y marginados en la educación, formación y empleo y la transversalización de los grupos excluidos en los programas generales de formación y los servicios del mercado laboral.³

Sobre la base de esas investigaciones, se identificaron los siguientes diez criterios para los sistemas de orientación permanente a lo largo de la vida:

- Transparencia y facilidad de acceso durante toda la vida, incluida la capacidad de satisfacer las necesidades de una diversa gama de destinatarios.
- Atención a momentos clave de transición durante toda la vida.
- Flexibilidad e innovación en la provisión de servicios para reflejar las distintas necesidades y circunstancias de los diversos grupos de destinatarios.
- Procesos para estimular a las personas a que participen en revisiones y planificaciones periódicas.
- Acceso a orientación individual por parte de especialistas idóneamente calificados para quienes necesitan ese tipo de ayuda, en los momentos en que la necesiten.
- Programas dirigidos a los jóvenes para que desarrollen sus competencias de gestión de sus carreras.
- Oportunidades para investigar y experimentar con opciones de aprendizaje y trabajo antes de elegirlos.
- Acceso a la oferta de servicios de orientación que sea independiente de los intereses de instituciones o empresas en particular.
- Acceso a información educativa, ocupacional y de mercado laboral que sea amplia e integrada.
- Participación activa de los interesados.⁴

² L. Bezanson; M. Turcotte: "Delivery of career guidance services", artículo no publicado de la OIT, 2004, disponible a pedido en ifpskills@ilo.org

³ A.G. Watts; R.G. Sultana: "Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes", en *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 4, N° 2-3, pp. 105-122.

⁴ OCDE y Comisión Europea, op. cit., p. 64.

C. ¿Qué enfoques se recomiendan?

La orientación profesional es también un elemento de aprendizaje permanente efectivo y de políticas activas de mercado laboral. A medida que se reforman los sistemas educativos y de formación nacionales para reflejar los cambiantes requisitos de competencias, la orientación profesional se vuelve cada vez más importante. Sin embargo, el desafío es ofrecer orientación profesional a una escala y de una calidad que aborde dichas metas mientras toma en cuenta el contexto cultural, la estructura del mercado laboral y las capacidades institucionales de un país.

La revisión de políticas de orientación profesional de la OCDE recomienda que quienes formulan las políticas en países de altos ingresos estudien siete cuestiones de política:

- Dar prioridad al desarrollo de sistemas que fomenten la autogestión de competencias profesionales e información profesional, y asegurar que los sistemas de provisión de servicios establezcan correspondencias entre los niveles de ayuda personal y las necesidades y circunstancias personales, en lugar de presuponer que todos necesitan orientación profesional personal intensiva.
- Asegurar una mayor diversidad en los tipos de servicios existentes y en las modalidades en que se entregan, incluida una mayor diversidad en las estructuras de personal, una utilización más extendida de las técnicas de autoayuda y un enfoque más integrado del empleo de tecnología de la información y comunicaciones (TIC).
- Facilitar e incentivar el desarrollo de servicios de orientación profesional dentro de los sectores privados y voluntarios.
- Trabajar más estrechamente con asociaciones profesionales y organismos de capacitación para mejorar la educación y la formación de especialistas en orientación profesional.
- Mejorar la evaluación de los servicios de orientación profesional para cumplir con objetivos claramente definidos.
- Desarrollar mejores mecanismos para el logro de alta calidad y vincularlos al financiamiento de servicios.
- Desarrollar estructuras más sólidas para el liderazgo estratégico.⁵

La importancia de la orientación profesional en todos los países fue también subrayada por la Conferencia Internacional del Trabajo en la Recomendación N° 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente, 2004. Esta Recomendación reseña específicamente las tareas clave para la orientación profesional y los servicios de apoyo para la formación en la promoción del desarrollo de los recursos humanos. El Artículo VIII, "Orientación profesional y servicios de apoyo para la formación", dice lo siguiente:

Los miembros deberán:

(a) asegurar y facilitar, durante toda la vida de la persona, la participación y el acceso a la información y la orientación profesional, a los servicios de colocación y a las técnicas de búsqueda de empleo, así como a los servicios de apoyo a la formación;

(b) promover y facilitar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como las buenas prácticas tradicionales en relación con los servicios de información y orientación sobre la trayectoria profesional, y servicios de apoyo a la formación;

⁵ A.G. Watts y R.G. Sultana: "Career guidance policies in 36 countries: Contrasts and common themes", en *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 4, N° 2-3, pp. 105-122.

(c) determinar, en consulta con los interlocutores sociales, las funciones y las responsabilidades respectivas de los servicios de empleo, los prestadores de formación y otros prestadores de servicios pertinentes en lo que atañe a la información y la orientación profesional, y

(d) proporcionar información y orientación en materia de capacidad empresarial, promover las competencias empresariales y sensibilizar a educadores e instructores acerca del importante papel que desempeñan las empresas, entre otros, en lo que atañe al crecimiento y a la creación de empleos decentes.⁶

D. ¿Qué pertinencia tiene la orientación profesional en los países de bajos y medianos ingresos?

La situación de la gente en los países de bajos y medianos ingresos (PBMI) está dada, ante todo, por sus limitadas opciones económicas, educativas y sociales. Dichas limitaciones llevan a diferentes actitudes frente al cambio y la adaptabilidad. Por un lado, la necesidad de sobrevivir requiere una capacidad de adaptación; por el otro, el ritmo frecuentemente lento del cambio económico, político y cultural que caracteriza a muchos PBMI, sobre todo en las zonas rurales, puede desalentar la iniciativa personal para evolucionar y progresar.

La orientación profesional en los países de altos ingresos puede expandir las opciones de las personas y aumentar su potencial de autodeterminación. La meta es permitir y habilitar a individuos a romper con los restringidos y opresivos estereotipos determinados por su género, etnia, clase, religión o discapacidad. Las teorías sobre la orientación profesional se fundan en un modelo de racionalidad que presupone un individuo autónomo que escoge libremente de una amplia variedad de oportunidades libremente disponibles. Con frecuencia, estas teorías se basaban en los patrones laborales de los hombres blancos, de clase media, urbanos, educados en universidades de América del Norte a principios del siglo veinte.⁷

Sin embargo, la orientación profesional ha estado evolucionando de dos maneras fundamentales que son críticas para un debate sobre su importancia en los PMBI además de los países de altos ingresos. En primer lugar, la orientación profesional se está separando de su enfoque de ayudar a individuos a tomar decisiones sobre sus opciones de educación, formación y elección de ocupaciones en los comienzos de su vida laboral y moviéndose hacia un enfoque más flexible en una construcción continua de opciones acerca de la vida laboral a lo largo de la vida. En segundo lugar, se reconoce cada vez más que estas opciones de trabajo/vida no sólo se adoptan en el marco de factores externos provenientes del mercado laboral sino en el de factores de crecimiento humano y desarrollo a lo largo de una vida. No sólo es importante la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo sino también aquellas transiciones que toman en cuenta la formación y apoyo de la familia, el envejecimiento y la incapacidad por invalidez. En esta perspectiva, las personas en todos los países hacen continuamente opciones acerca de su vida laboral, sean o no conscientes. Las dimensiones de la libertad en las que pueden tomarse decisiones y la disponibilidad y accesibilidad de información útil sobre la cual basar las elecciones son consideraciones primordiales.

En su resumen de las políticas públicas para el desarrollo profesional en las economías en desarrollo y transición, Watts y Fretwell proponen que la decisión de una nación de desarrollar una política e invertir recursos en orientación profesional debe guiarse por lo siguiente:

La medida en que los individuos pueden tomar decisiones profesionales independientes y el grado en que los interesados clave (en particular los que formulan las políticas públicas en los gobiernos) desean promover la toma de decisiones profesionales en forma independiente.⁸

⁶ Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación, formación y aprendizaje permanente (Nº 195), Artículo VIII, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª. Sesión, Ginebra, 17 de junio de 2004.

⁷ C. Casserly: Employment counselling, career guidance and occupational information provided through a public employment service, ILO Labour Administration Branch Document Nº 40-2 (OIT, Ginebra, 1994), p. 4.

⁸ A.G. Watts; D.H. Fretwell: Public policies for career development: Case studies and emerging issues for designing career

En primer lugar, esto implica que las principales instituciones de la sociedad deben tolerar, si no estimular, que los individuos escojan libremente opciones laborales. En segundo lugar, supone que estas opciones se les ofrecen a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su sexo, etnia u otros factores demográficos o sociales. Tercero, que los individuos deben contar con alguna variedad de opciones económicas o culturales. En economías en que las opciones laborales son muy limitadas y los individuos operan a nivel de supervivencia, donde los valores políticos y culturales no permiten un acceso equivalente al trabajo para todas las categorías de ciudadanos y donde los escasos recursos públicos se concentran en otras esferas, la orientación profesional no sería una prioridad para la inversión pública.

Sin perjuicio de ello, y por una diversidad de razones, varios PBMI han tomado la decisión de invertir recursos en la orientación profesional. Algunas de estas razones son las mismas que reinan en los países de altos ingresos: el país de bajos o medianos ingresos también reconoce que el desarrollo de los recursos humanos es una parte integral del desarrollo económico nacional general y la promoción de la solidaridad social. Los empleadores en los PBMI también aceptan cada vez más la necesidad de estimular a sus trabajadores, y a los jóvenes, para que desarrollen nuevas competencias para responder al rápido cambio en la demanda de competencias.

Entre otras razones por las que se invierte en orientación profesional se encuentran las siguientes:

- el país está evolucionando de ser una economía planificada (asignación de trabajo) a ser una economía de mercado;
- el país está haciendo una transición a la democracia y desea cambiar sus patrones políticos y sociales; y
- el país tiene una gran población que migra, y/o busca asistir a sus ciudadanos a elegir opciones apropiadas de trabajo en circunstancias que no les son familiares, o está tratando de retener su talento laboral en el país.

En términos de los grupos objetivo para servicios de orientación profesional en estos países, se podría dar alguna prioridad lógica a:

- la juventud, que se encuentra frente a decisiones clave en su trabajo-vida y que forma también una gran proporción de la población en muchos PBMI;
- la mujer, a quien se le restringe rutinariamente la libertad de elección de ocupación en muchos países. Las mujeres además, tienen mucha influencia en la formación de los valores de la próxima generación;
- los trabajadores con más educación, que generalmente tienen más opciones profesionales, particularmente en la economía formal, y en los que ya se han invertido sustanciales recursos educativos; y
- las personas que migran, tanto a nivel nacional como internacional, porque están tomando decisiones de envergadura respecto del trabajo y la vida y que suelen necesitar información para no ser explotados.

Es necesario señalar, sin embargo, que estos grupos objetivo no son homogéneos y dentro de cada grupo los individuos pueden tener que hacer frente a distintas barreras al empleo, bastante específicas.

En el capítulo II de este Manual, Comprensión del contexto del país, figura un estudio más detallado de los valores contextuales que deben tomarse en cuenta al desarrollar los servicios de orientación profesional en los PBMI.

E. ¿Cuáles podrían ser los elementos de un enfoque dirigido a países de bajos y medianos ingresos?

La primera parte de este Manual presenta un enfoque general para la planificación de mejoras en la orientación profesional a nivel nacional. Este enfoque reconoce plenamente que, en realidad, la innovación y la reforma suelen surgir de las iniciativas más limitadas “de abajo para arriba” y no de aquellas que van de “arriba para abajo”. A la vez, el compromiso de las políticas de alto nivel para con la reforma a nivel nacional suele ser el catalizador para la acción significativa.

En lugar de presentar un proceso de planificación con medidas secuenciales que deben tomarse, se postulan seis elementos fundamentales para su consideración. Se refieren a importantes cuestiones que es necesario abordar a fin de desarrollar servicios de orientación profesional que son pertinentes, integrados y eficientes en función de los costos. No obstante, tratar estos asuntos significa evaluar nuevamente cómo ha sido proporcionada tradicionalmente la orientación profesional. Los seis elementos son los siguientes:

- 1.** comprensión del contexto del país;
- 2.** desarrollo de la información profesional;
- 3.** promoción del desarrollo de competencias relativas a la elección, búsqueda y mantenimiento del trabajo;
- 4.** organización de la oferta del servicio de orientación;
- 5.** desarrollo del personal para apoyar la prestación del servicio; y
- 6.** mejoramiento de la gobernabilidad y la coordinación

En el Cuadro I.1 se presenta la experiencia del Programa FORMUJER, desarrollado en países de bajos ingresos, donde se puede observar la aplicación de estos elementos.

Cuadro I.1

Programa FORMUJER:

Orientación Laboral en la formación profesional para países de bajos ingresos

El Programa de Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de mujeres de bajos ingresos en América Latina (FORMUJER), es una iniciativa transnacional de Cinterfor/OIT, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de **Argentina**, la Fundación INFOCAL de **Bolivia** y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de **Costa Rica** y el **BIF/FOMIN** (1998-2004).

Se propuso fortalecer las competencias institucionales y de los actores sociales para diseñar y gestionar políticas de formación de calidad dirigidas a incrementar la empleabilidad y la equidad de género, con énfasis en la atención de mujeres de bajos ingresos. Revisó e innovó los enfoques, metodologías y estrategias vigentes en el sistema de formación y construyó colectivamente un *modelo de políticas para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género y social* que fue validado y adoptado en contextos productivos, institucionales y sociales bien diversos, y contiene un repertorio amplio de tecnologías educativas y estrategias de gestión aplicable en escala más amplia y diversificada. Entre sus más innovadores aportes se destaca la reformulación del rol de la Orientación Laboral, el desarrollo de un sistema de Estrategias Complementarias de resolución colectiva para enfrentar los obstáculos de género y las necesidades específicas de las poblaciones vulnerables y el dispositivo de Proyecto Ocupacional como eje articulador del proceso formativo y herramienta de mejoramiento de la empleabilidad y la ciudadanía de mujeres y varones.

FORMUJER concibió a la **Orientación Laboral (OL)** como un componente de la formación, responsable de la pertinencia con la población meta y del fortalecimiento del protagonismo del sujeto en el proceso de aprendizaje. Para ello debe intervenir en el momento de la opción vocacional, durante la formación para facultar a las personas el conocimiento del mundo del trabajo y de las pautas conductuales y culturales que lo rigen y, por último, como acompañamiento en la etapa de inserción laboral. Así, la OL es fundamental para la diversificación ocupacional, para el conocimiento de las demandas y potencialidades del mercado laboral, para que las personas reflexionen sobre sus propias competencias y limitaciones y sobre cómo ellas se constituyen en fortalezas o debilidades para responder, con mayores posibilidades de éxito, a la realidad del trabajo y para tomar las decisiones oportunas que conlleven a una vida activa, productiva y satisfactoria. Para ello, FORMUJER desarrolló un **Sistema de Información y Orientación Profesional y Laboral (SIOPL)** con perspectiva de género para gestionar la información sobre oferta y demanda y donde la Orientación tiene la responsabilidad de articular las distintas dimensiones del accionar formativo y la metodología didáctica de **Proyecto Ocupacional (PO)**. Mediante el PO se acompaña a mujeres y varones en la formulación de un plan de acción orientado a mejorar su inserción laboral y social y a desarrollar las competencias de empleabilidad y ciudadanía necesarias para ello. Se fundamenta en el cruce de los enfoques de género y formación por competencia y en la capacidad humana de formularse proyectos para transformar la situación de partida.

El sitio web de FORMUJER, vigente actualmente, proporciona el material conceptual y didáctico en línea, tanto para la población meta como para las instituciones de formación sobre Orientación Laboral, Proyecto Ocupacional, Perfiles curriculares diseñados mediante el cruce de género y formación por competencia, Estrategias de articulación con el entorno productivo y social, estudios de mercado de distintos sectores ocupacionales. Presenta, además, experiencias y materiales sobre formación de orientadores y docentes.

Fuente: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/>

II. Comprensión del contexto del país

En el Capítulo I se exploró la pertinencia de la orientación profesional para los países de bajos y medianos ingresos y se propuso que el punto focal es el grado en que son posibles las opciones acerca de la vida laboral en un contexto de PBMI. El contexto en el que se provee la orientación profesional difiere significativamente entre países de altos ingresos y aquellos de bajos y medianos ingresos en tres aspectos importantes, que se estudian en el presente capítulo. En primer lugar, la estructura de valores políticos y sociales puede diferenciarse en formas que influyen profundamente en la receptividad de los contextos básicos de la orientación profesional. En segundo lugar, el contexto del mercado laboral de los PBMI se caracteriza por economías más débiles y actividad económica informal. Tercero, la infraestructura institucional en estos países es más débil y los recursos públicos suelen escasear.

A. Valores culturales

La forma en que las personas optan inicial y continuamente respecto de sus vidas laborales es crítica para el bienestar, no sólo de esas personas y sus familias, sino colectivamente respecto de la viabilidad de sus comunidades y naciones. Sin embargo, estas opciones, tomadas individual y colectivamente, también son políticas; en definitiva, determinan la asignación y la distribución de la riqueza, el poder y la posición social en las sociedades. La forma en que se otorga la asistencia para mejorar este proceso de toma de decisiones se vuelve un tema críticamente importante, complejo y sensible.

Los aspectos centrales para la oferta de orientación profesional son los valores básicos de una sociedad relativos al trabajo y al papel que desempeña el individuo en relación con el trabajo. El rol de los valores, además de la información y las competencias, suele no examinarse. Sin embargo, más que la información, son los valores que motivan a las personas y dan forma a las instituciones que constituyen las sociedades. También son el filtro a través del cual los individuos procesan la información.

Los valores en los países de altos ingresos

¿Cuáles son los valores actuales de los países de altos ingresos en el marco del desarrollo profesional?

- El desarrollo profesional motiva a las personas a ser proactivas y determinar su propio papel y aporte a la sociedad. La orientación no tiene como finalidad determinar lo que deben hacer las personas.
- El desarrollo profesional es una responsabilidad individual; se espera que las personas gestionen sus propias vidas laborales.
- El desarrollo profesional es un proceso continuo a lo largo de la vida laboral y no una actividad en la que participan las personas una vez en su juventud o solamente en tiempos de crisis laboral. Su intención es ayudar a la gente a adaptarse a los cambios en el ciclo de sus vidas y en los ciclos económicos.
- El desarrollo profesional exige que el trabajador y las personas que aprenden sean flexibles y adaptables.
- El desarrollo profesional requiere distintos tipos de herramientas y servicios en diferentes momentos en la vida. Se necesita apoyo en el lugar de aprendizaje, vida y trabajo de las personas. Debe entregarse en forma más independiente de los intereses de las instituciones y empresas participantes.⁹

⁹ L. Bezanson; R. Kellett: "Integrating career information and guidance services at a local level", documento preparado por la Comisión Europea y la OCDE, Noviembre, 2001, p. 5.

¿Cómo contrastan estos valores con aquellos de los países de bajos y medianos ingresos?

Primero, existe una dicotomía respecto de la orientación profesional en muchos PBMI, en los que las clases educadas medianas y superiores y aquellas que aspiran a la clase media, suelen sostener valores muy similares a los de los países de altos ingresos. Muchos de estos individuos fueron educados en el exterior o en instituciones educativas establecidas por países de altos ingresos y tomaron contacto con dichos valores. Otros trabajan en ambientes empresariales, tales como las corporaciones multinacionales que transmiten valores, normas profesionales y prácticas empresariales del mundo desarrollado. Estas personas, y particularmente los jóvenes, tienen grandes expectativas para sí mismas.

Adicionalmente, en los PBMI que cuentan con sistemas educativos bien desarrollados, el número de jóvenes educados supera la capacidad del mercado laboral de absorberlos. En algunos de estos países, las expectativas más altas (tanto de los y las jóvenes educados/as como de sus padres) significan que la juventud sólo considerará empleos con un suficiente nivel profesional o social ("cuello blanco"), independientemente de que existan vacantes en esas ocupaciones. Esto suele exacerbarse porque estos jóvenes han recibido poca orientación profesional y puede que no tengan experiencia laboral alguna; como resultado, con frecuencia tienen ideas poco realistas acerca del mercado laboral.

Sin embargo, para la mayoría de las personas en los PBMI, los valores son más tradicionales y las aspiraciones más modestas.

A continuación se enumeran los principales contrastes en los valores que influyen desde la perspectiva de un país respecto de la orientación profesional.

La posición del trabajo en la sociedad

La orientación profesional tradicional en los países de altos ingresos se funda en la noción de una vida centrada en el trabajo, en la que las personas obtienen su realización a través del mismo. En el caso de la mayoría de las personas en el mundo en desarrollo (además de las zonas no desarrolladas del mundo desarrollado) el trabajo es lo que debe hacerse para sobrevivir. La realización no está en tela de juicio.

Actitudes hacia el cambio y la movilidad

Las actitudes generales respecto del cambio en una sociedad dan el marco para la forma en que la gente toma decisiones sobre el trabajo. Las actitudes hacia el cambio son determinadas, por supuesto, por las oportunidades disponibles, aunque las sociedades con circunstancias similares pueden diferir en su respuesta: algunas son más rígidas, otras son más flexibles. A lo largo de la historia, las sociedades que han tenido más éxito han sido aquellas con capacidad para adaptarse al cambio. Esto suele relacionarse con la orientación de una sociedad hacia el futuro: ¿se ve como fijo o cree la gente que cuenta con poder para cambiar o mejorar sus vidas?

Los valores sobre la importancia de las opciones individuales y sobre la apertura al cambio pueden ser dramáticamente diferentes en distintos países y en diversos grupos dentro de un país o cultura. La ponderación asignada a las opciones individuales depende del poder de la persona sobre su propia vida. La opción individual está estrechamente relacionada con los valores atribuidos a la autoridad: políticos, religiosos y familiares.

El papel de la familia y la comunidad

En la "opción" de trabajo suelen pesar en forma muy influyente la familia y la comunidad en los PBMI. En varios países los valores prevalecientes sostienen que el papel que desempeña la persona está subordinado a lo colectivo: la familia o la comunidad.

Los valores familiares representan una influencia decisiva. En los países pobres con oportunidades restringidas, la interdependencia económica entre los miembros de la familia y la comuni-

dad es esencial. En muchos PBMI, la influencia de los padres sobre las opciones profesionales de los hijos puede ser profunda. Las oportunidades para las niñas, por ejemplo, pueden colocarse rutinariamente después que las de los varones. Es usual que las niñas tengan que hacerse cargo de sus hermanos o padres ancianos. Cuando la familia es dueña de una granja o pequeña empresa, suele esperarse que los hijos, particularmente los varones, entren en la empresa familiar. Otros hermanos pueden perder la oportunidad de una mayor educación debido a la presión que se ejerce sobre ellos para que se vuelvan económicamente activos, aunque no siempre es así. Además, las redes y conexiones familiares desempeñan un papel importante para obtener posiciones laborales u otras oportunidades.

La afiliación a grupos y la identidad comunitaria pueden también percibirse en forma diferente en los PBMI. Los vínculos tienden a ser más profundos y más extendidos, y definir las relaciones en todas las esferas de la vida, incluido el empleo. Los dirigentes comunales, por ejemplo, pueden tener un impacto considerable en la conformación de creencias profesionales en algunas partes del mundo, y las escuelas confesionales pueden influir en las opciones vocacionales de sus estudiantes.

Las investigaciones hechas sobre el papel de las influencias familiares y de la comunidad en la toma de decisiones profesionales por parte de la juventud han revelado una fuerte influencia de la familia. Por ejemplo, en la tabla II.1 se comparan las influencias dominantes de las opciones profesionales de un grupo de 650 jóvenes en la India.

Tabla II.1

Influencia relativa de “otros significativos” sobre las opciones profesionales de 650 jóvenes en la India, 2003 (%)

Padres	46
Padres y jóvenes juntos	24
Otros parientes	15
Amigos	11
Juventud independiente	4

Fuente: G.Arulmani y S. Arulmani: *Career counselling. A handbook*, Tata McGraw-Hill, New Delhi, 2004, p. 79.

Jerarquía de categoría de ocupación

En muchos PBMI (además de países de altos ingresos) la categoría y prestigio asignados a las distintas ocupaciones tienen un fuerte efecto sobre las creencias acerca del trabajo y también sobre la preparación educativa para las profesiones. Se otorga prestigio a las ocupaciones que tienen categoría social y que son bien pagadas. En particular, las ocupaciones que exigen una educación universitaria se cotizan por encima de aquellas que no la requieren. Un orden de prestigio específico suele jerarquizar varias ocupaciones: las más cotizadas son las profesiones de las ciencias, luego el comercio, después aquellas de las humanidades, seguidas por las ocupaciones del sector servicios que no requieren estudios universitarios.

Esta jerarquía evoluciona por varias razones. En algunas partes del mundo el legado de una herencia colonial dio forma a la percepción de distintos tipos de trabajo. Un ejemplo son los países de la mancomunidad británica, donde el empleo público se asociaba con un alto nivel, ya que las personas entraban en contacto con los colonizadores. Al mismo tiempo se dirigía a las poblaciones indígenas hacia el trabajo en el sector primario (agricultura, minería, forestación) que suministraban recursos a las potencias coloniales. Esto alteraba la división del trabajo y cambiaba el nivel tradicional de ciertos tipos de trabajo.

La influencia del nivel socioeconómico (NSE)

El nivel socioeconómico (NSE) de las personas afecta sus valores respecto de su opción profesional, y en particular su confianza de aspirar a un alto nivel. En la India, la investigación revela

que las creencias acerca del prestigio relativo de las ocupaciones, y aquel asociado con la preparación educativa para estas ocupaciones, eran constantes entre los diferentes grupos de NSE, incluida la idoneidad de género de diversas ocupaciones. Lo que diferenciaba a los grupos NSE entre sí era la percepción de que era posible atender a un nivel más alto. Las personas de los grupos de NSE más bajos sentían menos control sobre sus vidas y valoraban menos el sacrificio hecho para lograr metas a más largo plazo. Les interesaba menos la planificación profesional o la mayor educación y era más probable que se propusieran ingresar a la fuerza de trabajo directamente. Sin embargo, mientras que las personas en los NSE más bajos tenían generalmente menores expectativas de cursar niveles más altos de educación, aquellos con mayores expectativas tenían padres que contaban con una mayor educación y empleos estables.¹⁰

Estructura de reconocimientos

Las opciones individuales se ven influidas en forma importante por la estructura de reconocimientos de una sociedad. La orientación profesional se basa en una creencia de que se avanza en función de los méritos, lo que motiva a la gente a apuntar más allá de sus orígenes. Estas ideas están menos arraigadas en algunos PBMI, en los que los individuos están más fuertemente contenidos por las estructuras sociales en las que nacieron.

Los reconocimientos de una cultura pueden también ser diferentes entre los miembros de su comunidad, y estas diferencias pueden determinar en gran medida la distribución de la oportunidad. Las oportunidades pueden ser accesibles para algunos grupos y cerradas para otros y pueden acordarse en el entorno de lo tribal, religioso o de género.

Las inequidades de género son el ejemplo más extendido y generalizado de las diferencias en los valores de una cultura respecto de la opción y el cambio que afecta a la distribución de oportunidades laborales. Los valores de la familia y la comunidad determinan si se considera apropiado que las mujeres sean educadas y que trabajen fuera del hogar. Si se tolera, estos valores pueden también dar forma a lo que se consideran ocupaciones apropiadas para la mujer.

Los siguientes hechos demuestran ampliamente los desequilibrios de género en el mundo del trabajo:

- Las mujeres siguen teniendo menos acceso que los hombres a las inversiones en desarrollo de competencias, conocimientos y aprendizaje permanente.
- Cada vez más mujeres está ingresando al mundo del trabajo remunerado pero en los países de altos ingresos la mayoría de los nuevos empleos han sido a tiempo parcial; las mujeres en los países de bajos y medianos ingresos han encontrado empleo con mayor frecuencia en la economía informal y el trabajo basado en el hogar.
- La mitad del trabajo del mundo se encuentra en ocupaciones estereotipadas según el sexo, y las mujeres predominan en aquellas ocupaciones que pagan menos y están menos protegidas.
- Las mujeres siguen siendo primordialmente responsables de la "economía del cuidado". Si se incluye el valor del trabajo impago e invisible hecho por la mujer (unos US\$11 billones por año), el producto global sería casi 50 por ciento mayor.¹¹
- Más mujeres están creando sus propios negocios, que son importantes fuentes de empleo. Pero en los PBMI los entornos políticos, regulatorios e institucionales suelen ser poco favorables para los empresarios, especialmente para las empresarias mujeres.
- Las mujeres migran cada vez más, tanto legal como ilegalmente, y son vulnerables a la explotación y al abuso. El tráfico internacional de mujeres y niños (de ambos sexos) es un problema en aumento.

¹⁰ G. Arulmani; S. Arulmani: *Career counselling: A handbook*, Tata McGraw-Hill, Nueva Delhi, 2004, p. 79.

¹¹ "Gender and legislation in Latin America and the Caribbean: An online book", Chapter III, Gender and family, United Nations Development Programme, ver <http://www.undp.org/rblac/gender/legislation/index.html>

- La brecha de género se está transformando en una zona gris que es una trampa de pobreza: las mujeres deben hacer frente a un riesgo mucho más alto que los hombres en lo referente a la caída drástica en el nivel de vida cuando se jubilan. Sin embargo, las mujeres son mayoría en la población de más de 60 años de edad en casi todos los países.¹²

Contra este trasfondo, las políticas y programas de orientación profesional desempeñan un papel en la reparación de los desequilibrios de género a la hora de la distribución de oportunidades laborales y en la promoción de la igualdad de género en un sentido más amplio. Un enfoque sensible al género significa que el modelo de vida de trabajo incluye una variedad de disposiciones de igual valor, aptos tanto para la mujer como para el hombre en las distintas etapas de su ciclo de vida. Es necesario considerar los siguientes aspectos de género en relación con la orientación profesional:

- igual acceso a los servicios de orientación profesional para los hombres y las mujeres;
- reducción de los estereotipos de roles femeninos y masculinos y aspiraciones profesionales en los servicios de orientación;
- desaliento respecto de la segregación ocupacional;
- promoción de un equilibrio entre trabajo y vida tanto para los hombres como para las mujeres; y
- promoción de la sensibilidad frente al género del empresariado.

Comunicación de valores e información

Los métodos utilizados para comunicar valores e información varían extensamente en las distintas partes del mundo. En los países de bajos y medianos ingresos, es más probable que los valores se transmitan entre personas que viven juntas en redes sociales estrechas. Los modelos de referencia para elegir una opción, incluyendo las alternativas acerca del trabajo, son transmitidos en general por los padres y por la comunidad.

Las mejoras en la educación y los medios de comunicación están cambiando esta situación. Los valores y la información fueron comunicados primero oralmente en las sociedades; el contar cuentos e historias populares siguen siendo herramientas poderosas para la transmisión de valores y conocimientos en muchas sociedades. La transmisión de competencias se hacía en base al aprendizaje individual mediante un mentor o un aprendizaje informal, al igual que se hace aún hoy en día en muchos países.

El advenimiento de la comunicación escrita transmitió información y valores más extensiva, rápida y eficientemente. La importancia dada a la educación básica universal en los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas atestigua a la centralidad de la alfabetización en el desarrollo humano. Sin embargo, la comunicación escrita ha sido eclipsada en el último siglo por el explosivo crecimiento y dominio de los medios de comunicación electrónicos: el teléfono, la radio, el cine, la televisión e Internet. Las tecnologías de transmisión por cable y satélite han posibilitado la extensión de las redes de comunicación a nivel global. Aunque las barreras al acceso (costo, energía eléctrica adecuada e idioma) siguen siendo temas significativos, estas tecnologías permiten que las personas se comuniquen con relativa facilidad (y en forma poco costosa en algunos países) en comparación con 20 ó 30 años atrás. La radio, el cine y la televisión pueden ser medios especialmente eficaces para alcanzar a personas con bajos niveles de alfabetización. La radio, en particular, ha comprobado ser un medio de comunicación sencillo, establecido y comparativamente poco costoso en muchos países pobres.

En la segunda parte de este Manual, el Kit de Herramientas de Recursos para la Orientación Profesional, es un testimonio de la medida en que Internet se está utilizando en países de bajos y medianos ingresos, además de los países de altos ingresos, para transmitir información profesional.

Contra la presión por mantener los valores culturales y el poder político, hay fuerzas compensatorias que impulsan a las sociedades hacia el cambio. Además de los cambios económicos y del mercado laboral que se han mencionado, las mejoras en la TIC han puesto a muchas más personas del mundo en desarrollo, en contacto con los valores del mundo desarrollado. Las expectativas de las personas están cambiando más rápidamente. Esto se nota especialmente entre los jóvenes y las mujeres. Las presiones políticas están forzando un aumento de la democracia y transparencia en la gobernabilidad tanto de los sectores públicos como privados. Además, los países donantes están esperando cada vez más una mejor gobernabilidad en los PBMI como condición para la ayuda exterior.

B. Características del mercado laboral

Frecuencia del desempleo, subempleo y pobreza

El factor más evidente del mercado laboral de hoy en día es la frecuencia con que se da el desempleo, el subempleo y la pobreza. Cerca de la mitad de los casi tres mil millones de mujeres y hombres trabajadores del mundo no pueden ganar lo suficiente como para elevarse a sí mismos y a los miembros de sus familias por encima de la línea de la pobreza de US\$2 por día. De ese total, 535 millones de mujeres y hombres trabajadores están sobreviviendo con US\$1 por día o menos.¹³

Aunque el salario real y los ingresos per cápita aumentaron en la mayoría de los países durante los últimos 20 años, la disparidad entre “los de arriba” y “los de abajo” se acelera en muchos de ellos. El crecimiento significativo de los ingresos per cápita ha ayudado a sacar a cientos de millones de familias de la pobreza extrema en la India y en la República Popular China y el resultado ha sido que ha disminuido en algo la brecha entre los ingresos promedio en los países más pobres y más ricos. Sin embargo, en la mayoría de los países de los cuales existen datos, los grupos de la parte superior del escalafón social han tenido mucho más éxito que aquellos de la parte inferior.

Al mismo tiempo, el aumento en los puestos de trabajo no mantiene el mismo ritmo que el crecimiento de la fuerza laboral. El empleo aumentó en un promedio de 1,4 por ciento por año en los años noventa, por debajo de la tasa de crecimiento de la fuerza laboral de 1,7 por ciento. En estos últimos años la economía global ha creado alrededor de 40 millones de puestos de trabajo por año pero hay casi 48 millones de personas que buscan trabajo. Del aumento en la fuerza laboral mundial a lo largo del próximo decenio, casi todo será en los PBMI y un total de 65 por ciento en Asia.¹⁴

En lugares en que la pobreza y el desempleo están generalizados, las personas toman el trabajo que pueden encontrar. En los PBMI (como también en las regiones no desarrolladas en los países más desarrollados), el tema de opción de profesión suele ser a la inversa: los puestos eligen a las personas en lugar de lo contrario. Esto pone en tela de juicio las teorías básicas de la elección profesional.

Estructura sectorial

Aunque existe una gran variación, los países de bajos y medianos ingresos suelen caracterizarse por lo siguiente:

- un sector agrícola grande;
- una ventaja económica internacional en las industrias que emplean mucha mano de obra en lugar de aquellas que requieren muchos conocimientos; y

¹² ILO/GENPROM página web, ver <http://www.ilo.org./public/english/employment/gems/about/>.

¹³ ILO: Working out of poverty, Report of the Director-General, International Labour Conference, 91st Session (OIT, Ginebra, 2003), p. 19.

¹⁴ ILO: Global Employment Agenda (OIT, Ginebra, Marzo, 2002), p. 7.

- una concentración de los puestos de trabajo de la economía formal en el sector público que, en muchos casos, no puede sostenerse debido a políticas de ajuste estructural u otras presiones económicas. Sin embargo, debido a su estabilidad estos puestos del sector público siguen siendo valorados.

Como consecuencia de su escasez y aspecto atractivo, el acceso a puestos de trabajo en la economía formal se controla cuidadosamente a través del sistema educativo y otros medios.

Dominio de la actividad económica informal

En los PBMI, una gran proporción de la población económicamente activa encuentra trabajo en la economía informal, con frecuencia en el autoempleo. Este último (que, para la mayoría de los PBMI equivale al tamaño de la economía informal) ha aumentado en todas las regiones en desarrollo salvo en Asia Oriental y del Sureste Asiático. La proporción del autoempleo no agrícola comparada con el total del empleo no agrícola es de 48 por ciento en África, 44 por ciento en América Latina y 32 por ciento en Asia.¹⁵

Es necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos clave de la economía informal:

1. Caracteriza un abanico de actividades, desde las de supervivencia hasta pequeñas empresas que han tenido éxito. En un extremo del espectro se encuentra la actividad laboral que podría llegar a ser absorbida por la economía formal mientras que, en el otro extremo, está la actividad laboral que sólo permite que las personas sobrevivan día a día.
2. Muchas personas de los PBMI son activas en el mercado laboral formal y en el informal simultáneamente. Un patrón común es que una persona consiga un empleo en la economía formal pero luego gane dinero extra en el sector informal, lo que suele ser la economía "subterránea", ocupe un puesto, u ocasionalmente más de uno, que puede representar una diferencia importante en el ingreso familiar. El puesto de trabajo de la economía formal también puede emplearse para desarrollar competencias relacionadas con el trabajo y redes que puedan contribuir al éxito en el mercado laboral informal.
3. Muchas empresas pequeñas o medianas son familiares. La gama de opciones para los miembros de la familia puede ser considerablemente limitada porque hay fuertes expectativas respecto de la permanencia de los familiares en ese tipo de negocio y también porque es poco probable que estas empresas tengan la capacidad de ofrecer desarrollo profesional a sus empleados.
4. Los niños en edad escolar suelen participar en la "economía crepuscular" a través de puestos de trabajo después de la escuela y durante sus vacaciones. Como consecuencia, los niños pueden tener conocimientos de primera mano del mercado laboral, y estas experiencias pueden desempeñar un papel importante en su orientación hacia el trabajo.
5. Los estudiantes de la educación terciaria también suelen participar en trabajo a tiempo parcial o hasta a tiempo completo para cubrir el costo de sus estudios.

Estos factores representan un desafío frente a algunas de las teorías tradicionales de los especialistas en orientación profesional en los países desarrollados, sobre cómo las personas obtienen información sobre el mercado laboral para avanzar hacia sus intereses económicos y de otra índole.

Factores demográficos

Los cambios demográficos están también afectando a las fuerzas laborales en muchos sentidos. Para el año 2015, se pronostica que la población mundial en edad de trabajar aumentará a

¹⁵ ILO: World Comisión on the Social Dimension of Globalization: *A fair globalization: Creating opportunities for all* (OIT, Ginebra, 2004), p. 42.

alrededor de 5.300 millones comparado con el nivel actual de 4.6 mil millones¹⁶. Casi todo este aumento ocurrirá en el mundo en desarrollo. Si las tasas de participación en la fuerza laboral permanecen incambiadas, esto implica que habrá unos 50 millones más de personas que busquen empleo todos los años durante los próximos diez años. Para 2015, en Asia Oriental, Sureste y Meridional estará radicada casi dos tercios de la fuerza laboral total del mundo. Se proyecta que África aumentará su participación en la fuerza laboral total de 11,5 a 13 por ciento.

Las mujeres trabajadoras ascienden actualmente a algo más del 40 por ciento de la población empleada, y la tendencia de ese porcentaje continúa al alza. Para 2015, la fuerza laboral de jóvenes en el grupo etario de 15 a 24 años totalizará 660 millones, más de 7 por ciento más que en 2003. La mayor parte del aumento ocurrirá en los países con la cantidad más grande de trabajadores pobres y las mayores economías informales. Al mismo tiempo, la fertilidad decreciente y la longevidad creciente reducirán primero la población en edad de trabajar e incrementarán la relación de dependencia en los países de altos ingresos, y luego en los PBMI. Por ejemplo, la parte de la población de China que se encuentra en edad de trabajar comenzará a descender poco después del año 2030.

Además de los cambios demográficos, otros factores ayudan a explicar estas variaciones en el tamaño de la fuerza laboral de un país: si las mujeres trabajan fuera de sus hogares, cuántos jóvenes permanecen en la escuela a tiempo completo y durante cuánto tiempo, y la edad efectiva a la que la gente mayor se retira de la fuerza laboral. Las políticas públicas, además de los factores culturales y el estado de salud de los trabajadores, afectan a todas estas variables.

Impacto de la globalización

La globalización ha intensificado la movilidad de capital, puestos de trabajo y personas. El aumento de la movilidad de capital significa que surgen y desaparecen más rápidamente oportunidades con las subsiguientes pérdidas y ganancias. A medida que cambia la combinación de variables económicas, las competencias exigidas a los trabajadores también sufren veloces cambios. Los puestos de trabajo pueden trasladarse a lugares que ofrecen el mejor clima para las inversiones mediante la tercerización y la producción extraterritorial; o también, los trabajadores pueden trasladarse en busca de mejores oportunidades laborales.

Los avances en la tecnología también están reduciendo el costo de mover la información, personas, bienes y capital a través del planeta, mientras que la comunicación global es poco costosa e instantánea y lo es cada vez más. Esto ha extendido enormemente la viabilidad de las transacciones económicas a través del mundo. Los mercados pueden ahora ser globales en su alcance y comprender una gama cada vez más intensificada de bienes y servicios.¹⁷

Migración

El flujo de personas a través de fronteras estaba aumentando en los decenios recientes, por lo que para el año 2000 había 175 millones de migrantes internacionales, equivalentes a la población del país en quinto lugar en el mundo en función del número de habitantes. De éstos, 86 millones eran trabajadores migrantes.¹⁸ Además de los movimientos de Sur a Norte, la inmigración dentro del mundo en desarrollo se está acelerando: se estima que los flujos de remesas de trabajadores migrantes a sus familias en su país de origen superan a aquellos de la ayuda oficial para el desarrollo.¹⁹

Sin embargo, la migración internacional es sólo una fracción de la migración interna. Se estima que un millón de personas se mudan de zonas rurales a zonas urbanas cada semana. En 2001, por ejemplo, en China, casi 120 millones de personas se trasladaron dentro del país,

¹⁶ United Nations: World population to 2030 (UN Department for Economic and Social Affairs, Nueva York, 2004).

¹⁷ ILO: World Comisión on the Social Dimension of Globalization, op. cit., pp. 24-5.

¹⁸ ILO: Towards a fair deal for migrant workers in the global economy, Report VI, International Labour Conference, 92nd Session, Ginebra, 2004, p. 7.

¹⁹ ILO: *ibid.*, p. 23.

comparado con menos de medio millón de personas que migraron a nivel internacional. En Asia del Sureste y Oriental, la urbanización y una expansión de la manufactura, especialmente para exportación, han llevado a aumentos importantes en la migración a corto y largo plazo. En muchos países, la mayoría de las familias rurales sin tierras dependen de por lo menos una persona fuera de su pueblo que trabaja en una fábrica o en servicios. En África subsahariana se estima que 50-80 por ciento de los hogares rurales tienen por lo menos un miembro migrante.

Urbanización

Las Naciones Unidas proyectan que para 2007, por primera vez, más de la mitad de la población mundial vivirá en zonas urbanas. Sobre la base de las tendencias actuales, para el 2030 cinco mil millones de personas aproximadamente, es decir casi dos tercios de la población mundial, vivirá en ciudades, comparado con tres mil millones en 2003. Por lo contrario, la población rural del mundo permanecerá en poco más de tres mil millones. Casi todo este crecimiento urbano ocurrirá en los PBMI, que contarán con 16 "megaciudades" de más de 10 millones de habitantes cada una.²⁰ Relacionado con este cambio espacial en la población se prevé que la agricultura, en el contexto del empleo global, caerá de alrededor de 44 por ciento en 2004 a 35 por ciento en 2015.

C. Infraestructura institucional

La orientación profesional no es una función o conjunto de actividades estrechamente definido y fácilmente categorizado que se pueda compartimentar en una profesión única y supervisar mediante una sola autoridad gubernamental; es una función proporcionada por especialistas con una diversidad de formaciones y credenciales en una variedad de entornos organizacionales. El enfoque tradicional empleado en países de altos ingresos era que profesionales especializados prestaran servicios en persona (cara a cara) en entornos que tendían en general a no estar conectados entre sí. Este enfoque ha resultado inadecuado. Para los PBMI, con muchos menos recursos financieros y especialistas, ha resultado ser aún menos aplicable y atractivo.

La debilidad relativa de las instituciones públicas es un factor limitante en muchos PBMI. Esta debilidad proviene, desde los escasos fondos públicos hasta los débiles procesos democráticos y a veces de la ausencia del imperio de la ley. Adicionalmente, en algunos PBMI, el legado de las economías planificadas los ha dejado poco preparados para manejarse con las fuerzas competitivas de un mundo cada vez más globalizado.

Un ejemplo lo proporciona Joseph Kofi Adda, Ministro de Recursos Humanos, Juventud y Empleo en Ghana. Al describir los esfuerzos del Ministerio por promover el trabajo decente enumeró las siguientes debilidades institucionales en su país:

1. Ministerio de Trabajo marginado y sus organismos afines;
2. recursos inadecuados;
3. débil capacidad institucional;
4. infraestructura poco idónea;
5. falta de equipo básico;
6. calidad y cantidad de personal inadecuadas;
7. intervenciones, dado el caso, incoherentes; e
8. incapacidad de evaluar el estado de bienestar social o mejorarlo.

²⁰ UNDP: op. cit.

Para subrayar el grado de la debilidad institucional, señaló que no existía ni una máquina fotocopidora en todo el Ministerio.

No obstante, en el caso de Ghana se había dado al Ministerio, recientemente, un incremento presupuestario importante. La prioridad actual del Ministerio es encontrar enfoques integrales y totalizadores para lograr reformas institucionales. Entre las mejoras específicas que se han priorizado están la modernización de la información sobre el mercado de trabajo y el establecimiento de centros de asesoramiento profesional y la inserción laboral para la juventud.²¹

Respecto de las observaciones hechas por el Ministro de Trabajo sobre dónde se harían inversiones en Ghana, la falta de datos sobre el mercado laboral para que obre como información profesional es una limitación particularmente grave. Surgen tres problemas en la generación de información sobre el mercado laboral para la información y orientación profesional. En primer lugar, podría no haber recursos para generar los datos primarios sobre los cuales se basa la información sobre orientación profesional. En segundo lugar, la información proveniente de una variedad de recursos gubernamentales y privados podría no compartirse entre organismos. Tercero, puede no haber disponibilidad de medios para transformar la información sobre el mercado laboral en información profesional y distribuirla a todas las personas que tienen que tomar decisiones sobre el trabajo y la vida. Esta información puede, por tanto, sólo estar disponible para un grupo pequeño y exclusivo de destinatarios.

Otra limitación es la disponibilidad de tecnología. En los PBMI, pocos estudiantes tienen acceso a las computadoras que se emplean cada vez más para ampliar la disponibilidad de información profesional en los países de altos ingresos. Además, el suministro de energía puede ser errático y el costo de acceso a Internet prohibitivo. Aun cuando hay computadoras, suele suceder que sólo tienen acceso a ellas los docentes. Por estas razones, aun en países en que se utilizan, es necesario contar con materiales impresos tradicionales a fin de lograr que la información pertinente sea accesible a comunidades tecnológicamente en situación de desventaja.

La mejora de la infraestructura gubernamental y de entrega de servicios en los PBMI suele depender de financiación externa proveniente de organizaciones internacionales de ayuda para el desarrollo u otros donantes. Si bien no deja de valorarse, esta asistencia puede resultar en intervenciones parciales que no están bien integradas a la infraestructura institucional existente. Si las intervenciones externas no están diseñadas para integrarse a las instituciones nacionales desde el principio, es poco probable que se puedan sostener.

Cuando las personas que formulan las políticas en los PBMI realizan una evaluación del valor y la viabilidad de aumentar la inversión nacional para mejorar la orientación profesional mediante un análisis de sus valores culturales, características del mercado laboral y características institucionales, se pueden identificar cinco áreas de prioridad para el mejoramiento de dicha orientación. Éstas son:

- 1.** la crucial importancia de la información educativa y laboral integral, que debe abordarse en forma urgente;
- 2.** la necesidad de explotar el potencial de las tecnologías de la información y comunicación, incluidas líneas de ayuda además de Internet, para aumentar el acceso a los servicios;
- 3.** la necesidad de invertir en enfoques de autoayuda en lugar de hacerlo en aquellos que son muy intensivos en función de mano de obra y alientan la dependencia;
- 4.** la necesidad de promover cursos de capacitación de personal más específicos en orientación profesional, preferiblemente transectoriales, destinados a producir profesionales que pueden manejar los recursos de orientación además de ocuparse de la oferta directa de servicios, y

²¹ ILO, Employment and Social Policy Committee in ILO Governing Body, en su reunión de marzo de 2005.

5. la necesidad de invertir en medidas de facilitación, incluidos los incentivos idóneos, destinados a alentar el desarrollo de servicios de orientación profesional dentro de los sectores privados y voluntarios.²²

Los dos primeros puntos se relacionan con el mejoramiento de la información profesional; este tema es el punto focal del capítulo III. El cuarto punto es el tema del capítulo VI. Los puntos tres y cinco abordan cuestiones de oferta de servicios, cuyo punto focal es el capítulo V.

²² A.G. Watts;D.H. Fretwell: Public policies for career development: Policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies, Discussion Paper (World Bank, Washington, agosto, 2003).

III. Recursos de información profesional

La información profesional es el fundamento para la prestación de servicios de orientación profesional. Incluye toda la información que ayuda a las personas a hacer opciones fundamentadas acerca de su educación, capacitación y ocupación a lo largo de sus vidas laborales. En los PBMI que cuentan con grandes economías informales es necesario (en casos en que sea posible) incluir información sobre cómo acceder tanto a los mercados laborales formales como a los informales.

Esta información incluye lo siguiente:

- sector económico y tendencias laborales;
- contenido laboral y exigencias de competencias;
- oportunidades de aprendizaje;
- puestos de trabajo en la economía formal;
- oportunidades de autoempleo;
- información para trabajadores migrantes (donde corresponde).

El desarrollo de información profesional, que informa y a la vez atrae a las personas que toman decisiones respecto de su carrera a lo largo de sus vidas, es un verdadero desafío. Un problema común radica en que hay poca coordinación entre ministerios u organismos gubernamentales distintos que proporcionan información y estadísticas. Esto conduce a que haya lagunas en la información además de dificultades en la combinación de datos para producir publicaciones útiles para el destinatario.

Las publicaciones de información profesional deben satisfacer ciertos requisitos. La información provista deberá:

- estar actualizada;
- ser fácilmente accesible, mediante el uso de recursos comunitarios para su distribución, de ser factible;
- proveerse a través de autoservicio cuando sea posible;
- poder reproducirse a bajo costo y en grandes cantidades (material escrito);
- tomar en cuenta el nivel de alfabetización (aun en los países avanzados un alto porcentaje de la población no lee con facilidad algo más avanzado que lo visto en el octavo año de escuela); y
- complementarse con capacitación para los especialistas en orientación profesional que la distribuirán.²³

Cuando se reúne la información, se debe estudiar detenidamente el formato que se utilizará para presentarla. Es necesario reconocer que las habilidades de lectura de muchos potenciales usuarios pueden ser limitadas. Es poco probable que el formato empleado en la economía formal para este tipo de información sea tan eficaz como la información presentada en formato gráfico que: (1) es fácil de comprender; y (2) se presta satisfactoriamente a una gama de formatos impresos, TIC y presentaciones para grupos.

La segunda parte contiene una referencia a un recurso canadiense de Internet, Adaptación de la información sobre el mercado laboral a la orientación profesional (*Making Career Sense of*

²³ C. Casserly, op. cit., p. 3.

Labour Market Information), que brinda una guía útil sobre cómo utilizar la información sobre el mercado laboral para describir el mundo del trabajo de manera que promueva una mejor toma de decisiones respecto de la carrera profesional. Además, se han establecido normas en los Estados Unidos de América para el desarrollo de sistemas de información profesional basados en computación. Estas normas figuran en la segunda parte, el *Kit* de Herramientas de Orientación Profesional.

Los avances en las TIC han mejorado sustancialmente la calidad y accesibilidad de los recursos de conocimiento en varios países, incluidos algunos PBMI. El capítulo V sobre la provisión de servicios muestra cómo la mayor disponibilidad de recursos de conocimientos y otros factores están reformando la entrega en persona (cara a cara) de los servicios de orientación profesional y están permitiendo alcanzar un público más amplio mediante la habilitación de más personas para transmitir esta información en sus comunidades.

El presente capítulo especifica los tipos de recursos de conocimiento disponibles y expone algunos ejemplos de países.

A. Estructura y tendencias del mercado laboral nacional

La información general sobre el mercado laboral describe lo que está sucediendo en el mercado de trabajo.

Incluye información sobre:

- tendencias del sector económico y ocupacionales;
- contenido ocupacional y demanda de competencias;
- oportunidades para el aprendizaje;
- puestos de trabajo en la economía formal; y
- oportunidades de autoempleo.

Esta información ofrece en general un conocimiento descriptivo y analítico de la dinámica del mercado laboral, en contraste con la opción laboral, la búsqueda y mantenimiento de información sobre el desarrollo de competencias (descrito a continuación en la sección B). Esto último proporciona una orientación sobre cómo utilizar la información del mercado laboral para tomar decisiones profesionales, para conseguir y mantener el empleo. Sin embargo, es común que ambos tipos de información se combinen en productos impresos o electrónicos.

Tendencias ocupacionales y del sector económico

Cuando existe una disponibilidad de información general sobre las tendencias ocupacionales y del sector económico en los PBMI a nivel nacional y regional, puede utilizarse para discernir tendencias a mediano y largo plazo en el mercado laboral.

Por ejemplo, Jamaica ha organizado información económica y ocupacional y la ha puesto a disposición en forma amplia en Internet desde 2002. El cuadro III.1 presenta una descripción de esta información del mercado laboral o del sistema de desarrollo de los recursos humanos. También se presenta como referencia en la segunda parte.

Cuadro III.1

Jamaica: Sistema de Información sobre el Mercado Laboral

El Sistema de Información sobre el Mercado Laboral en Jamaica (LMIS por sus siglas en inglés) sostiene la operación de una economía eficiente, en buen funcionamiento, mediante el mejoramiento de la disponibilidad de información sobre el mercado laboral y facilitando una mejor coordinación entre los que proporcionan los datos y entre los proveedores y los usuarios. El LMIS es una fuente que centraliza los datos y la información, e incluye una eficiente bolsa de trabajo electrónica para vincular potenciales empleados y empleadores. Entre los beneficiarios se encuentran quienes formulan las políticas, planificadores de programas de empleo y educativos, potenciales inversionistas, personas que buscan empleo, consejeros profesionales y estudiantes.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es responsable de la recepción y procesamiento de los datos y de mantener el sitio web. Entre los proveedores de datos se incluyen el Instituto de Estadística de Jamaica, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto de Planificación de Jamaica, el Ministerio de Educación, Juventud y Cultura, instituciones educativas y de formación públicas y privadas, agencias de empleo, formadores, educadores, empleadores, y personas que buscan trabajo. La eficacia del sistema descansa firmemente en la disponibilidad oportuna de datos actualizados y la voluntad y capacidad de contribución de los proveedores de datos.

Las capacidades del LMIS se dividen en tres grupos principales:

1. Información y datos generales y análisis;
2. La Bolsa de Trabajo Electrónica (ELE por sus siglas en inglés); y
3. Servicios relacionados, incluida la información sobre servicios de apoyo y oportunidades educativas, tales como los consejeros profesionales, cursos que ofrecen instituciones y fuentes de financiamiento para estudios.

Fuente: <http://www.lmis-ele.org.jm> , donde existe más información disponible.

Si bien es útil contar con información general sobre las tendencias industriales y ocupacionales en la economía, quienes se dedican a la orientación profesional necesitan estimaciones detalladas de los cambios industriales y ocupacionales a fin de reconocer la evolución de oportunidades del mercado laboral. Necesitan identificar las industrias y ocupaciones que experimentaron altas tasas de crecimiento, las ocupaciones donde fueron creados un gran número de puestos de trabajo y las industrias y ocupaciones que están comenzando a mermar y perder importancia. Los cambios en el empleo desglosados por industria, ocupación, principal esfera de estudio y localidad, pueden identificarse si existe una disponibilidad suficiente de datos básicos. La producción de este tipo de información requiere la reunión de datos detallados por industria, ocupación y área de estudio, utilizando mecanismos como censos de población, encuestas periódicas de la fuerza laboral y pronósticos de empleadores.

Cuando se reúnen, analizan e interpretan datos sobre industrias, ocupaciones y educación y formación, se codifican y categorizan según sistemas de clasificación de industrias, ocupaciones y áreas de estudio. Los sistemas de clasificación ocupacional son una herramienta para organizar datos sobre ocupaciones a fin de facilitar el análisis y la toma de decisiones. La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) es una de las principales clasificaciones estadísticas internacionales de la que se responsabiliza la OIT. Pertenece a la familia internacional de clasificaciones económicas y sociales. La segunda parte de este estudio incluye más información sobre el sistema de clasificación CIUO.

Algunos países de bajos y medianos ingresos han intentado desarrollar sus propios sistemas de clasificación para este tipo de información pero han hallado que es un enfoque difícil y costoso. Otros países han empleado clasificaciones o sistemas internacionales uniformes de países de altos ingresos y los han modificado para adaptarlos a sus necesidades. Ésa suele ser una manera mucho menos costosa y más eficaz de proceder tanto durante la etapa inicial de desarrollo como en las fases subsiguientes de actualización.

Contenido ocupacional y exigencias de competencia

Además de la información cuantitativa sobre la distribución de empleo entre sectores y ocupaciones, la información descriptiva sobre el contenido de las ocupaciones y las competencias (competencias y aptitudes) exigidas para ellas se ha vuelto un recurso en los países de altos ingresos y en algunos PBMI, para ayudar a las personas a aprender acerca de las ocupaciones a fin de escoger opciones profesionales apropiadas.

Los manuales de perspectivas laborales que describen lo que hacen los trabajadores en sus puestos de trabajo, las condiciones laborales, la capacitación y educación necesarias, los sueldos y salarios y las perspectivas laborales esperadas categorizan generalmente las ocupaciones en grandes grupos o *clusters*. En la misma forma en que los PBMI han utilizado los sistemas de clasificación industriales y ocupacionales de otros países como punto de partida para el desarrollo de sus propios sistemas, los manuales de perspectivas laborales y la información basada en Internet de otros países pueden utilizarse para desarrollar información sobre *clusters* de ocupaciones. Este enfoque permite ahorrar una cantidad significativa de tiempo y recursos durante las fases de desarrollo y también de actualización.

A fin de destacar los vínculos y la progresión entre las ocupaciones, se ha introducido el uso de *clusters* de ocupaciones. Éstos son grupos de ocupaciones relacionadas que tienen requisitos de empleo similares, así como condiciones laborales, exigencias físicas o mentales semejantes y requieren gente con intereses y atributos particulares. Si bien el tipo de trabajo realizado por las personas en las diversas ocupaciones dentro de un *cluster* de éstas es algo semejante, los requisitos de educación, formación y experiencia de trabajo son mayores para quienes trabajan en las ocupaciones más complejas y que representan un mayor desafío dentro de un *cluster*. Esto significa que alguien que trabaja en una ocupación a un nivel dentro de un *cluster* puede ascender de nivel si obtiene la combinación correcta de educación, formación y experiencia laboral adicionales. Asimismo, las personas pueden pasar de una ocupación en un *cluster* a otra ocupación con requisitos similares en otro *cluster* de ocupaciones.

Barbados, por ejemplo, incluye perfiles industriales y de puestos de trabajo/ocupacionales en su Sistema de Información del Mercado Laboral basado en Internet, que se describe en el cuadro III.2.

Cuadro III.2

Barbados: Sistema de Información del Mercado Laboral

El Sistema de Información sobre el Mercado Laboral de Barbados es un sistema en línea que comprende recursos sobre bolsa de trabajo electrónico y sobre información del mercado laboral. Lo gestiona la Unidad de investigación y estadísticas sobre mano de obra del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y tiene cuatro componentes.

Bolsa de trabajo electrónica. Permite que quienes buscan empleo repasen las vacantes por área ocupacional, por categoría de industria o por título de puesto de trabajo y se postulen en línea. Los empleadores también pueden revisar en línea el CV de quienes buscan empleo. Un recurso que permite establecer correspondencias ayuda a quienes buscan trabajo a ubicar las ocupaciones para las cuales están mejor calificados, en orden de pertinencia.

Perfil industrial. Perfiles transversales de diversas industrias en Barbados, incluidos tipos de tecnología empleada, ocupaciones asociadas y calificaciones requeridas, escalas de sueldos y salarios específicos para las ocupaciones y perspectivas industriales.

Perfiles de puestos de trabajo y ocupaciones. Contiene descripciones seleccionadas de puestos de trabajo tomadas del Diccionario de Clasificación Ocupacional para Barbados. Las descripciones completas de puestos de trabajo incluyen tareas a realizar, competencias, conocimientos y aptitudes necesarias y calificaciones requeridas. La finalidad de esta información es asistir a los formadores profesionales, consejeros de orientación, empleadores y empleados para que comprendan mejor la

situación laboral en la economía de Barbados y los requisitos para los trabajadores que realizan estos trabajos.

Educación y formación. Brinda información sobre instituciones de formación y educativas locales y en el extranjero, incluidas líneas generales de opciones de estudio e información sobre fuentes de financiamiento para dichos estudios.

Fuente: <http://labour.gov.bb/blmis2/default.asp> , donde figura más información; ILO: Revision of the Human Resources Development Recommendation Database, ILO-IFP/SKILLS, (Ginebra, 2002), que figura en <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm>

Si bien se siguen categorizando los puestos de trabajo en ocupaciones con discretos requisitos laborales y exigencias de competencias, el desarrollo tecnológico y los cambios en la organización del trabajo han hecho que sea necesario que los trabajadores posean un conjunto de competencias más versátil y portátil que pueda adaptarse a cambiantes demandas de trabajo. Se reconoce cada día más la necesidad de definir competencias no limitadas específicamente a ciertas ocupaciones, sino que permitan que las personas realicen su trabajo en una variedad de situaciones laborales.

Una nueva categorización de competencias está en evolución para responder a estas exigencias. Este conjunto de competencias ha sido denominado de diversas maneras: competencias laborales fundamentales, competencias clave o competencias genéricas. Si bien existen algunas variaciones entre las formulaciones, estas competencias fundamentales comprenden conocimientos, habilidades y actitudes que preparan a las personas para ser competentes efectivamente en el mercado del trabajo e integrarse plenamente a la vida económica y social. La adquisición de estas competencias comienza con la educación básica, pasa por la formación inicial y continúa a lo largo de la vida laboral del adulto. Excede la adquisición de un conjunto estrecho de competencias relacionadas con puestos de trabajo y la capacidad de realizar tareas específicas en un único lugar de trabajo.

La identificación de las competencias laborales fundamentales/competencias necesarias para cumplir satisfactoriamente en el lugar de trabajo ha evolucionado a lo largo de las tres últimas décadas. Las investigaciones realizadas en los Estados Unidos de América han indicado que cuando se les pregunta a los empleadores qué competencias deben poseer los candidatos a puestos de trabajo suelen mencionar las siguientes:

- aprender a aprender;
- lectura, escritura y computación;
- saber escuchar eficazmente y competencias de comunicación oral;
- adaptabilidad mediante pensamiento creativo y solución de problemas;
- autogestión con fuerte autoestima e iniciativa;
- competencias interpersonales;
- capacidad de trabajar en equipos o grupos;
- competencias tecnológicas básicas; y
- liderazgo efectivo.²⁴

Formulaciones similares de competencias laborales fundamentales, están apareciendo en varios países. El reconocimiento de competencias clave o competencias laborales fundamentales no se limita al mundo desarrollado. Su utilización se está difundiendo en América Latina. Por

²⁴ T. Riordan; Rosas, G.: "Core work skills: ILO perspective and recent developments, in skills for life and work", Paper 8, Working Group for International Cooperation for Skills Development, Bonn, Alemania, Abril, 2003, pp. 17-18.

ejemplo, el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) en Brasil ha identificado competencias clave en el marco de una investigación titulada "Siglo XXI: Las Nuevas Ocupaciones". Las competencias identificadas en esta investigación incluyen la creatividad, adaptabilidad, iniciativa, liderazgo, autonomía, versatilidad, capacidad para negociar, comunicación oral y escrita, relaciones interpersonales, conocimiento de informática, conocimiento del idioma inglés y disposición a trabajar en otros lugares.²⁵

Al mismo tiempo, ha surgido una categorización relacionada de competencias denominada "competencias vitales", cuya intención es equipar a las personas para gestionar su propio desarrollo personal de vida. Las competencias vitales se están reconociendo cada vez más a nivel mundial a través de una amplia gama de actividades de aprendizaje y desarrollo, aunque existen algunas diferencias en su definición según el contexto.²⁶ Se destacan, por ejemplo, en el Marco de Acción de Dakar para Educación para todos, que apoya los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas.

Lo que es significativo es que muchas de las categorizaciones de competencias vitales son muy similares a las categorizaciones de competencias laborales fundamentales. El contexto en el que se aplican es el factor que las diferencia. Las mismas competencias que se denominan competencias laborales fundamentales cuando se relacionan con el entorno laboral, pueden llamarse competencias vitales cuando se refieren al abanico total de la actividad humana en la familia, el lugar de trabajo y la comunidad.

Como ejemplo, la OMS define las competencias vitales como "la capacidad de conducta adaptable y positiva que permite que las personas aborden eficazmente las exigencias y desafíos de la vida cotidiana". Según la definición de la OMS, las competencias vitales incluyen:

- solución de problemas;
- toma de decisiones (incluida la fijación de metas);
- pensamiento crítico;
- pensamiento creativo (incluida la clarificación de valores);
- competencias de comunicación;
- competencias de relaciones interpersonales (incluida la sensibilización);
- toma de conciencia;
- compenetración;
- manejar el estrés; y
- manejar las emociones.²⁷

El Gobierno de Sudáfrica se ha comprometido a integrar el desarrollo de las competencias vitales al currículo educativo nacional; este currículo incluye un énfasis en la toma de decisiones sobre la carrera y el aprendizaje permanente, como lo demuestra el cuadro III.3.

²⁵ F. Vargas Zúñiga: *Competencias clave y aprendizaje permanente. Tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe* (Cinterfor/OIT, Montevideo, 2004).

²⁶ UNESCO: *Education for all: Global Monitoring Report 2003/4*, Chapter 2, 'Towards EFA: Assessing progress', box 2.8, p. 2; pp. 10-11 (también disponible en francés y en español)

²⁷ World Health Organization: *Life skills education: Planning for research* (WHO, Ginebra, 1996).

Cuadro III.3

Sudáfrica: Orientación para la vida en el currículo educativo nacional

La Orientación para la Vida ha sido adoptada recientemente como uno de los ocho elementos del currículo educativo nacional en Sudáfrica y se está implementando de 2004 a 2008 entre el primer grado y el grado noveno de estudios. Los productos del aprendizaje para este elemento educativo incluyen:

- toma de decisiones fundamentadas acerca de la salud personal, comunitaria y ambiental;
- demostración de un compromiso activo con el desarrollo de competencias;
- utilización de las competencias adquiridas para lograr el potencial;
- prevención y toma de medidas para promover la salud física; y
- toma de decisiones y opciones fundamentadas para elegir posteriores opciones educativas y profesionales.

Para el grado 9, se esperará que todos los estudiantes hayan desarrollado un plan de aprendizaje permanente.

Fuente: Presentación del Departamento de Educación de Sudáfrica en el Consejo de investigaciones sobre ciencias humanas (HRSC). Mesa redonda sobre transición de la escuela al trabajo e intermediación con el mercado laboral en los países en desarrollo, mayo de 2005, Pretoria, Sudáfrica.

Oportunidades de aprendizaje

La información para desarrollar competencias y acceder a oportunidades es utilizada por estudiantes, personas empleadas y desempleadas, consejeros y otros para encontrar programas que puedan cursar quienes se interesen por aumentar sus conocimientos y/o mejorar sus competencias. La mayoría de las instituciones de educación postsecundaria y las instituciones de formación publican información sobre sus propios programas pero suelen emplear distintos nombres para señalar el mismo programa. Por ésta y otras razones puede ser difícil que los usuarios de esta información encuentren y comparen programas específicos ofrecidos por diferentes instituciones. Muchos países de altos ingresos han tratado de abordar este problema mediante el uso de un sistema común de clasificación para los programas de formación y educación postsecundaria públicos y privados. El desarrollo de un sistema de esa naturaleza requiere bastante cooperación y coordinación entre las instituciones y generalmente precisa que un organismo gubernamental desempeñe un papel de liderazgo.

Es necesario que quienes deben tomar decisiones respecto de la planificación y gestión de sus carreras puedan utilizar información ocupacional junto con información sobre oportunidades de aprendizaje para identificar los programas de educación o formación además de las instituciones públicas y privadas que ofrecen estos programas. Algunas jurisdicciones en países de altos ingresos han establecido sitios web que ofrecen ambos tipos de información en Internet. La base de datos sobre ocupaciones proporciona descripciones de tareas, condiciones laborales, características personales, requisitos educativos y niveles de ingresos para cada ocupación. Dentro de los requisitos educativos, la base de datos sobre ocupaciones identifica el programa de educación o formación necesario y las instituciones de educación o formación que lo ofrecen. La base de datos de información sobre educación identifica el nombre de cada programa, los lugares donde se ofrece, su extensión, las credenciales ganadas, los requisitos de ingreso, las especializaciones, la posibilidad de transferencia y la disponibilidad de programas cooperativos, educación a distancia u otras modalidades de entrega. En algunos casos estas bases de datos también incluyen programas de educación que llevan a un abanico de oportunidades laborales, con alguna indicación de los vínculos respecto de las competencias genéricas adquiridas y de los patrones de destino.

Algunos PBMI han establecido sitios web que proporcionan esta información, generalmente en sus formas más básicas, y sus consejeros y centros de servicios de empleo ayudan a los usuarios

a aprender cómo tomar decisiones sobre sus carreras. El ejemplo de Barbados (cuadro III.2) incluye este tipo de información. Como se reseña en el cuadro III.4, Sri Lanka ha comenzado a ofrecer las oportunidades de formación de varias instituciones de manera sistemática. La iniciativa JobsNet de Sri Lanka es un sistema que incluye un banco de puestos de trabajo para el que busca empleo y presenta oportunidades de formación y asistencia para el autoempleo. También ha iniciado un proceso de acreditación JobsNet para controlar la calidad de los ofrecimientos de capacitación de su lista. Quienes se registran para JobsNet también reciben acceso prioritario a cursos acreditados.

Cuadro III.4

Sri Lanka: Sistema Nacional de Fuentes y Oferta de Empleos (JobsNet)

JobsNet proporciona a quienes buscan empleo en Sri Lanka, tanto a nacionales como extranjeros, referencias a puestos de trabajo, capacitación, información, asesoramiento y orientación profesional en sinhala, tamil e inglés. JobsNet es una red de oferta de empleos en línea y basada en centros de servicios, que proporciona un interfaz amigable para el usuario entre las personas que buscan empleo y los empleadores potenciales, a la vez que orienta a los postulantes hacia la capacitación en nuevas competencias o a oportunidades de formación. También apoya a las personas que escogen generarse un empleo comenzando su propio negocio.

JobsNet está constituida por una red de bases de datos interactiva computarizada combinada con una red de centros dotados de personal. Los socios son: (1) empleadores de todos los sectores de la economía y fuentes en el exterior, (2) organizaciones de capacitación en competencias/formación profesional y de recapitación, y asesoramiento ocupacional y centros de reclutamiento, y (3) organizaciones no gubernamentales que prestan servicios sociales y de empleo.

JobsNet opera con una bolsa de trabajo electrónica que establece correspondencias entre candidatos para puestos de trabajo y vacantes identificadas por los empleadores. Las personas interesadas en el autoempleo pueden recibir asistencia a través de varias técnicas y facilidades de apoyo, como por ejemplo los paquetes de fondos, capacitación y asesoramiento.

Una nueva característica de JobsNet es el Programa de acreditación y registro de instituciones de formación. JobsNet proporciona orientación para lograr mayores oportunidades de formación y educación en cualquier área o profesión que exista en el país. Adicionalmente, se brinda acceso directo por parte de las personas registradas en JobsNet a cursos de capacitación aprobados que ofrece el Departamento de Educación y Capacitación Técnica. Los usuarios registrados de Jobsnet tienen prioridad para ingresar a estos cursos.

Las instituciones de formación pueden registrarse para acceder a tener la calidad de *Aprobadas* por JobsNet. El personal de JobsNet evalúa la institución y luego la ayuda a acreditarse.

Fuente: <http://www.jobsnet.lk>, donde figura más información.

Oportunidades de trabajo en la economía formal

A nivel micro, la información sobre el mercado laboral consiste en información acerca de vacantes actualizadas además de trabajadores actualmente disponibles. La información sobre puestos de trabajo puede obtenerse de empleadores, periódicos, centros de servicio de empleos públicos, agencias de empleo privadas, asociaciones empresariales, asociaciones de empleados, encuestas sobre trabajo ofrecido y encuestas basadas en establecimientos.

No obstante, tanto en países de altos ingresos como en PBMI, los empleadores utilizan las redes informales para encontrar trabajadores para la mayoría de las vacantes que se producen en sus establecimientos. Los trabajadores casi siempre se enteran de las vacantes próximas y recomiendan a sus amigos, parientes y amistades para estos cargos. Muchos empleadores notifican de las vacantes en los tableros de avisos de sus oficinas en distintos lugares de sus organizaciones y en boletines de noticias internos u otras publicaciones de la empresa.

Los empleadores también utilizan periódicos para anunciar vacantes mediante la publicación de avisos para puestos a nivel inicial, comercial y técnico en las secciones clasificadas y para posiciones profesionales y de gerencia en las secciones profesionales de esos periódicos.

En años recientes, un número creciente de empleadores ha comenzado a notificar vacantes actuales o próximas en sus sitios web. Estos sitios suelen estar diseñados para permitir que los candidatos llenen un formulario de solicitud en línea, presenten un CV o resumen electrónico o lo manden impreso al departamento de recursos humanos de la organización.

Adicionalmente, muchas organizaciones empresariales alientan a sus miembros para que publiquen sus vacantes en las publicaciones que estas asociaciones producen y distribuyen. En algunos casos, las asociaciones empresariales gestionan bolsas de trabajo electrónicas que establecen la correspondencia entre los candidatos calificados y las vacantes actualmente disponibles en las firmas miembros. En el mismo sentido, varias asociaciones de empleados operan servicios para establecer correspondencias con los perfiles de vacantes que vinculan a miembros suficientemente calificados de la asociación con las oportunidades de empleo actualmente disponibles en los sitios de trabajo organizados.

Una gran parte de los centros de servicios de empleo reúne información sobre vacantes laborales directamente provenientes de los empleadores individuales. También pueden compilar avisos de ofrecimientos de trabajo de los periódicos locales. Los servicios públicos de empleo en prácticamente todos los países desarrollados y en transición y un número creciente de PBMI operan bancos de puestos de trabajo basados en computadora a los que generalmente pueden acceder los candidatos y los empleadores a través de Internet. Esta costumbre se inició a mediados de los años noventa y ahora se ha diseminado a por lo menos 43 países, según una encuesta del año 2003 realizada por la Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (AMSPE).

Todos los ejemplos de países citados en este capítulo y muchos de los ejemplos incluidos en la segunda parte incluyen un banco de puestos de trabajo / bolsa de trabajo electrónica en Internet.

Estas bolsas de trabajo electrónicas permiten que los empleadores notifiquen vacantes y que quienes buscan trabajo puedan ofrecer su CV en un sistema basado en Internet. Algunos de estos sitios web apoyan a los postulantes a empleos para desarrollar perfiles, preparar cartas de presentación, aprender acerca de los últimos puestos disponibles y ver sus solicitudes en línea. En algunos países los empleadores registrados pueden fácilmente ingresar en el sistema para notificar vacantes directamente o mirar los CV de candidatos que se ajustan a los requisitos de los puestos de trabajo que han notificado. Estos sistemas sirven como verdaderos lugares de reunión entre empleadores y candidatos y aceleran el proceso de establecer correspondencias entre vacantes y candidatos. Esto reduce el tiempo en que los empleadores tienen vacantes y los postulantes permanecen desempleados.²⁸

En los países de altos, medianos y bajos ingresos las agencias de empleo privadas se desempeñan vinculando a los empleadores que tienen oportunidades de empleo vacantes con posibles candidatos tanto desempleados como empleados, que generalmente reclutan tales agencias para llenar: (a) puestos de trabajo no calificado, semicalificado, artesanal y técnico o (b) puestos técnicos de alto nivel, profesionales y gerenciales. En algunos casos, se emplean agencias profesionales privadas especializadas para buscar candidatos para vacantes a nivel ejecutivo y posiciones profesionales difíciles de llenar. La mayoría de las agencias privadas de empleo en los países de altos ingresos utilizan ahora tecnología de punta para registrar y encontrar correspondencias entre vacantes notificadas por empleadores y candidatos en busca de empleo disponibles y de calificaciones idóneas.

En algunos países, se está utilizando Internet para reclutar candidatos a nivel internacional por organizaciones tales como las agencias que dotan de personal a otras organizaciones y las agencias extranjeras de colocación. Los bancos de trabajo comerciales muy grandes, como Monster, y los bancos internacionales de trabajo en el sector público, como el europeo EURES,

²⁸ Disponible en <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/empserv/public/>.

han sido establecidos para asistir a las personas que buscan trabajo a acceder a oportunidades de empleo fuera de sus países de origen. Si bien estos grandes bancos de trabajo basados en Internet han mejorado significativamente la transparencia en el mercado internacional del trabajo para empleadores y candidatos a puestos de trabajo, se recomienda cierta cautela. Estos bancos de trabajo no están en su mayor parte regulados. Los compradores y vendedores de trabajo en Internet deben ejercer vigilancia al igual que lo deben hacer los compradores y vendedores de mercadería.

Oportunidades de autoempleo

La información sobre las tendencias económicas y empresariales generales es pertinente por igual tanto para los trabajadores de la economía informal como los de la formal. Es importante que tanto los empleados como los trabajadores por cuenta propia en la economía informal entiendan los cambios que están ocurriendo en la economía y las razones subyacentes de esos cambios. Es especialmente importante comprender la diferencia entre las variaciones de temporada, los cambios cíclicos y las tendencias a largo plazo para quienes estén implicados en situaciones de empleo de corto plazo u operando pequeños negocios. Esas variaciones, ciclos y tendencias pueden tener un impacto muy significativo sobre la demanda de bienes y servicios producidos en la economía informal. Si los involucrados aprecian las razones tras los cambios en la demanda están en una mejor posición para tratar su impacto. El personal que trabaja en el desarrollo comunitario puede emplear esta información para trabajar con las comunidades locales.

Existe una variedad de fuentes de información más específica sobre oportunidades empresariales actuales en la economía informal de los PBMI. En algunos de estos países los centros de servicios de empleo ayudan a sus destinatarios a identificar oportunidades empresariales en la economía informal. Además, algunas organizaciones no gubernamentales (ONG) que brindan formación y asesoramiento sobre empleos para jóvenes, mujeres y adultos desempleados también ayudan a sus destinatarios a ubicar oportunidades empresariales. En varios países, las escuelas técnicas secundarias superiores incluyen un curso de formación empresarial en sus programas de capacitación técnica para ayudar a los estudiantes a encontrar oportunidades empresariales.

En la segunda parte figuran otros ejemplos.

B. Estructura del mercado laboral local

Es muy difícil desarrollar un programa de orientación profesional en un país que no cuenta con información precisa y pertinente sobre el mercado laboral nacional. No obstante, en muchos de los PBMI la escasez de esta información es una realidad. Por ello, la promoción de la búsqueda de mayor cantidad de información sobre el mercado laboral es una recomendación clave para aumentar la capacidad de la orientación profesional.

En la ausencia de información útil sobre el mercado laboral nacional, las agencias regionales o locales y los recursos comunitarios han encontrado maneras más informales de recopilar información local para finalidades locales. Varios proyectos de desarrollo de recursos humanos o de desarrollo económico comunitario suelen realizar encuestas del mercado laboral o evaluaciones sobre las cuales basar sus actividades. Estas encuestas pueden ser realizadas por oficinas locales de empleo u otras. También se puede obtener información valiosa hojeando los periódicos y trabajando en red con organizaciones empresariales y comunitarias influyentes.

La información existente sobre el mercado nacional de trabajo se puede poner a disposición de las agencias locales según modalidades que la vuelven más accesible y útil para la entrega local de servicios. En Perú, por ejemplo, la distribución de información sobre el mercado laboral por el Ministerio de Trabajo/Servicio de Empleo Público ha sido fortalecida para apoyar la orientación profesional no sólo en las oficinas locales de servicios de empleo sino también en una amplia gama de agencias comunitarias que prestan servicios relacionados con la orientación profesional, como puede verse en el cuadro III.5.

Cuadro III.5

Perú: El Programa de Capacitación Laboral (CAPLAB)

CAPLAB es un programa que responde a las nuevas realidades del mercado laboral y la necesidad de servicios de capacitación y empleo impulsada por la demanda. Establecido en 1997 por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, dos de sus componentes tienen que ver con el mejoramiento del sistema de información y colocación laboral y la capacitación de directores y docentes en los Centros de Educación Ocupacionales.

Mejoramiento del sistema de información laboral y colocación

Dirige este componente el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE). El objetivo es mejorar las actividades de las bolsas de trabajo locales mediante el establecimiento de Centros de Información Laboral y Colocación (CILS) en Centros Educativos Ocupacionales (CEO) participantes, así como en oficinas gubernamentales locales, iglesias, ONG y otras organizaciones.

Estos Centros de Información Laboral y Colocación sirven a estudiantes y graduados de cursos de capacitación, empresas y la comunidad en general. Procesan y diseminan información sobre el mercado de trabajo, hacen conexiones entre empresas y estudiantes, prestan asesoramiento sobre empleo a quienes lo buscan y realizan el seguimiento de estudiantes que se han graduado y aquellos que han encontrado empleo.

El sistema de información sobre el mercado laboral (SIL), que se mantiene en la sede del MTPE, presta las siguientes funciones de apoyo y coordinación de información a la Red de Empleo CIL-PRO:

- software de bolsa de trabajo/banco de puestos de trabajo (SILA);
- clasificador de ocupaciones (COIL), que describe 1.100 ocupaciones en el mercado del trabajo de Perú;
- boletines de información laboral para trabajadores y empresas; estas publicaciones proporcionan a los trabajadores y los jóvenes información sobre el mercado de trabajo, a menudo desde una perspectiva sectorial;
- metodología de asesoramiento para talleres de búsqueda de empleo;
- pruebas normalizadas de evaluación de personal que se utilizan para seleccionar candidatos para vacantes; y
- seguimiento de graduados de programas de formación para medir tanto la colocación en puestos de trabajo como la relación entre el empleo y la capacitación recibida por los estudiantes.

Formación de personal en los Centros Educativos Ocupacionales (CEO)

El personal en los Centros Educativos Ocupacionales se capacita para emplear estrategias que facilitarán el aprendizaje de competencias relacionadas con el empleo por parte de los estudiantes. Esto incluye capacitación en el mejoramiento de técnicas educativas profesionales específicas, formación para tareas de gestión y experiencia práctica al mercado de trabajo. Uno de los principales logros es que los directores, docentes y estudiantes obtienen experiencia programada en las empresas.

Fuente: Información no publicada, Cinterfor/OIT, 2005; ver también información en inglés y español en: <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/ifp/> and <http://www.cinterfor.org.uy>

C. Información para trabajadores migrantes

El análisis realizado hasta ahora supone que la vida laboral de una persona tiene lugar en su localidad actual. Sin embargo, como ya señalamos, cientos de millones de personas migran todos los años, en el país o entre países, como respuesta racional a una falta de oportunidades en el mercado laboral local. Al tomar la decisión de migrar se está llevando a cabo un proceso de planificación profesional consciente o inconsciente, que implica una evaluación de oportunidades en el mercado laboral, intereses personales, competencias y recursos disponibles. En casos en que existe información insuficiente o inexacta, las opciones de empleo pueden resultar equivocadas, a veces con consecuencias muy duras.

Si bien hace siglos que existen intermediarios para facilitar el proceso migratorio, ha habido una proliferación de ellos que ahora se dedican a estos asuntos. Éstos incluyen desde las agencias internacionales de dotación de personal hasta las agencias de colocación en el extranjero, pequeñas agencias de empleo privadas, y redes informales que facilitan la colocación de trabajadores del otro lado de las fronteras. Los recursos electrónicos van desde enormes bancos comerciales de trabajo en Internet a bancos internacionales de trabajo en el sector público tales como el EURES en la Unión Europea, que fue establecido para facilitar la movilidad de trabajo entre los estados miembros de la UE.

La investigación empírica ha demostrado que los potenciales migrantes toman sólo gradualmente la decisión de abandonar su país. Primero los trabajadores consideran la migración como una entre varias opciones y luego a la larga deciden migrar. Después se buscan activamente y se organizan puestos de trabajo específicos, condiciones de vida y procedimientos de mudanza. Los trabajadores están buscando información sobre:

- condiciones generales de trabajo y vida en el nuevo lugar;
- sueldos, salarios y beneficios;
- alojamiento;
- procedimientos para inmigración, documentos, honorarios, extensión de trámites;
- colegios;
- transporte;
- vías y precios de transferencia para remesas de dinero;
- organización sindical;
- facilidades para aprender el idioma; y
- oportunidades de migración para familiares.

A medida que surgen oportunidades laborales específicas, la información necesaria incluye las tareas precisas, los salarios y beneficios específicos, la confiabilidad del empleador, las condiciones de trabajo, el acceso a soportes de formación y sociales (sindicatos, organizaciones de migrantes), y los honorarios precisos que deben pagarse al intermediario.

Si bien los tipos más generales de información suelen obtenerse informalmente a través de redes personales, la información específica sobre puestos de trabajo suele ser reunida y entregada por el intermediario entre el empleador y el trabajador migrante. Podrían ser intermediarios la Autoridad Migratoria del Estado, el Servicio Público de Empleo (SPE) o una agencia de empleo privada.

El cuadro III.6 muestra en detalle cómo las Filipinas, con una población muy grande de trabajadores en el exterior, implementó un programa de largo alcance para educar a sus ciudadanos acerca de las oportunidades y condiciones de trabajo en el extranjero.

Cuadro III.6

Filipinas: Programa para la educación y orientación de migrantes

Debido a que la economía de Filipinas depende masivamente del empleo en el exterior, el gobierno desarrolló un extensivo programa de educación y orientación de migrantes, que incluye:

- programas de orientación anteriores al empleo;
- programas de orientación anteriores a la partida;
- seminarios basados en temáticas;
- orientación posterior a la llegada;
- informes posteriores al empleo.

El programa de orientación previo al empleo es un programa voluntario de base comunitaria y de medios múltiples realizado a través de foros comunitarios, puntos de salida de los medios de difusión y seminarios de orientación profesional, por escuelas y oficinas de servicio de empleo público. Brinda información sobre el empleo en el extranjero para el público en general de modo que éste pueda tomar decisiones sobre el trabajo en el exterior. El programa consiste en: (a) sesiones informativas anteriores a la solicitud, (b) orientación profesional o asesoramiento sobre empleo, y (c) foros comunitarios o una caravana a nivel nacional sobre temas de asesoramiento relativos a los puestos de trabajo y una campaña contra la ilegalidad en el reclutamiento o el tráfico.

En las actividades informativas anteriores a la postulación, las agencias de reclutamiento y los órganos de reclutamiento públicos informan sobre los procedimientos de reclutamiento, honorarios, situaciones específicas del país y el lugar de trabajo, políticas y beneficios del personal específico de las compañías e información sobre vacantes específicas, descripciones de puestos de trabajo, calificaciones requeridas y programas de contratación. Para la mayoría de las agencias de reclutamiento, ésta es la manera más eficiente de ubicar a candidatos idóneos.

Los gobiernos, tanto de los países de envío como aquellos de recepción, son los responsables de asegurar que los trabajadores reciban información sobre los términos y condiciones de empleo en el país de destino de los trabajadores migrantes. En Filipinas, se brinda asesoramiento sobre empleo para compartir información sobre las leyes pertinentes, tanto nacionales como internacionales, así como de las normas de empleo. Las normas son importantes ya que no sólo protegen el valor del trabajo de los trabajadores migrantes sino que también facilitan la toma de decisiones y la negociación entre los trabajadores y sus empleadores. También obran en contra de un ambiente en el que existe sustitución de contratos y corredores y mediadores impulsados por el lucro.

El programa de orientación previo a la partida proporciona información posterior a la selección a los trabajadores migrantes antes de que partan para el exterior. Ésta es una actividad obligatoria y certificada para todos los trabajadores que viajan al exterior. Está destinada a educar a los trabajadores respecto de los procedimientos de viaje, documentos necesarios, derechos y obligaciones en el contrato de empleo, manejo de crisis, consejos sobre la salud (incluida la orientación sobre VIH/SIDA), procedimientos para envío de remesas, metas de reintegración, servicios gubernamentales disponibles y programas de apoyo familiar y comunicación.

Seminarios basados en cuestiones de interés proporcionan información continua sobre políticas y programas de gobierno y también sirven como mecanismo de retroalimentación para trabajadores migrantes y sus familias. La información se brinda a través de simposios, seminarios, actualizaciones de la información en los sitios web y otras publicaciones de los medios de comunicación.

La orientación posterior a la llegada la suministran a los trabajadores migrantes los empleadores de las grandes empresas que los han contratado en algunos países anfitriones. Además, los funcionarios encargados de los trabajadores de ultramar de Filipinas pueden proporcionar orientación posterior a la llegada en algunos países. Esto puede representar un desafío porque es posible que a los trabajadores no les permitan dejar sus lugares de trabajo o pueden encontrar difícil hacerlo.

El gobierno de Filipinas presenta informes posteriores al empleo sobre las opciones de reintegración

en un corto plazo antes o después de la vuelta del exterior. Es importante que estos trabajadores que vuelven puedan evaluar sus competencias y/o registrarse en programas de formación de competencias, mejoramiento y reajuste como opciones tanto para salarios como para el autoempleo. La orientación de la reintegración cubre oportunidades en el país de origen, opciones de inversión y financiamiento, requisitos de registro, orientación relativa al proceso empresarial, reorientación de valores, orientación familiar y oportunidades de formación de competencias.

Fuente: Ministerio del Trabajo, Filipinas, 2005.

La red de Servicios Europeos de Empleo (EURES) es otro mecanismo sofisticado en el sector público que se desarrolló específicamente para facilitar la movilidad transnacional. Esta iniciativa de información ayuda a las personas a tomar decisiones más fundamentadas sobre la migración por adelantado, como se describe en el cuadro III.7.

Cuadro III.7

Servicios Europeos de Empleo

Varios países europeos citan a los Servicios Europeos de Empleo (EURES) como método primario de reclutar trabajadores no nacionales y de coordinar las políticas regionales de reclutamiento. Los EURES son una red del mercado laboral europeo que apunta a facilitar la movilidad de los trabajadores en el Área Económica Europea (AEE). Reúne a la Comisión Europea y los Servicios de Empleo Públicos de los países que pertenecen al AEE. EURES opera a través de los asesores de EURO ubicados en todos los países de la Unión Europea.

Los objetivos de los EURES se orientan a proveer información, asesoramiento y asistencia respecto de la colocación y reclutamiento nacionales de los países del AEE. Se les proporciona a potenciales migrantes y empleadores interesados información sobre las condiciones de vida y de trabajo, legislación, formalidades administrativas, asesoramiento sobre cómo buscar empleo y lograr acceso a los servicios de empleo públicos de otros países del AEE. Los EURES han establecido dos bases de datos: la primera se refiere a vacantes para nacionales del AEE, y la segunda contiene información general sobre las condiciones de vida y de trabajo en los países del área. Para más información sobre los EURES en 20 idiomas, consulte; <http://www.europa.eu.int/eures/index.jsp>.

Fuente: <http://europa.eu.int/eures/index.jsp>, donde figura más información; OIT, Encuesta general sobre los trabajadores migrantes, Informe III (1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 87º período de sesiones, Ginebra, junio de 1999, p. 63 (en inglés).

Las iniciativas no gubernamentales para asistir a los trabajadores migrantes incluyen un programa desarrollado por el Centro Verité y educadores locales en el Delta del río Pearl del Sur de China, con financiamiento de la empresa Timberland Company. El cuadro III.8 resume cómo el programa proporciona a los trabajadores migrantes información útil cuando llegan a su país de destino.

Cuadro III.8

República Popular China: Programa de competencias vitales proporciona a las mujeres trabajadoras las competencias que necesitan

El proceso de mudarse de las zonas rurales para ocupar puestos de trabajo en la ciudad es un cambio saliente para los trabajadores de fábrica migrantes en China. En el Delta del río Pearl en el sur de China, 70 por ciento de los trabajadores migrantes son mujeres jóvenes de menos de 25 años de edad que son particularmente vulnerables al tener que hacer frente a sus nuevas condiciones de vida sin educación adecuada ni competencias vitales. Los trabajadores migrantes raramente son conscientes de sus derechos según la ley china y suelen no estar informados sobre las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad que encontrarán en el lugar de trabajo. Las fábricas no desean invertir tiempo y dinero para capacitar a estos trabajadores, porque en su mayoría trabajarán sólo unos pocos años antes de volver a su lugar de origen, a menudo para establecer familias y pequeñas empresas. Como consecuencia los trabajadores migrantes tienen pocas oportunidades para mejorar sus competencias y pueden verse enfrentados a condiciones de trabajo potencialmente explotadoras sin los recursos para defenderse.

En respuesta a estas necesidades, en mayo de 2002 Verité estableció un centro de recursos para trabajadores para proporcionar a los obreros de fábrica de la Provincia de Guangdong capacitación sobre derechos laborales, además de formación profesional y capacitación en competencias vitales. El Centro Laboral Verité, desarrollado en asociación con educadores locales y financiado por la empresa Timberland Company, sirve a trabajadores de fábrica migrantes en el Delta del río Pearl. El programa focaliza en la capacitación de trabajadores en las siguientes esferas:

- Educación básica: alfabetización, aritmética (para calcular salarios), salud de la mujer y competencias de oficina y computadora básicas;
- Legislación laboral china: reglamentos sobre el salario mínimo local, cálculo de pagos de horas extra y horario laboral reglamentario;
- Formación en salud y seguridad: seguridad contra incendios, manejo seguro de productos químicos y su eliminación, y capacitación en primeros auxilios;
- Enriquecimiento educativo: cocina y nutrición, música y danza; diseño de vestimentas y sastrería, entre otras cosas.

El éxito del programa alentó a Verité a crear un programa piloto, Educación de Pares, destinado a extender el currículo a un número mayor de trabajadores, aprovechando las horas de clase informal fuera de aula, en el lugar de trabajo y/o en los dormitorios después de las horas de trabajo. Se ha capacitado a sesenta trabajadores como educadores pares, cada uno de los cuales queda comprometido a enseñar a dos o tres trabajadores acerca de temas tales como el Código de Conducta de Timberland, cálculo de salarios, higiene personal y competencias de comunicación interpersonal.

Fuente: Verité Labor Centre en <http://www.verite.org/news/Verite.s%20China%20Labor%20Center.htm> .

Otro ejemplo de servicios de apoyo al desarrollo e integración de trabajadores migrantes es el programa de CETAB (Consejo Consultivo sobre Carreras, Educación y Capacitación) de la Federación Mundial de comunidades musulmanas Khoja Shia Ithnaasheri. Esta organización, basada en Gran Bretaña, promueve el desarrollo educativo y profesional de jóvenes musulmanes de ambos sexos a través de información provista en su sitio web y una serie de programas comunitarios. Se incluye una referencia a su sitio web en la segunda parte, sección 1, sitios varios, de este documento.

IV. Promoción del desarrollo de competencias para la elección, búsqueda y mantenimiento del trabajo

A medida que los mercados de trabajo se vuelven más dinámicos y complejos, las personas necesitan competencias para movilizarse en ellos a través de un laberinto de opciones de educación, formación y empleo que se les presentan. En los países de altos ingresos, la orientación profesional se realiza a menudo en una serie de etapas: educación profesional en escuelas, comprobación de intereses y aptitudes para la juventud a diversos niveles de su educación, seguidos por la elección de otras oportunidades educativas posteriores, y luego mediante la capacitación en desarrollo de CV, perfiles personales u hojas de vida y de técnicas para entrevistas en la búsqueda de trabajo. Sin embargo, si se toman en cuenta las realidades del aprendizaje permanente y la necesidad de una mayor adaptabilidad al mercado laboral, se ha vuelto necesario encarar a más largo plazo el desarrollo de competencias para la planificación y gestión profesional.

En el capítulo 1 se han presentado cinco áreas de especialización en orientación profesional:

1. información profesional;
2. educación profesional;
3. asesoramiento profesional;
4. asesoramiento sobre empleos; y
5. colocación en puestos de trabajo.

La información profesional se ha tratado en el capítulo anterior. El presente capítulo reseña brevemente el enfoque en las otras cuatro esferas de especialización y continúa con una revisión de dos áreas críticas adicionales para el desarrollo de la elección, búsqueda y mantenimiento del trabajo en los PBMI:

6. programas de reajuste/empleo del mercado laboral; y
7. desarrollo de competencias para el autoempleo.

A. Educación profesional

A diferencia del asesoramiento en el contexto de orientación personal que tiene lugar en entornos escolares, la educación profesional promueve una comprensión del mundo del trabajo a través del currículo del aula. Puede tomar distintas formas. Los docentes pueden integrar las actividades de información profesional y orientación profesional en esferas temáticas. Las actividades de aprendizaje en aulas pueden también enriquecerse mediante lo que aporta un especialista en orientación. En ambos casos, las competencias de empleabilidad pueden adquirirse integradas al currículo de aula, incluidas las competencias vitales y de gestión profesional básicas, para apoyar las transiciones de vida, aprendizaje y trabajo. Adicionalmente, las actividades escolares de los estudiantes pueden apoyar las metas de orientación profesional y aprovechar los aportes de los padres y los empleadores en la comunidad.

La educación profesional puede integrarse al currículo en distintos niveles de educación. En los países de la OCDE, casi siempre se ofrece durante la educación secundaria inicial en preparación para la toma de decisiones de los estudiantes sobre su profesión al final de la escuela secundaria. Sin embargo, en unos pocos países, la educación profesional comienza en la escuela primaria. En Canadá, por ejemplo, se ha comenzado a aplicar en forma pionera el concepto de escuelas que promueven la orientación en las que la planificación personal y profesional es una de las cuatro grandes esferas de aprendizaje que subrayan todos los currículos escolares primarios y secundarios. En Dinamarca, los estudiantes comienzan a elaborar sus propios

portafolios profesionales o planes de educación individuales en la escuela primaria y continúan desarrollándolos durante toda la escuela secundaria.²⁹

También en una provincia de Canadá, que estaba sufriendo rápidos cambios económicos, la educación profesional ha sido una herramienta para ayudar a reorientar a los jóvenes hacia nuevas oportunidades económicas locales. En 1992, se colocó una moratoria sobre la pesca de bacalao en la provincia de Newfoundland y Labrador. Un especialista en orientación profesional y un economista colaboraron para encontrar una manera de sensibilizar a los jóvenes respecto de las oportunidades laborales en sus propias regiones o comunidades. Los docentes trabajaron con los especialistas en economía y comunidades para crear un módulo de aprendizaje que sensibilizara acerca de las oportunidades laborales que existían dentro de la economía regional, incluida la actividad empresarial. Módulos de aprendizaje relativos al sector de crecimiento se desarrollaron para la tecnología de punta en el resto de la industria pesquera: comercio electrónico, manufactura y robótica, y acuicultura. Finalmente, los módulos de aprendizaje fueron compartidos entre las regiones de la provincia para que los estudiantes pudieran exponerse con el tiempo a oportunidades en otras partes de la provincia además de su propia región.³⁰

En el informe del Banco Mundial, 2004,³¹ sobre orientación profesional en países de medianos ingresos, se presentan varios ejemplos. En Turquía, la educación profesional se incluye como parte de los programas de orientación presenciales en todos los niveles escolares, integrada con la educación personal y social pero también integrada a los temas académicos. Los manuales para docentes se introdujeron en 2000/01 para guiarlos en las actividades presenciales; también ofrecen apoyo el o los asesor(es) de orientación de la escuela. Además, se organizan anualmente ferias de educación profesional y técnica en todas las ciudades para promover la educación profesional y técnica más ampliamente entre el público.

En las Filipinas, ahora la educación profesional se integra comúnmente a la "educación en valores". En Polonia se está incorporando en un nuevo curso sobre "espíritu empresarial" en escuelas profesionales secundarias. En Sudáfrica, se está integrando a un nuevo curso en "orientación vital", que también cubre desarrollo personal, competencias para el estudio, ciudadanía y educación física. En Rumania y Sudáfrica se alienta a todos los docentes de las distintas áreas a hacer conexiones entre su tema y los aspectos de la educación profesional.³²

En algunos países, la educación profesional que está teniendo lugar en un entorno escolar se combina con experiencia de aprendizaje basado en el trabajo y otras actividades para apoyar la transición de la escuela al trabajo, de acuerdo con lo resumido en el cuadro IV.1

²⁹ OECD: Career guidance and public policy: Bridging the gap, EDC/EC (2003)5, (París, 2004), pp. 44-46.

³⁰ L. Bezanson; M. Turcotte: op. cit.

³¹ A.G. Watts; D.H. Fretwell: Public policies for career development: Case studies and emerging issues to designing career information and guidance in developing and transition economies. (Washington, Banco Mundial, 2004).

³² Ibid.

Cuadro IV.1

Estados Unidos de América: Orientación profesional para facilitar la transición de la escuela al trabajo

En los Estados Unidos, los sistemas de transición de la escuela al trabajo integran la orientación profesional y la orientación académica y ocupacional con escolarización de alto nivel y post-secundario, aprendizaje basado en el trabajo y el desarrollo de competencias. Estos sistemas se desarrollan a través de asociaciones entre escuelas, empleadores y sindicatos y se descentralizan a nivel comunitario. Sus tres principales componentes son:

Aprendizaje basado en la escuela:

- enseñanza en la escuela secundaria que cumple con las normas nacionales;
- exploración y asesoramiento profesional;
- selección inicial de una trayectoria profesional por parte de los estudiantes;
- instrucción que incluye tanto el aprendizaje académico como el ocupacional;
- coordinación entre educación y capacitación;
- evaluación constante de los estudiantes: avances, metas personales y requisitos de aprendizaje adicionales.

Aprendizaje basado en el trabajo:

- capacitación en el trabajo y experiencia laboral reconocida y certificada;
- amplia instrucción en todos los aspectos de la industria;
- tutelaje en el lugar del trabajo.

Actividades conexas:

- actividades para alentar a los empleadores y sindicatos a participar en este sistema de transición;
- establecimiento de correspondencias entre los estudiantes y las oportunidades de aprendizaje basado en el trabajo;
- asistencia en la integración entre el aprendizaje basado en la escuela y el trabajo;
- enlace entre estudiantes, padres, oficinas de empleo y empleadores;
- asistencia a graduados para que encuentren empleos idóneos o capacitación adicional en el puesto de trabajo;
- seguimiento del progreso de los participantes;
- enlace entre actividades de desarrollo juvenil y empleadores y estrategias de desarrollo de competencias para jóvenes trabajadores.

Fuente: V. Corbanese; G. Rosas: Employment counselling and career guidance: A trainer's guide for employment service personnel (OIT, publicación próxima).

B. Asesoramiento profesional/asesoramiento laboral/intermediación laboral

Las otras tres categorías de actividades de orientación profesional son el asesoramiento sobre carreras, el asesoramiento sobre empleos y la intermediación laboral. En realidad, suele ser difícil separar estas especializaciones porque, si bien son conceptualmente diferentes, se traslapan en la práctica. El tipo de asesoramiento requerido a menudo lo determina la urgencia de la necesidad de empleo y el número y tipos de barreras que deben superarse para encontrarlo.

En la actualidad se está tornando más común pensar en las tres etapas siguientes de la gestión de la carrera:

La planificación inicial de la carrera, que incluye una evaluación inicial de intereses y competencias; participación en actividades de exploración y experiencia laboral, elaboración de un CV o perfil personal inicial y desenvolvimiento de un primer plan de desarrollo de la empleabilidad.

La finalidad de la evaluación profesional es aumentar la comprensión del individuo sobre sus propias condiciones, brindando información exacta, objetiva y relevante acerca de él o ella, a fin de tomar decisiones de trabajo-vida realistas y satisfactorias. Las pruebas primarias empleadas por especialistas en orientación se refieren a aptitudes, intereses y habilidades. Las pruebas de aptitud se utilizan para prever si una persona tiene o no el potencial para hacer tareas específicas, trabajos o capacitación. Las pruebas de logro pueden medir los niveles de funcionamiento en áreas tales como lectura, cifras, expresión escrita, ciencias y matemáticas. Los inventarios de intereses y las pruebas de valores laborales se emplean para medir las preferencias ocupacionales y laborales de un individuo. Adicionalmente, algunos destinatarios pueden también tener que usar servicios diagnósticos para identificar el impacto de los factores físicos, sociales, intelectuales y psicológicos que afectan la capacidad de una persona para participar en el mercado laboral.

Las pruebas profesionales son una especialidad profesional extendida en algunos países de altos ingresos; hay una amplia variedad de pruebas disponibles. Es aconsejable consultar a un especialista en diseño y medición de pruebas para evaluar y recomendar instrumentos idóneos. Debe ponerse especial atención en el contexto cultural y la traducción de conceptos al aplicar las pruebas en diferentes países. Es también importante que los especialistas en orientación que administren e interpreten las pruebas hayan sido capacitados para realizar esas funciones.

Varios inventarios de instrumentos de evaluación profesional disponibles en inglés en Internet se encuentran en la segunda parte de este estudio.

Las actividades de exploración profesional y toma de decisiones sobre la carrera pueden utilizarse para ampliar la sensibilización de una persona respecto de sus intereses y aptitudes así como de las oportunidades existentes. Los juegos, tales como The Real Game®, fueron desarrollados e introducidos exitosamente en varios países para enseñar competencias en el desarrollo profesional de los jóvenes de varias edades así como de los adultos. En Brasil, un juego llamado ProfissioGame ha sido desarrollado con la misma finalidad. Las oportunidades para adquirir experiencia laboral, incluidas aquellas organizadas a través de una institución educativa, un programa de mercado laboral u organizadas independientemente, pueden también ser un vehículo para la exploración profesional.

Una vez que las personas hayan identificado sus aptitudes, intereses y habilidades y hayan adquirido competencias educativas, podrán comprender mejor su aplicabilidad a la planificación profesional. También les ayudará a elaborar mejor un CV. Este proceso también permite que las personas identifiquen la brecha de aprendizaje entre las calificaciones requeridas para las ocupaciones a las que desean acceder y sus calificaciones particulares.

Quien busca trabajo puede consultar a personal de información y/u orientación profesional para determinar la experiencia, conocimientos, competencias, educación y atributos personales que se requieren para trabajar en la ocupación que ha elegido, y compararlos con los

propios. Cuando se hayan identificado brechas entre las cualidades requeridas y las que la persona posee, puede elaborarse un plan de desarrollo de la empleabilidad para abordar las deficiencias. Este enfoque se está adoptando ahora en varios países y suele ser un requisito para el ingreso de postulantes a programas de formación patrocinados por el gobierno o para la continuación de los beneficios de desempleo.

La búsqueda de empleo abarca aprender y emplear satisfactoriamente técnicas de búsqueda, entrevistas y negociación. Quienes buscan trabajo deben hacer sus investigaciones acerca de dónde es probable encontrar los tipos de puestos a los que buscan acceder, diseñar CV a su medida, preparar cartas de presentación idóneas y desarrollar una red que les ayude a encontrar trabajo. Las técnicas empleadas en las entrevistas y la negociación implican que se puede convencer a un empleador en potencia que se es la persona idónea para el puesto y se merece una compensación apropiada.

La búsqueda de empleo puede representar un desafío importante: se necesitan habilidad, iniciativa y persistencia. El principal recurso de asistencia organizada para quienes buscan trabajo en países de bajos y medianos ingresos lo constituyen generalmente los centros de servicios de empleo. La gama de recursos que existe se describe más ampliamente en el capítulo V sobre oferta de servicios.

La gestión sobre el desarrollo de carrera incluye el repaso periódico de los planes profesionales y la gestión de las transiciones del mercado laboral y del ciclo de vida. Un plan profesional proporciona hitos para que las personas apunten a ellos a lo largo de sus vidas laborales. Estos hitos pueden cambiar a medida que evolucionan las circunstancias en el tiempo y surten efecto las transiciones de ciclo de vida. Sin embargo, el objetivo fundamental de un plan de desarrollo de carrera repasado y revisado periódicamente debe ser ayudar a las personas a hacer opciones profesionales que sean consistentes con sus habilidades, competencias, intereses y aspiraciones y lleven a un mejoramiento continuo de su empleabilidad.

La tecnología de la información está facilitando el desarrollo y mantenimiento de estos planes. A medida que las escuelas, centros de formación, centros de servicios de empleo y organizaciones sin fines de lucro en los PBMI adquieren y aprenden a utilizar las TIC modernas, podrán prestar más asistencia a las personas a quienes les interesa gestionar sus carreras en forma continua. (La segunda parte de este Manual ofrece un amplio abanico de sitios web que presentan información educativa y para la elección, búsqueda y mantenimiento de trabajo en una variedad de formatos).

El cuadro IV.2 es sólo un ejemplo de un sistema de información sobre planificación profesional que incluye recursos que pueden emplearse para facilitar la planificación profesional, la búsqueda de empleo o la gestión continua de la carrera. Estas herramientas de información están destinadas a todas las categorías de personas que planifican y gestionan sus vidas laborales. El Tigre del Empleo, basado en Internet, ilustra las herramientas de búsqueda de trabajo disponibles para quienes buscan empleo en Bulgaria; incluye una sección para suministrar información especial para búlgaros que han emigrado y a quienes podría interesarles volver a su país de origen.

Cuadro IV.2

Bulgaria: El Tigre del Empleo

El Tigre del Empleo (*Job Tiger*) es una base de datos disponible en Internet sobre puestos de trabajo en Bulgaria, además de una fuente de información profesional.

La sección de búsqueda de puestos de trabajo del sitio web del Tigre del Empleo ayuda a quienes buscan trabajo a elaborar y gestionar hasta tres CV y tres cartas de presentación, les informa sobre las ofertas más recientes por correo electrónico y les permite ver y actualizar sus solicitudes en línea.

La sección del centro de asesoramiento proporciona a los candidatos a empleo, información sobre la preparación de CV, la redacción de cartas de presentación, técnicas para utilizar en entrevistas, la evaluación de una oferta de empleo y el desarrollo de referencias.

La sección de información complementaria contiene información sobre oportunidades educativas y de formación, compañías destacadas, una biblioteca profesional, calendario y otros elementos.

Entre otros elementos destacados se encuentran información sobre becas Tigre del Empleo; el programa de televisión *Ima nachin (Existe una manera)*, una coproducción de Tigre del Empleo y Evrokom NCTV, que se concentra en el mercado laboral y se difunde todos los sábados a las 17:45 horas; un Foro de carreras; y *Vuelta a casa* (para atraer a los trabajadores capacitados para que vuelvan a Bulgaria).

Fuente: <http://www.jobtiger.bg//home.asp> , donde hay más información disponible.

C. Programas de ajuste del mercado laboral/empleo/desarrollo de la fuerza laboral

Además de los recursos profesionales diseñados para todos los grupos demográficos, la mayoría de los países cuenta con programas de empleo para grupos objetivo (también conocidos como programas de reajuste del mercado laboral, programas de inserción en el mercado laboral, o programas de desarrollo de la fuerza laboral). Éstos combinan información profesional, actividades de desarrollo de competencias, elección, búsqueda y mantenimiento de trabajo, actividades de desarrollo de competencias vitales y servicios de apoyo, con una importante diferencia: están hechos explícitamente a medida para las circunstancias especiales de grupos de personas que tienen características que hacen que se los considere como trabajadores menos valiosos en sus sociedades. Las circunstancias suelen relacionarse con el ciclo normal de crecimiento y desarrollo humano: juventud, reproducción y cuidado de niños, posible incapacidad y envejecimiento. También pueden relacionarse con la posición menos valorizada asignada a ciertos grupos sociales, étnicos, raciales y religiosos en la sociedad. Finalmente, pueden tener que ver con grupos de individuos que deben hacer frente a transiciones particulares en el mercado laboral, tales como los migrantes, los trabajadores que han quedado desempleados o los soldados desmilitarizados.

Estos programas también pueden incorporar formación profesional para ocupaciones específicas, experiencia de trabajo (paga o no paga), capacitación en el empleo subsidiada, y servicios de apoyo tales como el cuidado de niños y el transporte.

Para dar un ejemplo, desde los años setenta la OIT ha sido una pionera en la promoción de derechos y servicios para trabajadores con discapacidad. En los últimos años ha desarrollado varias herramientas genéricas para asistir a los personas con discapacidad que buscan trabajo para superar las barreras al empleo. Estas herramientas combinan el desarrollo de competencias genéricas de elección de trabajo, su búsqueda y mantenimiento, con información sobre el desarrollo a medida de competencias vitales para las necesidades específicas de las personas con discapacidad (cuadro IV.3).

Cuadro IV.3

Organización Internacional del Trabajo: Herramientas para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad

La OIT ha producido dos guías que fueron diseñadas específicamente para asistir a funcionarios de intermediación laboral del Servicio de Empleo a ayudar a los candidatos con discapacidad a encontrar empleo. Las guías son:

- *Integración laboral de personas con discapacidad que buscan empleo: Elementos de un servicio efectivo;* y
- *Cómo asistir a las personas con discapacidad a encontrar trabajo: Una guía práctica*

Estas dos guías han sido hechas a medida para las regiones del Caribe, América Latina y del Pacífico Asiático.

Adicionalmente, la OIT ha desarrollado también una simple guía para personas con discapacidad que buscan empleo, titulada: *Cómo conseguir contratos: Una guía para personas que buscan empleo y deben hacer frente a barreras en ese sentido.* Los principales temas abordados incluyen:

- Cómo autoevaluarse
- Entérese acerca de puestos y prácticas de empleo
- Cómo establecer una meta laboral
- Preparación de documentos para buscar empleo
- Encontrar y responder a posibles vacantes
- Entrevistas para puestos de trabajo
- Organización de la búsqueda de empleo

Se da asesoramiento específico para asistir a personas con discapacidad que buscan empleo para que manejen cuestiones sensibles, tales como su discapacidad, en una entrevista.

Originalmente, esta guía fue elaborada para la región asiática, pero se han hecho adaptaciones para personas que buscan empleo en la región del Caribe y en África.

Está disponible en línea en:

http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/ghiredaguide_content.htm

Las otras dos guías pueden obtenerse en el Centro de Documentación para el Empleo de la OIT en: EDEMPDOC@ilo.org

Los programas focalizados que promueven el desarrollo de competencias y la inclusión social se desarrollan en muchos países. En respuesta a eventos sociales, demográficos y políticos o civiles, puede surgir presión política en apoyo a mayores servicios para distintos grupos objetivo en diferentes momentos y lugares. Sin embargo, la segunda parte de este Manual incluye una muestra de sitios web nacionales en los que figura información profesional hecha a medida para apoyar el desarrollo de la empleabilidad de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad. Algunos de estos sitios han sido desarrollados como parte de programas de reajuste del mercado laboral.

Varios países están aumentando sus empeños por transversalizar la provisión de servicios y consolidar programas separados de grupos objetivo categóricos, en sistemas de entrega de servicios de empleo únicos. Esto se pone en evidencia con la adopción del concepto de la centralización de información sobre puestos de trabajo en los países de altos ingresos y PBMI, junto con la implementación de planes de evaluación de necesidades o de desarrollo de la

empleabilidad individual uniforme para personas a través de un abanico de grupos objetivo. También es consecuencia de la eficacia en función de los costos significativamente mayores de la administración de programas consolidados.

D. Desarrollo de competencias para el autoempleo

Las etapas de planificación de negocios y de gestión para las personas que trabajan por cuenta propia son aproximadamente equivalentes a la planificación y gestión profesional utilizadas por individuos en la economía formal.

El desarrollo de un plan de negocios inicial requiere que un empresario en potencia desarrolle y presente una descripción clara de la empresa, el mercado al que servirá, el estado actual del producto o servicio que pretende ofrecer a los destinatarios, una estrategia de ventas y *marketing*, cómo se gestionará la empresa y la forma en que se financiará. Mientras están desarrollando un plan, los empresarios a menudo deciden modificar su idea original de la empresa como resultado de la información y comprensión que obtienen durante este proceso de planificación.

La mayoría de los empresarios autónomos en la economía informal de los PBMI no cuentan con un plan de negocios sofisticado que tenga una declaración de misión claramente articulada, una estrategia de producción bien definida, estrategias de ventas y *marketing* sofisticadas, una política de desarrollo de los recursos humanos y un plan de financiamiento bien desarrollado. Sin embargo, deben tener una idea bastante clara de los productos o servicios que van a vender y los destinatarios que son compradores en potencia de esos productos o servicios.

La movilización de recursos es uno de los mayores desafíos que los empresarios autónomos deben encarar cuando tratan de crear una pequeña empresa en la economía informal. Lo que es especialmente difícil es obtener financiamiento para su empresa durante la etapa inicial de su desarrollo debido a que pocas organizaciones desean suministrar fondos a alguien que no tiene una trayectoria probada. Quienes recién entran al mercado suelen tener que trabajar como subcontratistas con una persona que ya tiene una pequeña empresa establecida hasta que puedan ahorrar lo suficiente como para instalar su propia operación. Otra opción para quienes buscan financiamiento para una pequeña empresa en la economía informal es obtener asistencia de otros integrantes de su familia. Ésta es quizás la fuente de apoyo más común para los jóvenes emprendedores en este sector.

La gestión de la empresa a través de transiciones económicas y de ciclo de vida es crítica para la supervivencia de la pequeña empresa debido a que muchas de éstas no sobreviven más allá de los pocos primeros años de su existencia. Como fue dicho en el capítulo III, quienes operan pequeñas empresas deben anticiparse y poder encarar el impacto de los cambios de temporada, cíclicos y de largo plazo que pueden afectar a la demanda de sus bienes y servicios. También deben tener conciencia del impacto que pueden tener los cambios en la tecnología sobre el segmento del mercado en el que operan. Lo último, aunque no por ello menos importante, es que los dueños de pequeñas empresas necesitan pensar acerca de cómo van a seguir operando sus empresas a medida que cambian sus situaciones personales.

En los PBMI se puede acceder a los conocimientos y competencias necesarias para crear empresas exitosas, a través de escuelas secundarias, centros de servicios de empleo, asociaciones de empresas y ONG. Algunas escuelas secundarias proporcionan a sus estudiantes información sobre la planificación profesional que incluye una descripción de las competencias requeridas para lograr el éxito de una empresa. Estas escuelas a veces traen empresarios exitosos para hablar a los estudiantes sobre lo que significa ser un empresario. Las asociaciones de empresas suelen publicar materiales sobre las cualidades que requiere el éxito en una pequeña empresa y a veces hacen presentaciones públicas sobre este tema.

Los centros de servicios de empleo cuentan con información en sus bibliotecas profesionales sobre los conocimientos y competencias que son necesarios para lograr el éxito en la empresa.

En algunos PBMI esta información ya existe en Internet. Algunos servicios de empleo han extendido sus empeños para promover el empleo autónomo y proporcionan formación en trabajo por cuenta propia, específicamente. En Kiev, Ucrania, por ejemplo, una oficina de empleo suburbana fue reestructurada para alojar a una empresa en funcionamiento: una agencia de viajes. La empresa fue utilizada por el personal como local de capacitación para empresarios en potencia que fueron identificados entre sus destinatarios.

Otra fuente valiosa de información sobre el tema de los requisitos de conocimientos y competencias con que debe contar un empresario exitoso son las organizaciones no gubernamentales en los PBMI que proporcionan asesoramiento y consejos a los jóvenes, mujeres y adultos desempleados. Lo más probable es que éstas sean las organizaciones que alcancen a los trabajadores y potenciales empresarios en la economía informal. Suelen tratar con gente a nivel local y están en condiciones de proveer información de una forma que entiendan sus destinatarios. Muy a menudo esta información se comunica verbalmente a través de presentaciones a pequeños grupos o sesiones de asesoramiento en parejas, un asesor y un destinatario. Estas organizaciones también desarrollan información impresa fácil de usar que es hecha a medida para los destinatarios, y en la actualidad algunas están desarrollando información que puede ser compartida utilizando las TIC más recientes.

En la segunda parte de este Manual se incluye una muestra muy pequeña de los muchos sitios de Internet que han sido desarrollados para asistir a las personas a transformarse en empresarios.

En la mayoría de los países de bajos y medianos ingresos, uno o más organismos internacionales, incluida la OIT, han creado programas para ayudar a la gente a establecer pequeñas empresas. Los programas cubren la preparación de un plan de negocios básico, la ubicación de financiamiento para las empresas y el desarrollo de la empresa para que se pueda sostener. Los organismos que financian estos programas suelen contar con socios que ponen fondos a disposición de aquellas empresas que han desarrollado un plan de negocios viable. El cuadro IV.4 indica cómo la OIT presta asistencia para el desarrollo de empresas.

Cuadro IV.4

Organización Internacional del Trabajo: Recursos para el desarrollo de pequeñas empresas

Durante muchos años la OIT ha apoyado activamente el desarrollo de las pequeñas empresas como el motor principal del crecimiento del empleo. Se ha elaborado y comprobado la eficacia de herramientas bien desarrolladas, incluidas:

Impulse el Empleo a través del Desarrollo de Pequeñas Empresas (SEED) que trabaja con gobiernos, interesados sociales y comunidades para elaborar nuevas herramientas de política, vigorizar la formación del espíritu empresarial y la gestión y conseguir que pequeñas empresas participen en nuevos mercados. La capacitación titulada *Inicie su Propio Negocio* es una parte prominente de este programa. En el siguiente vínculo se encuentra una descripción detallada del programa y los servicios que ofrece: http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal/p_prog=S

El Programa de financiamiento social que promueve la innovación y el compartir de conocimientos acerca de productos financieros tales como los sistemas de microarrendamiento, microequidad y garantías mutuas. Los mecanismos para compartir riesgos desempeñan un papel clave en el acercamiento de los bancos a las pequeñas y medianas empresas.

Una descripción detallada del programa y sus servicios figura en <http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/job/index.htm>

A continuación, en el capítulo V se puede ver cómo diversos países alrededor del mundo organizan la provisión del servicio de orientación profesional. En él también se ilustra cómo estas tendencias en la oferta de servicios se están adaptando en los PBMI y los países de altos ingresos.

V. Organización de la oferta del servicio de orientación profesional

En los países de altos ingresos la tradicional provisión de orientación profesional estaba constituida mayormente por profesionales capacitados que trabajaban en los distintos niveles de las instituciones educativas y personal más generalista que trabajaba en el Servicio Público de Empleo (SPE). La formación de consejeros en instituciones educativas hacía hincapié en las técnicas de comprobación educativa y psicológica y el asesoramiento, y estos consejeros se concentraban en asistir a los estudiantes a tomar decisiones sobre su educación futura. Por otro lado, el asesoramiento en el SPE estaba orientado hacia una rápida inserción en el mercado laboral.

Sin embargo, en las últimas décadas varios factores externos han influido en la provisión de servicios de orientación profesional en países de altos ingresos. Entre éstos se incluyen:

- una expansión en la demanda de servicios, el reconocimiento de la necesidad de aprendizaje permanente y el reajuste continuo del mercado laboral, y la necesidad de dirigirse a una gama más amplia de grupos objetivo enfrentados a distintas cuestiones de ciclo de vida así como temas de trabajo-vida;
- un cambio en la política pública hacia una demanda mayor de responsabilidad individual en la toma de decisiones respecto del mercado laboral;
- una vasta mejora en las TIC, que ha enriquecido el contenido de información y expandido los medios de transmisión de información y las herramientas de desarrollo de competencias; y
- restricciones en materia de gasto público.

¿Cuáles son las consecuencias de estas influencias? Incluyen:

- un mayor énfasis sobre la orientación profesional en los currículos escolares;
- el desarrollo de los recursos de información que permiten el autoservicio, que se proporcionan a menudo a través de una utilización más efectiva de la TIC;
- una evolución hacia la oferta escalonada del servicio, donde sus distintas intensidades se proveen en respuesta a niveles diferentes de necesidades de los usuarios; y
- el desarrollo de redes más diversas de especialistas que prestan servicios en persona (cara a cara).

Si bien proliferan en la actualidad el autoservicio en la información sobre orientación profesional y las herramientas de desarrollo de competencias, su introducción no ha reemplazado la necesidad de personal profesional. Es esencial usar en forma óptima los excelentes recursos de autoservicio disponibles en materia de orientación profesional.

En su lugar, lo que está comenzando a surgir en muchos países es una movilización más integrada de un espectro de especialistas en orientación profesional que trabajan:

1. con diferentes niveles de formación profesional y preparación;
2. en distintos ambientes organizacionales;
3. con diferentes grupos objetivo; y
4. con distintos niveles de recursos.

Acompaña la red más integrada de especialistas en orientación profesional el desarrollo de prestación de servicios escalonados. En un sistema escalonado, los usuarios reciben servicios más a la medida de sus necesidades e intereses personales. Ofrece una manera de diferenciar

entre los servicios que necesitan los usuarios que se bastan a sí mismos y que pueden aprovechar las herramientas de autoservicio por un lado; y aquellos que precisan un mayor apoyo por el otro. De este modo ayuda a asegurar que los recursos escasos se asignen con la mayor eficiencia posible, y que reciban la mayor asistencia quienes precisen el mayor apoyo. También aprovecha la eficiencia provista por las nuevas herramientas de TIC.

Se están comenzando a observar tendencias similares en la provisión de servicios en algunos países de bajos y medianos ingresos. La densa telaraña de organismos gubernamentales y educativos que existe en muchos países de altos ingresos suele ser mucho más débil en los PBMI. Se necesitan alternativas para comunicar información y enseñar cómo escoger, buscar y mantener un empleo. Sin embargo, encontrar y desarrollar estas alternativas exige una visión más creativa de los métodos de provisión de servicios a fin de establecer vínculos con otros recursos comunitarios.

Las siguientes secciones ilustran cómo los PBMI están adaptando estas tendencias en la oferta de servicios, así como los países de altos ingresos.

A. Servicios en persona

Como ya se ha observado, el rápido crecimiento del autoservicio en lo relativo a herramientas de orientación e información profesional no ha eliminado la necesidad de contar con personal de orientación profesional para guiar a las personas en su desarrollo profesional. En lugar de ello, estas herramientas han cambiado el papel que desempeña el personal de orientación y también han hecho posible que el personal que trabaja en las diferentes instituciones con distintas orientaciones y distintos niveles de formación profesional se beneficien entre sí y trabajen juntos de manera más cooperativa.

Esto suele suponer dar una mirada más amplia al personal existente que trabaja en las organizaciones, que puede o no clasificarse formalmente como personal de orientación, y encontrar maneras de distribuir y apoyar a este personal de manera distinta para crear valor agregado. Este personal puede estar trabajando a través de una serie diversa de organizaciones. En países de altos ingresos, pueden incluirse las siguientes organizaciones:

- escuelas, colegios y universidades;
- servicios públicos de empleo;
- agencias de formación del sector público y privado;
- agencias de colocación privadas;
- oficinas de compensación laboral y rehabilitación profesional;
- empresas;
- agencias comunitarias;
- bibliotecas;
- sindicatos;
- instituciones penitenciarias; y
- bases militares y oficinas del servicio exterior.

La distribución de los expertos en orientación profesional a través de los entornos institucionales difiere ampliamente. Además, suele ser difícil obtener un recuento exacto, porque las actividades de orientación profesional a menudo están integradas en otras funciones. La información recopilada por los cuestionarios de orientación profesional nacionales de la OCDE ilustra las varianzas en cuatro países, como se puede ver en el cuadro V.1.

Tabla V.1
Distribución de expertos en orientación profesional en cuatro países de la OCDE, 2003 (%)

País	Escuela primaria /secundaria	Educación terciaria	Educación de adultos	Servicios públicos de empleo	Organizaciones comunitarias	Otros
Australia	69	18		– ^a		12
Austria	47	4	9	39		
Canadá	17			28	55	
Irlanda	46	4	2	46		

Nota: ^a El número de expertos que prestan orientación profesional en el servicio de empleo financiado por el gobierno no puede estimarse con ninguna precisión debido a la índole descentralizada de los servicios subcontratados.
Fuente: OCDE: *Career guidance and public policy: Bridging the gap*, EDC/EC(2003)5, (OECD, París, 2004), p. 26

En países de bajos y medianos ingresos, las organizaciones pueden incluir:

- escuelas, colegios y universidades;
- servicios públicos de empleo;
- organizaciones comunitarias;
- organizaciones religiosas;
- programas de desarrollo financiados por donantes;
- empresas;
- sindicatos; y
- agencias de empleo en el extranjero.

Si bien se encuentra personal que presta servicios de orientación profesional a través de todas las organizaciones mencionadas, desempeñan un papel primario tres tipos principales de instituciones: (1) instituciones educativas; (2) servicios públicos de empleo; y (3) organizaciones comunitarias.

Instituciones educativas

Fuera de la familia, las escuelas son las primeras y más universales instituciones que se pueden movilizar para informar a los jóvenes acerca del mundo del trabajo. Las actividades de educación profesional en la primaria y la secundaria incluyen tanto asesoramiento individual provisto por consejeros como educación profesional integrada en el currículo educativo. Idealmente estos recursos obran juntos. Por ejemplo, los consejeros de orientación del personal asisten a los docentes nuevos a incorporar la educación profesional en sus propias áreas temáticas y proporcionan herramientas para asistirlos (una descripción más detallada de la educación profesional figura en el capítulo IV).

En el cuadro V.1 se destacan las reformas de la orientación profesional realizadas por instituciones educativas en la República de Corea.

Cuadro V.1

República de Corea: Reformas de la orientación profesional en el sistema educativo

A lo largo de los años noventa, el Ministerio de Educación tomó varias iniciativas para mejorar la orientación profesional en la República de Corea. En 1990, fueron establecidos por primera vez departamentos de investigación en orientación profesional en las ramas de investigación de todas las oficinas municipales y provinciales de educación. En 1994, se les cambió el nombre a todos los departamentos de orientación en las escuelas a todos los niveles, que pasaron a llamarse "Departamento de Asesoramiento Profesional", con funciones extensamente reorganizadas. A continuación, los libros de texto para la orientación profesional fueron revisados.

En 1996, el Ministerio emitió una directiva a las oficinas municipales y provinciales de educación para fortalecer la formación en orientación profesional. Se hizo hincapié en los siguientes elementos básicos:

- promover la información profesional y orientación profesional permanente;
- realizar pruebas de aptitud vocacional para estudiantes de todos los años en las escuelas intermedias y secundarias;
- establecer una oficina de información profesional;
- fortalecer la investigación sobre el docente de la orientación profesional; y
- administrar un modelo de escuela para la educación en orientación profesional.

Se han realizado otras mejoras en la investigación sobre la orientación profesional, la capacitación de docentes de orientación profesional, la diseminación de material de orientación profesional y el mejoramiento de la gestión de los "días profesionales".

Fuente: OIT, Revisión de la base de datos de recomendaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos; en inglés, ILO, Revision of the Human Resources Development Recommendation Database, ILO-IFP/SKILLS, (Ginebra, 2002), en <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm>.

La orientación profesional en la educación terciaria o postsecundaria tiende a ser bastante variada. Generalmente se proporciona de una de cuatro maneras:

- integrada en el asesoramiento personal;
- integrada en los servicios de bienestar del estudiante;
- focalizada en la inserción laboral; o
- establecida como un servicio profesional especializado.

En algunos pocos países de altos ingresos, los Ministerios de Educación están utilizando contratos de rendimiento para hacer cumplir normas sobre la oferta de servicios de orientación profesional en las instituciones de educación terciarias.³³

Servicios públicos de empleo

En muchos países el SPE es el principal proveedor gubernamental de servicios de orientación profesional para individuos que ya no están matriculados en instituciones educativas. Sin embargo, la cantidad y calidad de estos servicios varía mucho de país en país. A diferencia de la educación y orientación profesional provista en instituciones educativas, que generalmente se orienta hacia la toma de decisiones educativas posteriores, la orientación profesional en el SPE se enfoca mucho más directamente en la asistencia para buscar trabajo y la intermediación laboral.

³³ OECD: op. cit., pp. 52-54.

Los servicios de orientación profesional de los SPE son parte de la gama de actividades ofrecidas para apoyar a quienes buscan empleo. Las cuatro funciones principales de los SPE son:

- proporcionar información sobre el mercado de trabajo;
- administrar la bolsa de trabajo (registrar los postulantes a empleos y las vacantes y establecer correspondencias entre trabajadores y vacantes);
- administrar programas activos en el mercado laboral; y
- gestionar programas de seguros de desempleo.³⁴

Entre otros papeles que desempeñan los SPE, pueden registrar candidatos para programas de asistencia social o registrar y aprobar permisos de trabajo.

El suministro global de orientación profesional es una actividad crítica que desempeñan los SPE. En algunos países, como parte de la función de desarrollo de la información sobre el mercado laboral, constituyen el organismo gubernamental responsable de elaborar información profesional impresa o basada en computadora. Luego se distribuye este material a instituciones educativas, agencias comunitarias y directamente a consumidores, sean o no destinatarios del SPE.

Existe una amplia variedad de modelos de actividades de orientación profesional en los servicios públicos de empleo en el mundo entero. La mayoría de los SPE tienen por lo menos un pequeño centro de autoservicio de recursos donde los usuarios pueden examinar diversos materiales sobre las ocupaciones locales y las tendencias del empleo. En Alemania, por ejemplo, que es un país con una larga tradición de sólidos servicios de empleo, se han desarrollado Centros de Información sobre Empleo (BIZ, por su sigla en alemán) modernos y bien equipados. El cuadro V.2 proporciona una reseña de cómo funciona este modelo.

Cuadro V.2

Alemania: Centros de Información sobre el Empleo

Una de las funciones clave del Servicio Alemán de Empleos ha sido siempre suministrar la información existente relacionada con el empleo y diversas ocupaciones. En los comienzos de los años setenta, el Instituto Federal de Trabajo (Bundesanstalt für Arbeit) reconoció que el volumen de información relacionado con las profesiones, el empleo y la formación se estaba tornando cada vez más inaccesible para los usuarios. Al mismo tiempo, surgían oportunidades para utilizar los modernos métodos de las TIC para mejorar el acceso a la información y su distribución y para emplear en forma más efectiva los recursos públicos.

En respuesta a esta situación, se establecieron 180 Centros de Información sobre Empleo (Berufsinformationzentren, BIZ), para publicitar puestos vacantes y ofrecer asesoramiento acerca de carreras, sobre la base del principio del autoservicio de la información para usuarios. El sistema fue creado para asistir a los destinatarios de los SPE a llevar a cabo su propia investigación, permitiendo a la vez que el personal proporcionara información específica más rápidamente. El sistema se ensayó por primera vez en unas pocas grandes ciudades y se extendió gradualmente al resto de Alemania.

Estos centros ahora emplean un total de 700 personas. Los BIZ suelen organizarse de una manera similar en todo el país, con:

- una biblioteca mediática con libre acceso a documentos, diapositivas, películas y recursos en línea;
- acceso por computadora al banco de trabajo de la Oficina de Empleo y la base de datos sobre

³⁴ T. Phan; E. Hansen; D. Price: *The public employment service in a changing labour market*. (OIT, Ginebra, 2001).

formación profesional, así como información sobre oportunidades de formación y empleos a través de Europa;

- aulas para actividades de grupo para clases escolares o grupos de estudiantes, padres o docentes, y
- un centro de documentación que provee material de información en profundidad adicional.

Desde 1988, se han realizado encuestas cada tres años de los Centros BIZ con grupos piloto de usuarios.

Los resultados de la encuesta de 1997 de 10.000 usuarios a nivel nacional revelaron que un tercio de los usuarios visitan el Centro para obtener más información acerca de una profesión o tipo de formación específica. Otro tercio se interesa por la información disponible acerca de la formación y el mercado de trabajo. La mayoría de las consultas a sitios duran entre una y tres horas; 75 por ciento de los usuarios informan haber encontrado la información que buscaban. Un total de 78 por ciento de los usuarios tienen menos de 20 años de edad; los recursos de documentación preferidos son las instalaciones de computación y los materiales relacionados con la enseñanza.

La encuesta también halló que el personal de BIZ recibió altos puntajes de evaluación, reafirmando la importancia del contacto personal para la satisfacción del usuario.

Fuente: ILO, Information for job-seekers relating to job opportunities and vocational training: The German experience, ILO Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department, Ginebra, 2002.

El artículo completo se encuentra en

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/la/gp/germany.htm>

China, que sólo comenzó a desarrollar servicios de empleo modernos en los años ochenta, también ha priorizado el desarrollo de estos servicios, incluida la orientación profesional. Esto se puede ver en el Cuadro V.3.

Cuadro V.3

República Popular China: El papel que desempeñan los servicios públicos de empleo en la oferta de orientación profesional

El sistema de servicio público de empleo de China fue establecido en los años ochenta para apoyar la transición de una economía planificada a una orientada hacia el mercado. Los Centros de empleo son los organismos locales de oferta de servicios que evacúan consultas sobre políticas laborales y de seguridad social, leyes y reglamentos para quienes buscan trabajo y empleadores. Los Centros de Empleo también ofrecen orientación profesional para los desempleados y servicios de intermediación con el mercado laboral. A fines de 2004, había 23.000 centros públicos de empleo a nivel nacional, y otros 10.500 centros de empleo administrados por otros organismos.

En 2002, el gobierno estableció un marco de políticas de empleo activas e identificó nueve desafíos al respecto. Dos en particular eran críticas para la mejora de los servicios de orientación profesional. Son:

- 1.** Fortalecer la construcción de una red de información sobre el mercado laboral y suministrar un servicio de información para los trabajadores e institutos de capacitación.

En 1999, el gobierno de China desarrolló programas de modernización de la información sobre el mercado laboral en 100 ciudades de gran o mediano tamaño, y fue creada una red de información sobre el mercado laboral nacional, "de abajo para arriba". Se establecieron redes de información sobre el área de las ciudades en la mayoría de las principales ciudades de China. Además, fue establecido el sitio web del portal del mercado laboral de China (<http://www.lm.gov.cn>), que proporciona información sobre la oferta y demanda del mercado laboral, programas de trabajo, seguridad social y de seguros sociales, formación vocacional y certificación de calificación ocupacional. Este sitio web también proporciona un marco para la red de información sobre el mercado de trabajo nacional.

2. Fortalecer la orientación profesional y establecer equipos de profesionales para la orientación profesional.

El programa de orientación profesional de China apunta a:

- asistir a quienes buscan empleo a analizar los cambios ocupacionales y las tendencias del mercado del trabajo;
- realizar pruebas de competencias, aptitudes e intereses de quienes buscan empleo y evaluar sus capacidades;
- ayudar a quienes buscan empleo a entender los métodos de búsqueda de empleo y las condiciones de empleo; y
- asesorar a candidatos para empleos sobre oportunidades de formación.

A fin de mejorar la calidad de la orientación profesional, China comenzó a implementar un sistema de certificación para funcionarios de orientación profesional. Hasta la fecha, casi 23.000 personas han realizado satisfactoriamente la formación y las pruebas y se les otorgaron certificados ocupacionales. De este total, más de 1.800 son funcionarios de alto nivel de la orientación profesional.

Fuente: Profesor Chen Yu, Director General, Centro Nacional Chino de Orientación Técnica para el Empleo y la Capacitación para la Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (AMSPE), 2003; actualizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, octubre de 2005.

Entre otros países cuyos SPE apoyan servicios similares se encuentran Polonia, donde 52 oficinas de trabajo provinciales tienen centros para la información y planificación profesional. En Turquía, 43 Centros de información profesional complementan las 81 oficinas provinciales de empleo; se organizan visitas informativas para grupos escolares de primaria y secundaria a estos Centros de información profesional. Además, el personal de los SPE proporciona sesiones individuales de asesoramiento y se reúnen con los padres para ayudarles a adoptar estrategias más conscientes para ayudar a sus hijos a escoger carreras. En la Federación Rusa, los destinatarios con necesidades profesionales difíciles o especiales son referidos a los Centros de información, orientación y asesoramiento profesional. En Rumania, 227 Centros de asesoramiento e información profesional están vinculados con oficinas de empleo en los condados.³⁵ (Ver también el papel que pueden desempeñar los SPE en el desarrollo de información profesional/ mercado laboral, en el capítulo III).

Los servicios de orientación de los SPE analizados anteriormente son todos recursos comunitarios. En países que no tienen estos recursos, o donde no son suficientes para satisfacer las necesidades de una comunidad, otras organizaciones pueden desempeñar un papel semejante. Estas organizaciones comunitarias pueden vincularse a otras funciones y/o focalizar en un grupo específico de la comunidad.

Organizaciones comunitarias

Las organizaciones comunitarias pueden también prestar servicios de orientación profesional, sea independientemente o como parte de una gama de otros servicios. Pueden trabajar en cooperación con una institución educativa o el SPE. Las organizaciones comunitarias tienen ventajas porque suelen tener conocimientos acerca de las normas, valores, intereses, creencias y patrimonio dominantes en el entorno y pueden también ser más aceptados por la comunidad. También pueden ser eficaces en el apalancamiento de apoyo local y de aportes en especie y en el incremento de la capacidad comunitaria.

En los PBMI, los recursos de donantes externos son provistos a menudo a través de estas ONG donde los organismos gubernamentales pertinentes no están lo suficientemente desarrollados. En particular, varios proyectos financiados por donantes incluyen la orientación profesional

³⁵ A.G. Watts; D.H. Fretwell: op. cit.

como parte del paquete de servicios puestos a disposición para potenciar a diversos grupos objetivo: la mujer, personas con discapacidad, jóvenes, migrantes y soldados desmovilizados.

Al igual que los centros de asesoramiento de los SPE, estas organizaciones comunitarias tienen dos funciones: prestar servicios directos y enlazar con otros recursos de educación y orientación profesional en la comunidad.

Una opción muy realista en muchos países cuyo personal profesional formal no es cuantioso es aprovechar las organizaciones comunitarias existentes como conductos de información y asesoramiento para la mejora de las elecciones de trabajo-vida. Es probable que el personal de estas organizaciones no reciba la cantidad de preparación profesional que se exige de otros especialistas en orientación profesional, pero sí requieren apoyo apropiado para producir resultados de calidad.

En la segunda parte de este Manual figuran varios ejemplos de recursos de orientación profesional comunitarios, particularmente en las secciones dedicadas a servicios específicos para la mujer, la juventud, las personas con discapacidad y los trabajadores por cuenta propia.

Si bien las organizaciones comunitarias suelen ser agencias privadas sin fines de lucro, pueden movilizar otros recursos comunitarios para prestar servicios de orientación profesional. Argentina es un ejemplo notable: allí los profesores de la Universidad de Buenos Aires colaboran para apoyar la labor de las municipalidades locales en la prestación de servicios de asesoramiento a los jóvenes (cuadro V.4).

Cuadro V.4

Argentina: Una asociación de orientación profesional comunitario-universitaria

La Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires y un partido local (Avellaneda, de la provincia de Buenos Aires), apoya a los jóvenes mediante una colaboración singular. Los objetivos de la iniciativa son trabajar estrechamente con organizaciones educativas y comunitarias para desarrollar programas para gente joven, niños y familias y proporcionar formación para docentes y asistentes de orientación. La intervención enfoca en la orientación ocupacional y profesional a fin de ayudar a los jóvenes a desarrollar proyectos personales para su trabajo, estudios y vida.

Las actividades se realizan en municipios, clubes sociales locales y escuelas. A fin de apoyar las escuelas locales, los programas se destinan a consejeros de primaria y secundaria, los docentes de las jardinerías de barrios subdesarrollados y los padres en los barrios más pobres. También se presta apoyo a los directores y consejeros de escuelas. Los debates acerca de las diferencias sociales y la diversidad cultural son un punto focal del programa docente/consejero al igual que lo son las herramientas para impedir el abandono escolar, la vulnerabilidad y la exclusión social.

Un "Taller de reflexión sobre la orientación profesional" brinda a los jóvenes, bajo la coordinación de un psicólogo o docente, la oportunidad de reflexionar y hablar con sus pares acerca de sus condiciones vocacionales y de transición, qué trabajo esperan hacer en el futuro, sus expectativas y sus intereses personales. Se examinan cuidadosamente los empleos posibles, las actividades y los roles a los que aspiran. La finalidad es fomentar la confianza en sí mismo, promover la confianza en sus capacidades, identificar y desarrollar fuerzas y recursos personales y ampliar el alcance de sus posibles alternativas.

Además, hace varios años que se celebra anualmente una Feria de Oportunidades Educativas y Laborales, con la participación de 15.000 jóvenes, docentes y padres, todos los años, con la representación de instituciones educativas locales públicas y privadas, así como de organizaciones públicas locales, empresas y sindicatos. Es una oportunidad para que la gente joven se exponga a distintas oportunidades laborales y educativas, obtenga información, amplíe sus opciones y fortalezca su sentido de orientación.

Fuente: Rènette du Toit: "Career guidance in a developing country context", documento de información no publicado, preparado para la OIT, puede obtenerse a pedido en ipfskills@ilo.org

La red Singapore CareerLink and the Associates Network de Singapur es un ejemplo particularmente sofisticado de cómo se pueden vincular y apoyar redes comunitarias mediante información profesional accesible y de alta calidad, elaborada más a la medida de las necesidades de los individuos. El cuadro V.5 muestra que más allá de los vínculos electrónicos, los miembros de la red se encuentran y comparten información y experiencias.

Cuadro V.5

Singapur: CareerLink and the Associates Network (Red de Asociados)

En julio de 2001, el Ministerio de Recursos Humanos (MOM) firmó un Memorandum de Comprensión de 12 meses con 13 organizaciones para establecer una red distribuida CareerLink Associates Network para apoyar el sistema de información Careerlink, de información electrónica centralizada sobre profesiones. El objetivo de esta red es dar al público un acceso más fácil y más eficiente a los servicios e información de empleo y formación. La red es un grupo de organizaciones cuya misión común es servir a sus miembros/destinatarios/comunidades mediante el suministro de servicios relacionados con las profesiones y/o ayudar a satisfacer sus necesidades de formación y desarrollo. Los miembros de la red comparten experiencias y pericia en la prestación de servicios profesionales y afines, así como intercambian información sobre los sucesos laborales y las necesidades de personal, más recientes.

La red distribuida Careerlink Network está compuesta de una serie de organizaciones que tienen que ver en diversas capacidades con cuestiones del mercado laboral:

- Association of Muslim Professionals;
- Central Singapore Community Development Council;
- Chinese Development Assistance Council;
- Eurasian Association;
- National Trades Union Congress;
- North East Community Development Council;
- North West Community Development Council;
- Singapore Indian Development Association;
- Singapore National Employers Federation;
- Singapore Professionals and Executives Co-operatives;
- South East Community Development Council;
- South West Community Development Council;
- Yayasan Mendakii.

Esta red ofrece:

Recursos de autoayuda: Una amplia gama de recursos profesionales, como libros, publicaciones, materiales multimedia sobre búsqueda de empleo, redacción de CV, gestión de la carrera, perspectivas de RRHH, tendencias del mercado laboral, diversas oportunidades de formación y planes de incentivos a la capacitación. Estaciones de computación están a disposición del usuario para acceder a Internet para ver las oportunidades de empleo y aprendizaje, ensayar herramientas de evaluación profesional en línea, y preparar un perfil.

Servicio de empleo asistido: Este servicio es para candidatos que buscan empleo pero no pueden utilizar las facilidades de autoayuda y requieren asistencia personalizada. Los funcionarios de carrera proporcionan asesoramiento profesional y para formación a través de diversos conductos de empleos incluido JOBS (el banco de empleos Internet del MOM).

Planificación profesional asistida: Este servicio se ofrece a usuarios que están planificando sus trayectorias profesionales. Utiliza una metodología acreditada. Los planificadores orientan a los candidatos a formular un plan de acción para la búsqueda de una carrera. Las opciones de formación pueden ser parte del plan de acción.

Fuente: <http://app.wda.gov.sg> , donde figura más información

Empleadores

Los empleadores desempeñan una serie de papeles clave en relación con la orientación profesional. En primer lugar, tienen un papel que jugar respecto de su propio personal. Los empleadores que invierten en la formación y capacitación de su personal están invirtiendo en el desarrollo de la empresa. En segundo lugar, los empleadores pueden actuar como un recurso educativo profesional para su comunidad. Si trabajan en asociación con las autoridades locales del mercado laboral, las escuelas y las organizaciones comunitarias, las empresas pueden ayudar a educar a la comunidad local acerca de las oportunidades de empleo que existen y qué competencias son necesarias. En Canadá, por ejemplo, los empleadores que participan en los consejos de sectores ayudan a desarrollar materiales de concientización profesional y otros materiales de aula que emplean los docentes en éstas.

Las jornadas profesionales en las escuelas, las ferias profesionales y las ferias de empleo son distintas formas en que los empleadores locales pueden apoyar a los especialistas en orientación comunitaria. Las empresas pueden también proporcionar educación cooperativa u oportunidades de pasantía para acercar a la juventud al mundo del trabajo. El trabajo a tiempo parcial durante la secundaria o la universidad es una oportunidad popular para que los jóvenes obtengan experiencia práctica y competencias laborales. Estas experiencias de trabajo son organizadas algunas veces a través de instituciones educativas, mediante programas diversos de experiencia-juventud/trabajo, o por los jóvenes por su propia iniciativa.

En tercer lugar, en algunos países existe una industria de prestación de servicios del sector privado que vende servicios o productos de orientación profesional. Este mercado está segmentado y distintos servicios son prestados a diferentes grupos de destinatarios; la demanda la determina mayormente el interés del destinatario y su capacidad de pago. Existe un mercado de servicios privado en cinco áreas:

- 1.** asesoramiento y servicios de intermediación laboral privados para trabajadores con un alto nivel de competencias que están dispuestos a pagar por ellos o cuyos empleadores en potencia están dispuestos a pagar por estos servicios;
- 2.** servicios de dotación de personal que prestan toda una serie de funciones de desarrollo de los recursos humanos a una empresa; estos servicios pueden incluir asesoramiento del personal, y en particular programas de ayuda a los empleados, o asesoramiento en colocaciones externas en el caso de las reducciones de personal;
- 3.** servicios de reclutamiento internacional para expeditar la contratación internacional de trabajadores en todos los niveles de la economía;
- 4.** servicios privados de asesoramiento bajo contrato a instituciones públicas, en particular para prestar servicios de asesoramiento a poblaciones en situación de desventaja; y
- 5.** firmas privadas que desarrollan materiales de asesoramiento para especialistas en orientación.

El cuadro V.6 muestra un ejemplo de una empresa en Filipinas que ofrece servicios de consultoría en desarrollo de carrera

Cuadro V.6

Filipinas: Una firma privada presta servicios de orientación profesional

En Filipinas, Career Systems, Inc., que fue establecida en 1983, es reconocida como una innovadora en servicios de orientación profesional. Presta una amplia gama de servicios de consultoría para el desarrollo profesional y programas de formación. Éstos incluyen el diseño e instalación de sistemas de desarrollo profesional, tutela, preparación individual y programas de desarrollo en sucesión, y dirigen programas de formación que incluyen planificación de vida/carrera, preparación individual, asesoramiento profesional y competencias de facilitación. La firma también conduce programas para transiciones de vida/carrera para empleados que han sido despedidos con la finalidad de prepararlos para una carrera empresarial diferente, para el autoempleo o para una carrera en una empresa privada después del cierre de una compañía pública.

Fuente: A.G. Watts y D. H. Fretwell: Public policies for career development: Case studies and emerging issues to designing career information and guidance in developing and transition economies, Report N° 28598 (Banco Mundial, 3 de enero de 2004), disponible en <http://www-wds.worldbank.org/>.

Sindicatos

Los sindicatos no participan de la prestación de servicios de orientación profesional en gran escala. Cuando lo hacen, es más probable que sea en el asesoramiento para colocaciones externas y capacitación en el caso de despidos masivos o desplazamientos de sus miembros. Algunos sindicatos han desempeñado un papel más activo. Un ejemplo es Comisiones Obreras (CCOO), el principal sindicato en España, que ofrece información, orientación, búsqueda activa de empleos y asistencia para el autoempleo a quienes buscan trabajo. También ha comenzado a prestar servicios de información y orientación para los trabajadores que participan en sus cursos de capacitación continua. Se suministra información en varias áreas, incluida la identificación de oportunidades en el mercado laboral, evaluación personal, oportunidades de formación y técnicas para la búsqueda de empleo.³⁶

B. Prestación de servicios de orientación profesional en modalidad de autoservicio

La prestación de servicios de información y orientación profesional en modalidad de autoservicio no tuvo su origen con Internet. Durante muchos años ha florecido un mercado comercial en publicaciones impresas sobre temas de orientación profesional. La mayoría de estas publicaciones adaptan las estadísticas gubernamentales e información del sector industrial y otras fuentes para hacer productos más amigables que sean atractivos para varios grupos etarios y de intereses.

Ha habido una explosión de popularidad respecto de la oferta en autoservicio de la información profesional en Internet, así como de otros servicios de intermediación con el mercado laboral (como los bancos de puestos de trabajo). Es cierto que esto fue facilitado por los avances en las TIC, pero también fue impulsado por otras influencias. Dada la expansión de la demanda de servicios, a la vez que han surgido en muchos países mayores restricciones relativas a los recursos públicos, ha sido necesario buscar maneras más eficaces en función de los costos para alcanzar a más personas. Mano a mano con una mayor expectativa de que los individuos asuman responsabilidad por sus vidas laborales se encuentra la expectativa de que deben usarse herramientas "de autoservicio" en una era en que el mundo se ha ido acostumbrando cada vez más al autoservicio en otras facetas de la vida (bancos, restaurantes, estaciones de combustibles).

³⁶ ILO: Revisión of the Human Resources Development Recommendation Database, ILO-IFP/SKILLS (Ginebra, 2002), disponible en <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm>.

En el mercado laboral, estos recursos de autoservicio pueden apoyar significativamente al personal de orientación profesional de seis maneras:

- 1.** suministrando rápidamente al destinatario o los colegas información profesional integral e idónea;
- 2.** apoyando al personal en el proceso de “diagnosticar” al usuario (mediante pruebas y cuestionarios);
- 3.** creando y manteniendo documentación del usuario;
- 4.** generando información en la forma de estadísticas e informes;
- 5.** liberando al personal de tareas administrativas que consumen su tiempo; y
- 6.** liberando al personal de tener que proporcionar repetitivamente a los usuarios información básica corriente.

Si bien la tendencia hacia la oferta mediante autoservicio es más pronunciada en los países de altos ingresos, es cada vez más común en los PBMI. (Obsérvese que en el capítulo III se destacan varios recursos de información profesional disponibles en Internet en los países de bajos, medianos y altos ingresos.)

La segunda parte de este Manual, el *Kit* de Herramientas de Recursos de Orientación Profesional, proporciona referencias a muchos recursos de información profesional adicionales en Internet, divididos en tres categorías de sitios web de información profesional integral: (1) de una variedad de países de altos ingresos; (2) de una variedad de países de bajos y medianos ingresos; y (3) de sitios comerciales. El primer grupo de sitios ilustra cuánto ha progresado la tendencia hacia la entrega en autoservicio de la información profesional. Estos sitios, tales como los Servicios profesionales electrónicos centralizados en los Estados Unidos, Mi Futuro en Australia, Kiwi Careers en Nueva Zelanda y Job Futures en Canadá, exponen algunos de los sistemas de información profesional de autoservicio más sofisticados de Internet. Los sitios de los PBMI, así como algunos sitios comerciales, ilustran la medida en que esta tendencia hacia la provisión de información profesional mediante autoservicio se ha diseminado a otros países.

En el cuadro V.7 se describe el programa Counselor 2000 de Polonia, un ejemplo de cómo la tecnología de autoservicio fue incorporada a las oficinas laborales en Polonia y también está disponible para los destinatarios en Internet.

Cuadro V.7

Polonia: Sistema de apoyo de orientación profesional basado en computadora

“Counselor 2000”, un programa de computadora multimediático, apoya la labor de los consejeros profesionales en el sistema de la oficina de trabajo (servicio de empleo público). Se utiliza en todas las oficinas (más de 400) en Polonia. El programa comenzó a desarrollarse en 1997; la tercera y actual versión está disponible en Internet.

No sólo diseñado para que lo utilicen los consejeros, sino también para que lo usen directamente los mismos destinatarios, Counselor 2000 contiene cuatro módulos básicos:

1. El módulo Navegador es una guía para la utilización del sistema e incluye las preguntas hechas con frecuencia y un diccionario.
2. El módulo Usuario toma información suministrada directamente por el usuario o a través del consejero y la emplea para proponer ocupaciones que cumplen con sus criterios.
3. El módulo Ocupaciones proporciona información sobre ocupaciones específicas y sobre el mercado del trabajo en presentaciones en texto, gráficas y multimediáticas.
4. El módulo Educación es una base de datos de instituciones educativas e incluye información por tipo de institución educativa, tipo de curso, trayectos educativos para carreras particulares, oportunidades de práctica laboral, oportunidades de becas e instalaciones de alojamiento.

La información que incluyen estos módulos reemplaza 30.000 páginas de texto impreso, aproximadamente. En su lugar, el sistema proporciona una herramienta interactiva y motivadora para los usuarios y los ayuda a reflexionar sistemáticamente sobre el mundo del trabajo, a la vez que amplía su concientización de las opciones ocupacionales.

Fuente: R. Sultana, documento de trabajo, junio de 2005; W. Kreft y A.G. Watts: Public policies and career development: A framework for the design of career information, guidance and counselling services in developing and transition countries, Informe de país sobre Polonia, Banco Mundial, mayo de 2003, disponible en: http://www1.worldbank.org/education/lifelong_learning/pdf/Poland%20country%20report%20final_.pdf .

Además de Internet, existen otras herramientas de autoservicio disponibles. Los sistemas de autoservicio pueden también ponerse a disposición en computadoras mediante software patentado que se ofrece bajo condiciones de abono a instituciones o individuos a través de empresas privadas.

C. Servicios escalonados

En algunos países los servicios de apoyo al empleo, incluyendo la orientación profesional, se están organizando cada vez más de acuerdo con un enfoque de servicio-provisión escalonado, conforme a lo cual los servicios se organizan según el nivel de intensidad que sea necesario.

Los servicios se organizan de manera que:

- Los individuos evaluados que demuestran un alto nivel de preparación para el trabajo son referidos a los servicios de autoayuda, en su mayoría baterías de recursos y sitios web con acceso a apoyos para el personal sobre cómo emplear el material específico. La entrega es mayormente autodirigida.
- Los individuos evaluados que cuentan con un grado moderado de preparación para el trabajo son referidos a un menú de servicios disponibles, algunos de los cuales pueden ser aplicados en entornos grupales. La oferta de “clínicas de competencias”, que capacitan en la búsqueda de trabajo y en la gestión de trabajo-vida, es común. Adicionalmente, la asesoría telefónica personalizada se está introduciendo en algunos países como nivel intermedio de prestación de servicios.
- A los individuos evaluados con un bajo nivel de preparación se les brinda acceso a servicios de gestión de carrera individuales más intensivos.

Por ejemplo, las actividades de asesoramiento grupales hace ya mucho tiempo que se practican en los servicios públicos de empleo como manera de cumplir eficientemente con las necesidades del usuario mediante servicios disponibles. Los clubes de empleo son una técnica de grupo utilizada en muchos países. Con los clubes de empleo la mezcla consiste en actividades grupales que pueden incluir el aumento de la autoestima, las competencias para la búsqueda de empleo (la redacción de CV/perfiles/hojas de vida, saber presentarse a sí mismo, las técnicas aplicables a entrevistas) y atención a las necesidades individuales. Los participantes grupales pueden también ayudarse entre sí, compartiendo ofertas de trabajo que podrían servirles a sus colegas. Cuando los grupos trabajan bien, cada participante (y no el líder o mentor del grupo solamente) es un recurso para los restantes miembros del grupo, y también ayudan a romper el aislamiento social que a veces impone el desempleo.

Se pueden desarrollar variaciones de este enfoque de grupo que suelen focalizarse en grupos de destinatarios específicos que comparten barreras similares contra el empleo. En Eslovenia, por ejemplo, el SPE ha contratado una agencia privada para prestar servicios de asesoramiento grupales e individuales más intensivos a un grupo de jóvenes de 18 a 25 años de edad que no desean volver a las instituciones escolares o de formación. El programa de seis meses de duración consiste en una reunión inicial de orientación seguida por un taller intensivo de tres semanas de duración y a continuación por 21 semanas de trabajo de grupo e independiente dos veces por semana. Después de este período de seis meses, puede haber un apoyo de seguimiento de hasta tres meses más según la necesidad.³⁷

En algunos países de altos ingresos, ha habido una tendencia reciente que agrega una forma diferente de servicio de nivel intermedio: el centro de asistencia telefónica. El programa del Reino Unido, *Learndirect Advice* echó los cimientos de este servicio. Las personas que buscan asistencia profesional pueden acceder a extensos recursos en Internet, pero también cuentan con la opción de hacer una llamada telefónica a un centro para recibir asistencia individual por teléfono y gratuita proveniente de personal capacitado. Este enfoque también ha sido adoptado en el Servicio de Empleo de Flandes, región de Bélgica, en algunos lugares de Canadá, en los Estados Unidos y está en funcionamiento en Suecia.

Cuadro V.8

Reino Unido: Asesoramiento *Learndirect* para adultos

Learndirect es una red que cuenta con más de 2.000 centros de aprendizaje en línea en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte y brinda acceso a un abanico de oportunidades de aprendizaje electrónico. Desarrollado por la UFI (Universidad de la Industria) con el apoyo del gobierno, la red provee aprendizaje de alta calidad para personas de más de 16 años de edad.

La UFI también administra un servicio de asesoramiento gratuito financiado por el gobierno, *Learndirect Advice*, que ofrece información imparcial, asesoramiento y orientación, ya sea por teléfono o a través de su sitio web, para adultos que buscan información confidencial e imparcial y asesoramiento sobre carreras y cursos de capacitación. En el sitio web se pueden encontrar más de 700 perfiles de carrera además de *Learndirect Futures*, una herramienta para diagnosticar competencias.

Adicionalmente, 200 asesores calificados pueden suministrar información sobre un millón de cursos aproximadamente, además de asesoramiento sobre financiamiento, planificación de la carrera, aprendizajes o redacción de CV. El asesoramiento se ajusta a las prácticas de igualdad de oportunidades y se entrega de conformidad con el Código de Principios del Consejo de Orientación. Se dispone de asesores para proveer información en gujarati, punjabi, somali, sylheti, urdu y galés. Además, usuarios de Typetalk son bienvenidos.

Desde su lanzamiento en 1998, *Learndirect Advice* ha atendido más de seis millones de llamadas y ha habido más de 12 millones de accesos al sitio web.

Fuente: <http://www.learndirect-advice.co.uk/>, donde hay más información disponible.

³⁷ Comunicación informal de R. Sultana, julio, 2005.

Nueva Zelanda brinda un excelente modelo de sistema de prestación de servicios profesionales escalonados que se apoda "Career Services rapuara". Este sistema integrado está compuesto de tres partes: (1) el recurso de información profesional Kiwi Careers en Internet; (2) el servicio asesor telefónico gratuito Career Point de información profesional; y (3) la red Career Centre de 16 oficinas donde información profesional y asesoramiento están disponibles con entrada libre. Estas tres opciones juntas proporcionan un acceso integral a información y asesoramiento.

Además de los servicios de planificación profesional para el público, Career Services también ofrece una gama de productos y servicios especializados a escuelas, instituciones terciarias, empresas y grupos comunitarios. Estos servicios y productos incluyen talleres de formación para apoyar a docentes en su papel de asesores profesionales y educadores en las escuelas, así como seminarios para padres para equiparlos con competencias para ayudar a sus hijos a planear el futuro y prepararse para el mundo del trabajo.

A nivel comunitario, el programa funciona con programas de empleo y asistencia social para ayudar a sus destinatarios a desarrollar competencias para prepararse para el trabajo y reintegrarse a la fuerza laboral. Se dispone de un abanico de servicios, que incluyen la planificación profesional en parejas funcionario-destinatario, seminarios para prepararse para el trabajo, programas de búsqueda de empleo.

Career Services también brinda a empresas y sociedades programas de desarrollo profesional para el personal. Más información sobre estos servicios se suministra en el sitio web <http://www.careers.govt.nz/> y también se referencia en los recursos que figuran en la segunda parte de este Manual.

El capítulo VI explora ahora cómo se podría mejorar el desarrollo del personal de orientación profesional.

VI. Formación y desarrollo de personal para apoyar la prestación de servicios

Los expertos en orientación profesional toman sus conocimientos y competencias de varias disciplinas académicas: psicología, educación, sociología y economía laboral. Sin embargo, la psicología es la disciplina que ha dominado, y sigue siendo la principal vía de ingreso a la profesión en muchos países. Se ha puesto un gran énfasis en la instrucción en técnicas aplicadas a las pruebas y las entrevistas.³⁸

En el capítulo V se describió la evolución de un enfoque de red en la prestación de servicios de orientación profesional en persona (cara a cara) que vincula al personal de varias instituciones que brindan orientación profesional. La evolución de la red exige repensar las competencias profesionales, las oportunidades y el apoyo de la formación profesional. El personal de las organizaciones comunitarias puede no recibir en la misma medida la preparación profesional que se requiere de otros expertos en orientación profesional, pero sí requiere un soporte apropiado para lograr resultados de alta calidad.

Este capítulo esboza una dirección para el mejoramiento del desarrollo del personal de orientación profesional para apoyar las necesidades de esta red en evolución.

A. Formación inicial para especialistas en orientación

Se encuentran grandes variaciones, tanto entre, como dentro de los países, en cuanto a la medida e índole de la capacitación requerida para especialistas en orientación. Existen claras diferencias en la formación y desarrollo de personal que dependen de las organizaciones donde están insertos los especialistas: docentes, asesores de orientación en escuelas, consejeros de programas de empleo, psicólogos y personal de programas comunitarios. En general, los requisitos son más formales en el ámbito educativo que en el mercado del trabajo.

Varios países de altos ingresos promueve el desarrollo de competencias de profesionales a través de programas de formación formales. Los países que ofrecen programas universitarios especializados en orientación a nivel terciario y/o postgrado incluyen Canadá, Francia, Finlandia, Suiza, el Reino Unido y los Estados Unidos.

Un análisis de la capacitación de los especialistas en orientación en varios países (en su mayoría en Europa) demuestra una amplia variación en la formación de personal.³⁹ En el ámbito de la educación, la formación varía de algunas semanas a cinco años. Las principales diferencias se basan en la ubicación de los servicios de orientación y los demás papeles que se espera que desempeñe el especialista en orientación. Las calificaciones para el personal de orientación en la educación terciaria no son tan uniformes como en la educación secundaria. En contraste, en los servicios públicos de empleo el intervalo de duración de la capacitación es semejante en todos los países europeos, aunque se hace menos hincapié en la psicología vocacional o educativa. La capacitación a corto plazo en el trabajo es lo más común, y estos cursos de formación tienden a enfocarse en el puesto de trabajo y las tareas, y a no ser acreditados.

En el caso de los especialistas en orientación en organizaciones comunitarias, las competencias a menudo se aprenden en el puesto de trabajo con poco fundamento en la psicología vocacional o educativa. En el sector privado no suelen existir requisitos de capacitación.

En Dinamarca, por ejemplo, el reconocimiento de la diversidad de las calificaciones de los especialistas en orientación profesional y las diferencias en las competencias requeridas en los distintos entornos y a distintos niveles de especialización, brinda una variedad de oportunidades para la formación de consejeros. El enfoque danés se resume en el cuadro VI.1.

³⁸ OCDE: op.cit., p. 19.

³⁹ OCDE y la Comisión Europea, op. cit.

Cuadro VI.1

Dinamarca:

Cursos de educación y capacitación para consejeros en orientación profesional

En Dinamarca, la orientación profesional y educativa no se considera en sí una profesión, sino una serie de tareas y responsabilidades que las profesiones relacionadas generalmente practican. En consecuencia, los antecedentes educativos de los consejeros de orientación daneses difieren mucho, aunque en su mayoría tienden a ser docentes y trabajadores sociales u otros con experiencia en el ámbito de lo social, lo educativo y/o del mercado laboral.

Si bien no es posible estudiar orientación profesional y educativa en la universidad o la escuela superior, una vez que una persona haya sido nombrada consejera de orientación es común que complete un curso de orientación a tiempo parcial mientras sigue atendiendo sus demás responsabilidades laborales. Los cursos, en su mayor parte, pueden caracterizarse como educación y formación más avanzadas para personas que están empleadas como consejeros de orientación.

Los cursos de educación y formación para consejeros en orientación educativa y profesional se dividen en cursos básicos y cursos de educación y formación superior y continua.

Los cursos básicos para consejeros en orientación varían mucho según su contenido, duración y el tipo de institución que los ofrece. La mayoría de los cursos básicos cubren los siguientes cinco temas en alguna medida:

- teoría y metodología de la orientación;
- actividades de orientación en relación con la función del consejero de orientación;
- marco jurídico y organización del sistema de orientación danés;
- condiciones educativas, vocacionales y del mercado laboral;
- otros temas, incluida la comunicación, las TIC y los aspectos teóricos del trabajo de proyecto.

Los cursos de educación más avanzados o continuos juegan un importante rol en relación con las calificaciones de los consejeros. Estos cursos varían en términos de su duración, grupo objetivo y contenido. Algunos cursos se ofrecen para complementar los cursos básicos de orientación. Otros apuntan a un grupo en particular de consejeros de orientación. Todos los cursos se proponen periódica y generalmente más de una vez por año. Algunos se ofrecen en todo el país; otros pueden realizarse en una región solamente.

Además, varias organizaciones de consejeros de orientación organizan tales cursos para sus miembros. La gran variedad de cursos permite que los consejeros de orientación adquieran insumos teóricos, para mejorar sus competencias de orientación y para ampliar su red de profesionales de la orientación. Existe también un comité regional de orientación (VFU) en cada región. Los VFU ofrecen cursos a fin de apoyar y desarrollar la red de consejeros de orientación en su región en particular. A su vez, estas redes constituyen una parte esencial de la coordinación de las actividades de orientación en todo el país.

Fuente: ILO: Revision of the Human Resources Development Recommendation Database, ILO-IFP/SKILLS, (Ginebra, 2002), disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm> .

En forma más amplia, ha sido propuesta la siguiente serie de recomendaciones para mejorar la formación de los especialistas en orientación en los países de la OCDE:

- la formación no sólo debe fundarse en perspectivas teóricas y filosóficas, sino que debe vincularse a los objetivos de las políticas públicas;
- crear trayectos desde lo no profesional hasta lo profesional;
- desarrollar perfiles de competencias / competencias para los trabajadores de orientación, que podrían llevar a una estructura más flexible de calificaciones con la oportunidad de avanzar de proveedor de orientación de primera línea a la condición de experto;

- desarrollar formación en alternancia (alternando entre trabajo y estudio);
- formar profesionales para que trabajen con y a través de no profesionales;
- desarrollar la profesión de orientación para que aproveche el potencial de los “adultos y pares significativos” para alcanzar a los que son “difíciles de alcanzar”;
- ofrecer formación con objetivos para profesionales y no profesionales vinculados, docentes, trabajadores juveniles, personal de organizaciones comunitarias, asistentes sociales.⁴⁰

B. Desarrollo continuo del personal

Se está reconociendo la necesidad de que haya continuidad en el desarrollo del personal a través de la mayoría de las ocupaciones basadas en los conocimientos, incluida la orientación profesional. Al mismo tiempo, se ha observado que las barreras más fuertes en el desarrollo continuo de los especialistas en orientación parecen ser las actitudes o comportamientos más que las tecnologías. Que los especialistas puedan o no acceder a herramientas tecnológicas quizás sea mucho menos importante que su disposición a aprender nuevos enfoques y competencias. Esta falta de voluntad puede estar directamente vinculada a la falta de tiempo y la falta de acceso a oportunidades de capacitación.

La temática relacionada con la posibilidad o capacidad de adueñarse de las herramientas disponibles e integrarlas al uso cotidiano incluye:

- **Tiempo:** Los empleadores de especialistas en orientación deben permitir que pase un tiempo para la adquisición de competencias y para que se desarrolle la curva de aprendizaje correspondiente antes de comenzar a utilizar efectivamente los nuevos recursos.
- **La asistencia/capacitación:** No alcanza con suministrar herramientas (incluidos los recursos en línea) y esperar que los utilicen los especialistas. Debe proporcionarse también capacitación y asistencia.
- **Aplicabilidad:** La aplicabilidad percibida es el elemento más importante para asegurar que los especialistas y educadores adopten nuevas competencias e integren nuevos recursos. Las herramientas deben reconocerse como capaces de abordar temas concretos, porque de lo contrario no se considerarán aplicables. En relación con esto es posible que sea necesario que las herramientas se basen en las temáticas y que a la vez el enfoque sea regional.
- **Capacidades y competencias tecnológicas de los especialistas y educadores:** A muchos especialistas y educadores simplemente les faltan las competencias para emplear recursos en línea y no cuentan con oportunidades para adquirir las competencias. Esta barrera puede abordarse de una variedad de maneras.⁴¹

Una estrategia para mejorar la calidad del asesoramiento consiste en desarrollar un proceso de educación continua acreditada que estimule a los especialistas en orientación (organismos del gobierno y comunitarios y educadores) a continuar a aprender. Estos módulos deben ser cortos (máximo dos semanas, pero normalmente un día), entregados cara a cara y a un costo mínimo. Los órganos profesionales certificadores en un país pueden hacer que esa formación continua sea un requisito para el empleo.

Varios enfoques apoyan el desarrollo continuo del personal de especialistas en orientación profesional, que se exploran a continuación.

⁴⁰ J. McCarthy: “The skills, training and qualifications of guidance workers”, en *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 4, N^{os} 2-3, 2004.

⁴¹ C. Casserly, documento no publicado de OIT, 2005.

Centros de apoyo para los técnicos y expertos en orientación profesional a nivel nacional

Debido a que los especialistas en orientación profesional en varios países han comenzado su labor a través de otras vías profesionales, es posible que no cuenten con mucha preparación académica para desarrollar las competencias requeridas. Una manera de continuar el desarrollo ha sido el establecimiento de centros de apoyo a los técnicos y expertos en orientación profesional a nivel nacional, que prestan su apoyo al personal en instituciones educativas, oficinas de SPE y organizaciones comunitarias que suministran servicios de orientación profesional. Estos centros ya existen en varios países, notablemente en Europa.

Las actividades de esos centros pueden incluir las siguientes actividades (todas o algunas):

- sistematizar y diseminar información profesional y del mercado de trabajo (impresa o TIC) para escuelas y organizaciones comunitarias;
- asegurar que cada punto de entrega tenga acceso a una combinación de información profesional y laboral de calidad mínima y que contenga por lo menos información sobre educación, ocupaciones y formación;
- proveer capacitación y preparación individual a prestadores de servicios en todo el sistema;
- actuar como recurso clave para docentes en escuelas, personal de SPE y especialistas en organizaciones comunitarias;
- proporcionar asesoramiento experto sobre recursos, sitios web y herramientas que se prestan para las distintas poblaciones y diferentes tipos de puntos de entrega;
- suministrar asesoramiento y capacitación sobre el uso de herramientas de calidad garantizada y su utilización;
- gestionar la estrategia de comunicaciones del sistema de oferta de la orientación profesional; y
- coordinar los eventos de orientación profesional de importancia a nivel nacional cuya entrega a la comunidad se prevé.

En el cuadro V1.2 se puede observar cómo realiza Irlanda estas actividades específicas.

Cuadro VI.2

Irlanda: El Centro Nacional para la Orientación en la Educación

El Centro Nacional para la Orientación en la Educación (NCGE por sus siglas en inglés) es un organismo del Departamento Irlandés de Educación y Ciencias. Sus principales roles son apoyar y desarrollar la práctica de orientación en todas las áreas de la educación e informar sobre la política del Departamento en el terreno sobre esa misma temática. El NCGE es un organismo del Departamento en materia de orientación. Presta apoyo al Departamento, organizaciones y organismos pertinentes y especialistas en orientación en la educación. Sin embargo, no presta un servicio de orientación al público en parejas de orientador/destinatario.

Entre las actividades específicas del NCGE se incluyen:

- estrategias de promoción y apoyo para la prestación de orientación y asesoramiento en el contexto del aprendizaje permanente;
- desarrollar y evaluar recursos de orientación, incluidos los recursos TIC;
- proporcionar apoyo a proyectos de orientación innovadores;
- brindar oportunidades a los especialistas en orientación para su desarrollo continuo;
- prestar asesoramiento técnico e información sobre la práctica de orientación;

- promover, desarrollar y diseminar las buenas prácticas en orientación;
- participar en la investigación de las prácticas y necesidades de la orientación y apoyarla; y
- gestionar las iniciativas y proyectos nacionales y europeos en el área de orientación para el Departamento de Educación y Ciencias y aquellos patrocinados por la Comisión Europea.

Fuente: <http://www.ncge.ie> , donde hay más información disponible.

Otro ejemplo es Rumania, donde el Departamento Educativo y Vocacional del Instituto para las Ciencias Educativas es la "autoridad metodológica" para la red de orientación y asesoramiento del Ministerio de Educación. Entre los proyectos de investigación completados en años recientes se encuentran análisis de actividad de recursos humanos, calificaciones de personal, recursos TIC, pruebas, cuestionarios en centros de asistencia psico-pedagógica, asesoramiento profesional para adultos y programas de orientación profesional computarizados. En forma semejante, centros dentro de las universidades han comenzado a aparecer en Polonia y en Turquía.⁴²

En Asia, el papel que desempeña el Instituto de Investigación para la Educación y Formación Vocacional (KRIVET) ha evolucionado a partir de la investigación sobre la orientación profesional hasta ser apoyo de programas y oferta limitada de servicios. Los proyectos de investigación incluyeron el desarrollo de instrumentos de prueba psicométricos, programas de educación profesional y apoyo para programas de formación para expertos en orientación profesional en otras organizaciones. Ahora incluye el desarrollo y gestión de CareerNet, un extendido sistema de orientación e información profesional en línea. El Centro también proporciona una capacidad limitada para asesoramiento en persona, cuya finalidad es ser un centro modelo de recursos para una futura réplica en las provincias.⁴³

Organizaciones profesionales

Muchos países cuentan con asociaciones nacionales, y a veces regionales, que promueven el desarrollo profesional continuo de los especialistas en orientación profesional; de hecho pueden existir asociaciones múltiples que reflejan distintas disciplinas o puntos de reunión para expertos. Estas asociaciones pueden desempeñar un papel significativo para compartir buenas prácticas y para el desarrollo de normas o competencias profesionales.

Otras iniciativas

El cuadro VI.3 ilustra un método distinto de apoyar los servicios de orientación profesional para jóvenes.

⁴² A.G. Watts; D.H. Fretwell: op. cit.

⁴³ OECD: Review of career guidance policies: Korea Country Note, (OCDE, París, Setiembre, 2002), p. 10, disponible en <http://www.oecd.org>

Cuadro VL3

Canadá: Career Circuit y la iniciativa de formación Circuit Coach

Career Circuit es una iniciativa nacional canadiense que apunta a fortalecer el compañerismo y la capacidad dentro del ámbito de los servicios profesionales para jóvenes. Integra el desarrollo profesional y comunitario y es un ejemplo notable de orientación eficaz basada en la comunidad en acción. Las agencias comunitarias sin fines de lucro proporcionan una gran parte del desarrollo profesional y los servicios de empleo para los jóvenes que no están en la escuela y los adultos jóvenes. Sin embargo, el sector sin fines de lucro era tradicionalmente fragmentado, carente de recursos y con un limitado acceso a estructuras, apoyos y formación profesional. Career Circuit ofrece una respuesta estratégica a cada necesidad identificada.

Después de cuatro años de desarrollo intensivo, pruebas piloto y refinamiento, los siguientes recursos están ahora disponibles en forma gratuita para agencias que sirven a los jóvenes a lo ancho de Canadá:

Red. Una comunidad virtual de aproximadamente 5.000 agencias integrantes basadas en comunidades y que sirven a la juventud, conectadas entre sí, y un caudal de información actualizada, elaborada a la medida de la región y para sectores específicos, a través de <http://www.thecircuit.org>.

Recursos. El Virtual Resource Centre (VRC – Centro Virtual de Recursos) de Career Circuit es una base de datos sobre programas, herramientas y servicios actualizados y relacionados con el avance profesional y futuro de la juventud. Una base de datos disponible de miles de recursos (www.vrcdatabase.com) y el CD-ROM de Virtual Resource Centre ofrecen acceso a cientos de recursos (en formato PDF) organizados por tema, tipo de medios y respuesta a preguntas formuladas por jóvenes. La base de datos está diseñada para detonar los conocimientos de los consejeros sobre los recursos de las Agencias de Servicio para Jóvenes y luego conectarlos con las personas y los espacios de información que pueden afectar en forma sustancial a su trabajo.

Formación. Circuit Coach es un programa de capacitación totalmente autoinstructivo para proporcionar a trabajadores de primera línea una cierta base en materia de desarrollo profesional y prepararlos para usar una amplia gama de intervenciones innovadoras para abordar cuestiones específicas del quehacer de los jóvenes. Circuit Coach se apoya en una red de formadores a lo ancho de Canadá que brindan preparación individual y apoyos para el aprendizaje a nivel comunitario (no institucional). La capacitación comienza a reconocerse a niveles educativos terciarios y universitarios para sumar créditos a dichos niveles y representa otra innovación y ruptura con la tradición.

Asistencia. Una clave del continuado éxito de Career Circuit es el compromiso de los Funcionarios de Enlace de Área (FLO por sus siglas en inglés) en cada provincia/territorio. Estos funcionarios son reclutados por sus vínculos con la comunidad, su experiencia con el cambio organizacional, sus conexiones con las empresas y los empleadores, y (en un segundo nivel) su pericia en desarrollo profesional. La mitad de los FLO cuentan con calificaciones en desarrollo profesional, pero la otra mitad no. Todos los FLO cuentan con una sólida experiencia en desarrollo comunitario. Su rol singular ha sido el de promover la iniciativa “desde abajo”, trabajar con los interesados comunitarios en la planificación de una implementación hecha a medida; y servir de enlace entre los intereses regionales y la coordinación nacional. También hacen las veces de personas-recurso para especialistas que están completando su capacitación Circuit Coach. Los diversos antecedentes multidisciplinarios de los FLO son cruciales para su capacidad de ejercer un impacto a nivel comunitario.

Fuente: <http://www.vrcdatabase.com>, que ofrece más información; L. Bezanson y M. Turcotte: Delivery of career guidance services, documento no publicado de la OIT, 2004, puede obtenerse por solicitud a ifpskills@ilo.org

C. Iniciativas internacionales de desarrollo profesional

A nivel internacional, la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional (AIOEP) es la principal organización profesional en el área de la orientación profesional y educativa. Esta organización patrocina conferencias periódicas y otras actividades.

Una iniciativa reciente digna de mención fue un proyecto para identificar Competencias Internacionales para Especialistas en Orientación Educativa y Profesional, que fueron aprobadas por la Asamblea General de la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional (AIOEP) en septiembre de 2003. La serie completa de competencias figura en la segunda parte, sección 2.

Iniciativas regionales

El modelo regional más desarrollado para el intercambio internacional de información sobre orientación profesional es la Red Euro-orientación en Europa, que se explica en mayor detalle en el cuadro VI.4.

Cuadro VI.4

Cooperación Regional Europea: Red Euroguidance

Euroguidance es el título de trabajo para la Red de centros de recursos nacionales LEONARDO para la orientación profesional (NRCVG por sus siglas en inglés). Establecida por la Comisión Europea, es una red de centros de recursos e información que promueve la movilidad en toda esa región. En esta red de 65 centros especialistas en 31 países europeos se apoya la comunidad orientadora y promueve las buenas prácticas y desarrollos en materia de orientación.

Los NRCVG, que existen en todos los Estados miembros de la UE y la AEE y en muchos países de Europa central y oriental, sirven de enlace entre los servicios de orientación de cada país: se intercambia información acerca del trabajo, los estudios y las oportunidades de formación en toda Europa. NRCVG individuales representan a los diversos Ministerios de Educación, Trabajo, Formación y Juventud a través de sus respectivos países.

Entre los proyectos actuales de la red Euroguidance se incluyen:

1. PLOTEUS.NET: PLOTEUS, el Portal de Oportunidades de Aprendizaje en todo el Espacio Europeo, suministra información sobre la educación y formación existente en toda Europa.
2. TRANSIT: Este proyecto desarrolla materiales para apoyar sistemas de movilidad europeos. Un ejemplo es un conjunto de módulos de formación para personas responsables de darles la bienvenida y asesorar a jóvenes que están ocupando un puesto o una pasantía en otro país, así como a docentes y personal administrativo que gestionan proyectos de movilidad.
3. GUIDENET: Un proyecto de red transnacional que busca identificar nuevas e innovadoras prácticas de orientación.
4. EURODIME proporciona capacitación en la Dimensión Europea de Orientación y ESTIA ofrece un portal a sitios web nacionales existentes con la entrega de la Dimensión Europea dentro de la Orientación.
5. FIT FOR EUROPE: Este proyecto ofrece información sobre formación profesional y trabajo en todos los países de la UE en siete idiomas, importantes direcciones y vínculos y una prueba de idioma en once lenguas.
6. RAINBOW: Curso de formación en servicio sobre comunicación intercultural en orientación educativa y profesional.
7. ON THE MOVE: Un programa interactivo para jóvenes que están considerando la movilidad en Europa.
8. EUROSTAGE: Un sitio web para la inserción laboral de estudiantes en Europa.
9. ACADEMIA: Ofrece intercambios de dos semanas para Consejeros de Orientación en otros países europeos.

Fuente: <http://www.euroguidance.org.uk/> , donde hay más información disponible.

Tanto el Centro Nacional Irlandés para la Orientación en la Educación como el Instituto Rumano para las Ciencias Educativas (mencionado en la sección anterior) son parte de la Red Euroguidance.

A mediados de los años noventa, los Ministros de Educación africanos observaron el número creciente de problemas sociales que afectaban las vidas de los jóvenes de sus países, particularmente las niñas, y determinaron que sus sistemas de educación debían desempeñar un papel mucho más activo y positivo en la promoción del crecimiento y desarrollo de los jóvenes. Organizaron un esfuerzo regional para trabajar cooperativamente en el desarrollo de un currículo de orientación y asesoramiento para utilizar en escuelas en todo el continente, que se resume en el cuadro VI.5.

Cuadro VI.5

Cooperación Regional Africana: Materiales de capacitación sobre la orientación y asesoramiento para la educación de niñas y mujeres

En abril de 1997, se estableció una Junta de Gobernadores, constituida por Ministros de Educación africanos, para supervisar el desarrollo de un Programa de Orientación y Asesoramiento que se beneficiaría de lo mejor de la experiencia africana. Se creó un Centro africano de asesoramiento sobre orientación y desarrollo de la juventud, en Malawi. Los países participantes organizaron talleres nacionales a fin de instruir más formadores de formadores. De ese modo el programa tiene un efecto multiplicador. También se organizaron otras actividades para sensibilizar a los distintos grupos. El establecimiento del Centro acerca a la gente joven, particularmente a las niñas, a la realización de su potencial pleno y a aportar más eficazmente al desarrollo.

Un paquete de formación sobre orientación y asesoramiento fue preparado por especialistas de varios países en consulta con otras personas competentes. Consiste en ocho módulos de capacitación: Orientación, Asesoramiento, Asistencia social, Modificación de comportamiento, Sensibilidad en cuanto a género, Programa de desarrollo de la orientación y el asesoramiento, Salud Reproductiva adolescente, y Administración de talleres y lineamientos de conducta. También se toman materiales de apoyo de programas pertinentes que se están implementando en los países respectivos. Si bien este programa fue ideado para su uso con varones y niñas, su contenido y organización presta especial atención a las necesidades y requerimientos de las niñas.

Para esta labor se prestó asistencia por parte de varios organismos internacionales y regionales tales como UNESCO, UNICEF, UNFPA, FAWE (Foro para Mujeres Africanas Educadoras), DANIDA, la Fundación Rockefeller y de países como Finlandia y los Estados Unidos de América.

Fuente: <http://www.unesco.org/education/mebam/governors.shtml>
<http://www.unesco.org/education/mebam/centres.shtml>

Otras iniciativas

El desarrollo continuo de personal puede ahora recibir apoyo en línea. Si bien la mayoría de los recursos computarizados de conocimientos de orientación profesional descritos en el capítulo IV son también recursos prácticos en línea para especialistas, existen algunos recursos desarrollados específicamente con esa finalidad. El Counsellor Resource Centre (Centro de Recursos para Consejeros), por ejemplo, fue desarrollado por el gobierno de Canadá en cooperación con la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional. Este recurso internacional se describe someramente en el cuadro VI.6.

Cuadro VL6

Cooperación Internacional: Centro de Recursos para Consejeros

El Counsellor Resource Centre (CRC) es un recurso internacional en línea para especialistas en desarrollo profesional y asesoramiento sobre empleos. Es mantenido en colaboración por Human Resources Development Canada (HRDC), el organismo nacional canadiense de desarrollo de competencias y recursos humanos, y la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional (AIOEP). El sitio fue creado con la finalidad de ser un foro para especialistas en desarrollo profesional y consejeros en materia de empleo en todo Canadá y para que otros países pudieran compartir las mejores prácticas e intercambiar información.

En 1996, HRDC reunió un equipo de consejeros para crear un sitio de referencia para especialistas en el área de desarrollo profesional y asesoramiento sobre empleos, basado en entrevistas y reuniones de grupos focales en Canadá y una encuesta de sitios web en ese país y el exterior.

Después de terminar el análisis de necesidades y la encuesta de los sitios web existentes, el equipo de desarrollo diseñó dos proyectos para el sitio. Un grupo asesor examinó las opciones e hizo recomendaciones sobre el diseño final.

En 1999, la AIOEP y el HRDC acordaron crear una asociación de trabajo para expandir y mantener el CRC para beneficiar a los especialistas en desarrollo profesional. El sitio cuenta ahora con versiones en idioma inglés, francés, alemán, finlandés y español. Para obtener más información, ver <http://www.crccanada.org/crc/>.

Fuente: ILO: Revision of the Human Resources Development Recommendation Database, ILO-IFP/SKILLS, (Ginebra, 2002), disponible en <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm>

Más recientemente, se creó un nuevo recurso internacional para el desarrollo profesional como seguimiento a las revisiones de orientación profesional realizadas por la OCDE, la Comisión Europea y el Banco Mundial (cuadro VI.7).

Cuadro VL7

Centro Internacional para el desarrollo profesional y la política pública

El Centro Internacional para el Desarrollo de Carrera y Políticas Públicas (ICCDPP) fue creado para promover, fortalecer, apoyar y sostener el diálogo internacional, la colaboración, investigación y transferencia de conocimientos entre quienes formulan las políticas y el ámbito del desarrollo profesional. El apoyo prestado para el establecimiento del ICCDPP fue reforzado en las recomendaciones de la revisión internacional de la OCDE de políticas para la orientación profesional, que fueron diseminadas en una conferencia internacional sobre desarrollo profesional y política pública celebrada en Toronto en 2003.

Con posterioridad a esa conferencia, la OCDE, la Comisión Europea, el Banco Mundial y la AIOEP expresaron apoyo institucional para la creación de un centro. En noviembre de 2004, fue establecido el ICCDPP como acción piloto en las oficinas del Centro Europeo para el Desarrollo de la Educación y Formación Profesional (CEDEFOP), Bruselas. Este Centro es una agencia de transferencia de investigación y conocimientos de la Comisión Europea en el área de la educación y formación profesional.

La misión del Centro es promover el desarrollo profesional para los ciudadanos a nivel mundial, mediante el apoyo prestado a gobiernos, instituciones internacionales y organizaciones laborales y de otra índole en el desarrollo de políticas, sistemas y prácticas para el desarrollo profesional.

Fuente: Comunicación personal de John McCarthy, coordinador del ICCDPP en el Centro Europeo para el Desarrollo de la Educación y Formación Profesional (CEDEFOP), mayo de 2005.

El capítulo VII considera la gobernabilidad, principales interesados y coordinación de las actividades de orientación profesional.

VII. Marco de gobernabilidad y coordinación

Por razones ya bien relatadas, la coordinación de las actividades de orientación laboral es un desafío. Ante todo, la oferta de servicios es fragmentada y se extiende a través de varios sistemas de prestación: enseñanza primaria y secundaria, educación terciaria, servicios públicos de empleo, agencias comunitarias y, en algunos casos, sindicatos y empresas del sector privado. En segundo lugar, en la mayoría de los países no existe un sólido sistema profesional establecido que una a los especialistas a través de varios entornos organizacionales donde se prestan los servicios. Tercero, el liderazgo del gobierno en el ámbito de la orientación profesional suele ser bifurcado: viene de un Ministerio de Educación para instituciones educativas y de un Ministerio de Trabajo para los servicios de empleo. En cuarto lugar, debido a que los servicios son tan fragmentados y dispersos es difícil lograr visibilidad y apoyo.

¿Quiénes son los principales interesados en la orientación profesional? En lo referente a los beneficiarios, casi toda persona que espera encontrarse en el mercado de trabajo en algún momento es un candidato potencial de la orientación profesional. Las personas que se encuentran en transición desde un punto de vista personal o profesional son los candidatos más evidentes: esto incluye a los jóvenes y sus padres, quienes buscan empleo, y los desempleados. Los empleadores son interesados porque se benefician sustancialmente de los trabajadores capacitados que están bien adaptados en su quehacer laboral; en contraste, los costos económicos de una tasa alta de renovación del personal son considerables. Pero los interesados más motivados suelen ser aquellos que prestan diversos servicios de orientación profesional. Esto incluye las instituciones educativas, los organismos gubernamentales tales como el servicio de empleo, así como las ONG, las agencias comunitarias, los vendedores privados con fines de lucro y los sindicatos. Los gobiernos son también interesados importantes como fuente de financiamiento para la mayor parte de la actividad de orientación profesional, independientemente de que los servicios sean prestados por el sector privado o el público.

El liderazgo estratégico ocurre mayoritariamente cuando una persona o grupo de personas establece una prioridad para mejorar la orientación profesional y reúne a los principales interesados para abordar la temática. El liderazgo proviene con mayor frecuencia del gobierno porque: (1) la parte más grande de los fondos para servicios de orientación profesional son fondos públicos; y (2) los gobiernos deben asumir la responsabilidad colectiva y el costo para sus ciudadanos que no resultan exitosos en el mercado del trabajo. Dada la competencia frente a la escasez de recursos públicos que existe en todos los países, aunque particularmente en los países de bajos y medianos ingresos, una de las principales estrategias de estas iniciativas de liderazgo es encontrar maneras de reestructurar los recursos/servicios existentes de una manera diferente para agregarles un mayor valor.

A veces es posible que el liderazgo estratégico pueda aprovechar una exigencia política acuciante para resolver un problema en el que la orientación profesional podría desempeñar un papel útil. Un tema urgente en muchos PBMI hoy día es el empleo juvenil. Si bien la orientación profesional no es exclusivamente un servicio para la juventud, los jóvenes son claramente uno de los grupos objetivo cruciales para este servicio. Las personas u organizaciones que deseen mejorar la orientación profesional podrían aliarse con otros que aboguen por mejores oportunidades para el empleo juvenil.

¿Qué posibilidades existen para desarrollar o fortalecer el marco de gobernabilidad y coordinación para la orientación profesional? Se presentan aquí dos caminos:

- fortalecimiento de la orientación profesional a nivel nacional; y
- coordinación a nivel de la oferta del servicio.

A. Fortalecimiento de la orientación profesional a nivel nacional

Se enumeran a continuación los cinco principales métodos a través de los cuales los servicios se crean o fortalecen a nivel nacional: (1) legislación; (2) fondos públicos; (3) planificación, seguimiento y evaluación de programas; (4) mecanismos de coordinación nacionales; y (5) reglamentación o fijación de normas.

Legislación

No son muchos los países que aprueban legislación nacional específica sobre orientación profesional. Lo ha hecho Dinamarca, pero es un ejemplo poco común. Con mayor frecuencia, las referencias legislativas apuntan a la orientación profesional como uno de los servicios que deben prestar obligatoriamente las instituciones educativas y/o servicios públicos de empleo. Adicionalmente, otra legislación que define los derechos de los destinatarios puede también sentar una base sobre la cual pueden justificarse el desarrollo y financiamiento de los servicios de orientación profesional.

Definición y financiamiento de servicios

La forma más directa y poderosa de lograr una disponibilidad de servicios de orientación profesional es financiarlos, y hacerlo de tal manera que los recursos se asignen para esa finalidad y no puedan derivarse a otros usos. El financiamiento vinculado a servicios o autorizaciones legislativos específicos pueden ayudar a mantener la integridad de los recursos asignados.

En Finlandia, por ejemplo, el mandato para la prestación de servicios y los roles de las autoridades gubernamentales respecto de la orientación profesional se establecen claramente y se financian de acuerdo a sistemas tradicionales, como se muestra en el cuadro VII.1. La participación de otros socios también se fomenta.

Cuadro VII.1

Finlandia: Definición de prestación de servicios de orientación profesional

Los servicios de información, orientación y asesoramiento profesional son prestados mayormente por dos sistemas establecidos de servicios públicos: el asesoramiento de estudiantes dentro del sistema escolar público y los servicios de información, orientación y asesoramiento gestionados por la administración pública del trabajo. Existe una clara división de tareas entre estos dos sistemas. La principal responsabilidad respecto del asesoramiento de los estudiantes la tienen las escuelas. Los servicios de orientación y asesoramiento de las oficinas de empleo complementan los servicios basados en las escuelas y focalizan principalmente en destinatarios fuera de las instituciones educativas y de formación.

Socios del gobierno

El Ministerio de Educación es responsable de la organización de los servicios de orientación y asesoramiento en las escuelas de enseñanza múltiple y de la secundaria superior y en la educación terciaria. La Junta Nacional de la Educación es responsable del establecimiento de directrices nacionales de currículo para los distintos temas escolares, incluidas las reglas para la orientación y asesoramiento en las escuelas de enseñanza múltiple y las de la secundaria superior. En la educación terciaria, las instituciones politécnicas y las universidades son ellas mismas las responsables de sus servicios profesionales.

Los servicios de orientación profesional y de planificación de carreras ofrecidos por las Oficinas de Empleo de la administración finlandesa del trabajo se dividen en servicios de empleo para destinatarios que buscan trabajo y empleadores que buscan trabajadores, y los servicios de desarrollo profesional. Estos últimos incluyen la orientación profesional y la planificación de carreras, los servicios de información profesional y educativa y la rehabilitación vocacional.

Además de esos dos actores principales, el Ministerio para Asuntos Sociales y Salud es el responsable de los servicios a través de centros para el asesoramiento educativo y de las familias que apoyan y promueven el desarrollo positivo de los niños y las familias. El trabajo del personal en esos centros incluye el asesoramiento a los padres y familias, que necesitan cada vez más de ese asesoramiento en materia de educación para la salud y competencias de gestión de vida.

Otros socios

En Finlandia, las organizaciones nacionales de estudiantes han tradicionalmente participado en forma activa en el desarrollo de los servicios de orientación. En la educación superior fueron las organizaciones de estudiantes las que propusieron que se hiciera una evaluación nacional de los servicios de orientación. Además, capacitan a tutores de pares tanto a nivel nacional como local. Las organizaciones estudiantiles del ciclo superior de la enseñanza secundaria organizan ferias profesionales nacionales en cooperación con los interesados clave. Las organizaciones estudiantiles también cuentan con representación en grupos de trabajo clave a nivel nacional que tienen que ver con la orientación.

Hay agencias de empleo privadas que también ofrecen reubicación, asesoramiento profesional y servicios relacionados con la búsqueda de empleos. Es cada vez más frecuente encontrar sus servicios en Internet.

Fuente: ILO: Revision of the Human Resources Development Recommendation Database, ILO-IFP/SKILLS, (Ginebra, 2002), disponible en <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm>

En los países de bajos y medianos ingresos, el financiamiento externo por donantes extranjeros es a menudo la mayor fuente de financiamiento para mejorar la educación y los servicios sociales y de mercado de trabajo. Estos servicios pueden ser prestados a través de ONG en países en que la infraestructura del gobierno no está lo suficientemente desarrollada. En el caso de los servicios de orientación profesional, una variedad de programas para promover el empleo juvenil, la igualdad de género, la reducción del trabajo infantil, la promoción de la salud y el empresariado/autoempleo pueden incluir actividades de desarrollo profesional o de competencias vitales entre los servicios ofrecidos. Los fondos que son proporcionados a los gobiernos para mejorar la información sobre el mercado laboral nacional pueden también aprovecharse para adecuarla con el fin de desarrollar una mejor información profesional. Debe señalarse que los recursos de los donantes externos caducan con el tiempo y se deben poner grandes empeños a partir del momento del diseño del proyecto para planificar la sostenibilidad de los servicios cuando ya no esté disponible el financiamiento de los donantes.

Aunque los gobiernos desempeñan un papel clave en el desarrollo de servicios de orientación profesional, no deben ser los únicos proveedores y no deben subvalorar el poder de las asociaciones público-privadas eficientes.⁴⁴ El enlace de los beneficios de la orientación profesional eficaz con otras metas de la política pública y el empleo de financiamiento periódico del gobierno o extragubernamental para financiarlos, se está volviendo más común.

Planificación, seguimiento y evaluación de programas

La planificación eficaz de programas y el uso de mediciones de desempeño para evaluar avances, ayuda a las organizaciones a establecer una dirección estratégica, comunicar expectativas y medir el progreso. El proceso cíclico de la planificación estratégica mediante el empleo de indicadores de desempeño debe brindar, a quienes toman las decisiones, información clara, precisa y oportuna sobre el comportamiento del proyecto y programa de modo que se puedan hacer las modificaciones necesarias o recompensar los éxitos con un financiamiento continuado o incrementado. Ya que la mayoría de las fuentes de financiamiento tienen requisitos en cuanto a resultados, la incorporación de mediciones significativas es una parte importante del proceso continuo de movilización de recursos. De existir un plan de esa índole y si se reciben recursos adicionales (fondos de donantes externos o fondos internos no previstos), puede to-

⁴⁴ R. du Toit: "Career guidance in a developing-country context", documento no publicado de OIT, 2004, disponible por pedido a ipfskills@ilo.org

marse una decisión racional para ver si los recursos adicionales se ajustan a la estrategia global del país.

Estas mediciones y procedimientos de seguimiento y evaluación deben establecerse durante la planificación inicial de un programa. Sin embargo, aun si no existiera un sistema de medición de desempeño con anterioridad a la implementación, pueden establecerse puntos de referencia y desarrollarse normas.

Canadá, por ejemplo, hace ya varios años que incorpora la evaluación de programas a sus empeños de orientación profesional. En el caso de Canadá, durante los decenios de los ochenta y noventa, se gastaron millones de dólares en el supuesto de que los materiales de concientización profesional estaban llegando a su público objetivo, con el impacto previsto. En realidad unas evaluaciones relativamente superficiales demostraron que gran parte del material impreso distribuido a las escuelas secundarias no se utilizaba, generalmente porque los docentes y consejeros no contaban con la competencia y confianza para emplearlos. En segundo lugar, cuando se introdujeron los sistemas en línea (incluido software gratuito en CD), los docentes y consejeros solían no contar con acceso a computadoras y aun menos a servicios de Internet. El resultado fue que no alentaron a sus estudiantes a usar dichos sistemas. Habían sido capacitados para emplear materiales impresos y resultaba difícil cambiar o modificar esa dependencia.⁴⁵

A continuación se mejoraron los servicios. Sin embargo, una evaluación reciente de un programa muy importante de apoyo al asesoramiento para trabajadores de servicio juveniles concluyó que si bien los interesados generalmente estaban satisfechos con los resultados del programa, era necesario tomarse más trabajo para hacer el seguimiento de la pertinencia y uso efectivo de las herramientas de información provistas. Se identificaron algunos de los mismos obstáculos en el uso de herramientas profesionales por los trabajadores juveniles que en las evaluaciones anteriores del programa. Se decidió que sería mejor concentrar empeños en el mantenimiento y afinamiento de las herramientas existentes que desarrollar herramientas nuevas.⁴⁶

Mecanismo nacional de coordinación

Una forma común de liderazgo político entraña la formación de un grupo o mecanismo asesor nacional para formular mejoras en la evaluación de necesidades, desarrollo de políticas y organización de servicios. Los grupos asesores están generalmente compuestos de ministerios de educación, empleo o trabajo, empleadores, sindicatos, asociaciones de especialistas en orientación profesional y consumidores de servicios (jóvenes, padres, desempleados, empleados y trabajadores autónomos). Estos grupos puede jugar un rol importante en materia de coordinación y evaluación; también pueden desempeñar un papel clave de promoción, particularmente si se puede canalizar presión para mejoras "de abajo hacia arriba" para obtener aprobación política y apoyo financiero.

Existen varios ejemplos de estos consejos. En Polonia, se estableció en el año 2000 un foro nacional para la orientación profesional. Sus principales tareas son:

- identificar las necesidades y prioridades nacionales relativas a la orientación y el asesoramiento profesional, de acuerdo con las políticas gubernamentales;
- presentar las opiniones de los consejeros profesionales en materia de orientación;
- intercambiar experiencias y permitir la integración de personal que tenga que ver con la orientación; y
- ampliar la cooperación de los consejeros profesionales polacos con sus colegas europeos.

⁴⁵ C. Casserly, op. cit.

⁴⁶ EKOS and Phoenix Strategic Perspectives, Inc: Assessment of Youth Awareness Program: Research regarding youth awareness, Career Circuit and Skills Canada (Marzo, 2004). Ver también el sitio web: Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC), <http://www.hrsdc.gc.ca>

Se han organizado conferencias y seminarios para llevar a cabo estas metas.⁴⁷

En Noruega, al Servicio Público de Empleo se le encargó la creación de un grupo de trabajo para proponer maneras de asegurar una mejor coordinación de los servicios de orientación profesional en todos los aspectos de la vida. La Junta de Educación, universidades, centros profesionales de las universidades y aliados sociales fueron invitados.

En Canadá, Alemania, Luxemburgo, República de Corea y el Reino Unido se encuentran otros ejemplos de coordinación de enfoques nacionales en el aprendizaje permanente.⁴⁸

Los empleadores y sindicatos tienen valiosos papeles que desempeñar en el desarrollo de políticas nacionales en el área de la orientación profesional. Proporcionan una importante orientación relativa a las necesidades de la economía, especialmente las de competencias de las empresas. En algunos países, y en Europa en particular, los aliados sociales juegan un rol activo en la formulación de políticas relativas a programas del mercado laboral (incluida la orientación profesional).

El cuadro VII.2 da un ejemplo de esta perspectiva.

Cuadro VII.2

Finlandia y Luxemburgo: El papel de los agentes sociales

En Finlandia, los agentes sociales se encuentran representados en órganos asesores nacionales, regionales y locales, interesados principalmente por la política de mercado, la más importante, y por cuestiones de empleo en general (a nivel nacional y regional) o el seguro de desempleo (nivel local). Las evaluaciones de las necesidades educativas profesionales y vocacionales se vieron acompañadas por debates acerca del futuro desarrollo de la vida laboral, con organizaciones de empleadores, sindicatos y la administración del trabajo. El interés de los empleadores y sindicatos en estas cuestiones ha aumentado porque en el futuro cercano Finlandia se verá enfrentada por la falta de empleados calificados. Sus debates sólo raramente enfocan en temas vinculados con la información, orientación y servicios de asesoramiento. Sin embargo, en la producción de materiales de información que apoyan la orientación profesional, existe una cierta medida de concatenación a nivel nacional y alguna participación en grupos de trabajo conjuntos entre las organizaciones centrales de empleadores y el Ministerio de Trabajo.

En Luxemburgo, los aliados sociales han desempeñado siempre un papel importante en la prestación de servicios de orientación. Esto comienza con el desarrollo de aprendizajes, en los que varias organizaciones profesionales tienen un rol estatutario que jugar tanto en el programa de capacitación de aprendices como en los servicios de orientación asociados. Esta relación estatutaria asegura que tanto los departamentos del gobierno como los agentes sociales mantengan el diálogo acerca de las necesidades del mercado laboral y jueguen así un valioso rol en la prestación de servicios de orientación.

Fuente: ILO: Revision of the Human Resources Development Recommendation Database, ILO-IFP/SKILLS (Ginebra, 2002), disponible en <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm>.

¿Reglamentación o autoreglamentación?

Una última manera de legitimar los servicios es a través de la reglamentación o el licenciamiento. Los servicios privados de asesoramiento profesional que se prestan bajo contrato con fondos del gobierno son controlados de acuerdo con el marco de las normas de rendición de cuentas públicas para regular la calidad y los procesos. La reglamentación es más crítica cuando los servicios privados no son financiados por el gobierno.

⁴⁷ A.G. Watts; D.H. Fretwell: Public policies for career development: Policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies, op. cit.

⁴⁸ OCDE: Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap, op. cit., pp. 125-126.

Si los servicios son brindados a los destinatarios por agencias privadas en base a una tarifa, el mercado fija las normas si no existe algún mecanismo gubernamental regulador o licenciador o autoreglamentación por parte de la industria. Servicios de orientación profesional privados que cobran una tarifa se encuentran en sólo unos pocos países (Australia, Irlanda, el Reino Unido y los Estados Unidos); son raros en los PBMI. Sin embargo, el crecimiento de las agencias privadas de empleo en todo el mundo y su diversificación en una variedad de servicios de desarrollo de los recursos humanos significa que existe un mercado para un *cluster* de servicios de desarrollo de competencias para elegir, buscar y mantener un empleo. La operación de las agencias de colocaciones de ultramar es un área particular donde la reglamentación puede ser necesaria para proteger los intereses de los trabajadores migrantes.

Además, un número creciente de servicios comerciales en Internet ahora proporciona pruebas y evaluación y quizás otros servicios en base a una tarifa. En la segunda parte figura una muestra de estos servicios.

B. Coordinación a nivel de la oferta de servicios

El enfoque tradicional para la promoción de la coordinación de servicios es que un organismo gubernamental a nivel nacional tome un rol de liderazgo “de arriba hacia abajo” y reúna los actores. Este es el enfoque descrito en la sección anterior. Por otro lado, hay también métodos de “abajo hacia arriba” de coordinar programas que pueden o no depender del liderazgo del gobierno nacional.

Cuadro VII.3

Turquía: Coordinación entre el Servicio Nacional de Empleo y las escuelas

Dentro del marco de un protocolo formal establecido en 1993 entre el Servicio Nacional de Empleo (ISKUR) y el Ministerio de Educación Nacional, se organizan visitas para grupos de escolares de primaria y secundaria a los Centros de Asesoramiento Profesional de ISKUR en zonas en que existen tales centros. El personal de ISKUR da a los estudiantes explicaciones detalladas acerca de la importancia de escoger una profesión, la relación con las opciones educativas y las fuentes de las que se puede obtener información profesional. Las explicaciones se complementan con películas de video y cine. Los Centros de Asesoramiento Profesional también cuentan con una variedad de archivos sobre carreras y otras fuentes de información.

Además, el personal de ISKUR visita tanto escuelas secundarias generales como técnico-profesionales para llevar a cabo clases y debates de grupo. En algunos casos pueden ofrecerse sesiones de asesoramiento individuales. Otra actividad consiste en reuniones con padres, que apuntan a permitirles adoptar estrategias más conscientes para ayudar a sus hijos a elegir carreras.

Se establecieron grupos de trabajo para implementar el protocolo y sus informes son examinados dos veces por año por un Comité de seguimiento, evaluación e implementación. Se observó que ISKUR no está actualmente equipado para prestar estos servicios de asesoramiento profesional *in extenso*. Su red de centros profesionales no es de fácil acceso para muchas escuelas y no ofrece materiales que los estudiantes puedan llevarse consigo (como folletos, prospectos sobre oportunidades profesionales y educativas).

Fuente: A.G. Watts y D.H. Fretwell: Public policies for career development: *Policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies*, Documento de trabajo, (Banco Mundial, Washington, agosto de 2003).

En el capítulo V se señaló una tendencia de base amplia, que atravesaba muchos países, hacia una movilización más integrada del espectro de recursos de especialistas en orientación profesional que trabajan en diferentes entornos organizacionales, sirviendo a distintos grupos de

destinatarios. Se describió la forma en que se estaban desarrollando redes de especialistas en la oferta de servicios de modo que los recursos escasos se repartieran de la manera más eficiente posible, para que los destinatarios que necesitaban el mayor apoyo recibieran la mayor asistencia en orientación profesional. Esta tendencia se ilustra también con las iniciativas en Turquía (cuadro VII.3), Chile (cuadro VII.4) y Polonia (cuadro VII.5).

Cuadro VII.4

Chile: El Programa ChileCalifica

En el año 2002, el Ministerio de Economía, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llegaron a un acuerdo para iniciar el programa nacional ChileCalifica. Apoyado por un préstamo del Banco Mundial, el programa está ante todo destinado a fortalecer la articulación entre los grados 11-12 de las escuelas secundarias técnico/profesionales y la educación técnica y profesional dentro del sistema de educación postsecundario, comprendidos sus vínculos con el mercado del trabajo.

Incluye componentes de base más amplia destinados a desarrollar un nuevo sistema de información profesional basado en la web, y además capacitación y apoyo relacionados para fortalecer el lugar que ocupa la orientación profesional, tanto dentro del rol de los consejeros escolares como dentro del trabajo de las OMIL (Oficinas Municipales de Intermediación Laboral) y otras agencias de intermediación laboral.

Una parte de la estrategia del programa ChileCalifica en cuanto a su componente de orientación profesional es formar redes de consejeros escolares de por lo menos cinco escuelas contiguas más centros locales de educación para adultos, que se reúnen cada dos meses y participan en trabajos conjuntos en pos del desarrollo. Esta labor incluye, aunque no en forma limitada, elaborar un plan de trabajo sobre cómo usar en forma óptima el sistema de información profesional que desarrolla el programa.

El proceso de desarrollo de la red se inició con un curso piloto sobre orientación profesional que se ofreció para 240 consejeros escolares durante el año 2002. En 2003, se establecieron un total de 91 redes de esa índole en seis regiones.

La colaboración funcional que inició el programa se ha institucionalizado mediante la formación de un Directorio de política de gestión para formación y aprendizaje permanente bajo la presidencia del Ministerio de Economía y que incluye los otros dos ministros.

Fuente: A.G. Watts y D.H. Fretwell: Public policies for career development: Policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies, Documento de trabajo, Banco Mundial, Washington, agosto de 2003.

Estos tres ejemplos se orientan a grupos escolares de primaria y secundaria (Turquía); grados 11-12 de las escuelas secundarias técnicas/vocacionales (Chile) y estudiantes y graduados del sistema terciario de educación (Polonia).

Cuadro VII.5

Polonia: Red de Oficinas Profesionales en las instituciones de educación terciaria

La primera oficina profesional fue creada en 1993 y para 2003 se había extendido y formado una red de 135 oficinas. Este crecimiento fue ayudado en el año 2002 por un plan de subvenciones establecido por el Ministerio de Economía, Trabajo y Política Social para ofrecer apoyo para la instalación de equipos, recursos y capacitación de personal (aunque no los costos de los salarios) para el establecimiento de Oficinas Profesionales.

La mayoría del personal de las Oficinas Profesionales es empleado por la institución educativa superior donde trabaja, aunque algunos pueden ser empleados de oficinas laborales provinciales. La tarea más importante de las oficinas profesionales son los servicios de intermediación laboral para estudiantes y graduados. Otras tareas pueden incluir: orientación individual; talleres sobre entrevistas laborales, autopresentación, competencias de comunicación, gestión de estrés, reuniones y sesiones de formación en facultades; bases de datos sobre puestos vacantes, perfiles de puestos de trabajo, información sobre estudios en el exterior, cursos vocacionales, puestos de temporada, organización de períodos de práctica laboral y trabajo voluntario y temporero.

Las oficinas profesionales cooperan con los empleadores en el manejo de ofertas de trabajo, encargándose de las presentaciones de empresas; organizando ferias de puestos de trabajo y facilitando el acceso de estudiantes a empleadores. También comunican información sobre los requisitos de los empleadores a las autoridades universitarias, permitiendo que consideren la modificación de sus currículos en la forma correspondiente.

Muchas de ellas pertenecen a la Red polaca de oficinas profesionales. Formada en 1998, sus actividades incluyen el intercambio de información, la formación en el servicio, los arreglos cooperativos para el intercambio de información sobre puestos de trabajo vacantes y otros servicios, y la representación de las oficinas en foros políticos pertinentes.

Fuente: A.G. Watts y D.H. Fretwell: Public policies for career development: Policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies, Documento de trabajo, Banco Mundial, Washington, agosto de 2003.

El capítulo III sobre Recursos de Información Profesional describe cómo una variedad de proveedores de servicios puede reunir información y luego compartirla. El mejoramiento del desarrollo y la diseminación de información sobre orientación profesional es un objetivo que puede emplearse para unir diferentes organismos. La buena orientación profesional depende de información proveniente de una variedad de fuentes. Debido a que la producción de información exacta y actualizada sobre el mercado laboral y las ocupaciones para la orientación profesional puede ser costosa y difícil de ubicar, es lógico que los organismos reúnan sus conocimientos y recursos. El desarrollo de bases de información compartidas beneficia al destinatario y aumenta el profesionalismo del personal de orientación profesional. Este compartir información mejora en gran medida con el aporte del desarrollo de los recursos de orientación profesional en Internet que, a su vez, ha sido estimulado por el enormemente mayor acceso a la información sobre el mercado laboral ocasionado por la llegada de las computadoras.

Es necesario tener en cuenta tres factores, a saber:

- 1.** Métodos alternativos para acceder en forma flexible y equitativa a Internet, incluyendo el autoservicio, en instalaciones públicas sin costo; asesoramiento gratuito mediante un centro de llamadas telefónicas; y acceso a material impreso, incluidos los periódicos y revistas en centros de información, centros comunitarios, servicios móviles; disponibilidad en horas y días que son accesibles para la mayoría de los usuarios.
- 2.** Una estrategia de comunicaciones que ponga en claro qué servicios se están prestando y dónde están.

3. Emplear un nombre de marca consecuente para los servicios de orientación profesional que sea reconocible.⁴⁹

El Associates Network y CareerLink de Singapur destacados en el capítulo V (cuadro V.5) son ejemplos particularmente buenos de cómo se han implementado estos principios para unir y fortalecer los servicios comunitarios de orientación profesional.

Además de la evolución de redes de especialistas y el desarrollo de información profesional compartida, hay una tercera manera de estimular la coordinación: a través del desarrollo profesional de los especialistas. El capítulo VI describe cómo los centros de apoyo profesional y técnico, las asociaciones profesionales y otras iniciativas pueden apoyar significativamente los empeños de la orientación profesional.

C. Medidas básicas para mejorar los sistemas

Para promover el mejoramiento de los sistemas de orientación profesional, tanto a nivel nacional como a nivel de oferta del servicio, se proponen seis pasos generales.

1. **Identificación de interesados.** Determinar quién podría interesarse por mejorar el sistema y estaría dispuesto a trabajar para movilizar personas u otros recursos con la finalidad de obtener un cambio.
2. **Hacer un mapa de recursos de prestación de servicios y crear un simple mecanismo de coordinación.** Identificar todos los proveedores de servicios actuales y potenciales y comenzar el proceso de identificar sinergias para el trabajo conjunto. Considerar proveedores no tradicionales de servicios, en particular, organizaciones comunitarias que puedan construir vínculos con individuos de poblaciones en situación de desventaja o con necesidades especiales que son difíciles de alcanzar a través de otros medios.
3. **Hacer un mapa de recursos de información.** Identificar potenciales fuentes de información profesional y también formas alternativas de medios de comunicación para distribuir la información. Es necesario investigar fuentes tradicionales y no tradicionales de información y métodos.
4. **Planificar e implementar medidas incrementales de acción.** Desarrollar un plan realista que pueda implementarse en fases y actualizarse a medida que cambian las circunstancias.
5. **Hacer un seguimiento y evaluar qué es lo que mejor funciona.** Incorporar mecanismos de retroalimentación y rendición de cuentas para determinar qué es lo que mejor funciona y construir a partir de las lecciones aprendidas a medida que procede la implementación. Estos mecanismos deberían incluir retroalimentación proveniente de los destinatarios.
6. **Promover los resultados positivos y desarrollar apoyo político.** Emplear los resultados positivos para fortalecer el apoyo de los interesados y movilizar recursos adicionales.

El capítulo VIII presenta un resumen y conclusión de los principales puntos que deben considerarse en la promoción de una exitosa orientación profesional.

⁴⁹ L. Bezanson; M. Turcotte, op. cit.

VIII. Conclusión

Las conclusiones presentadas aquí resumen los principales temas examinados en detalle en los capítulos 1-7 de este Manual. Encierran las cuestiones tratadas y enfocan en los planteos más significativos que es necesario considerar. La finalidad de estas percepciones es orientar a quienes formulan las políticas y a los planificadores de programas, así como fomentar un diálogo y promover la investigación.

Contexto

- Si bien existen semejanzas en los desafíos reformativos de la orientación profesional que enfrentan los países de altos ingresos y los PBMI, hay también diferencias significativas. Existen también importantes diferencias entre los PBMI, basadas en valores culturales, estructura del mercado de trabajo e infraestructura institucional.
- La factibilidad de hacer mejoras satisfactorias en la orientación profesional de todo país depende de la medida en que sus ciudadanos pueden optar libremente a la hora de tomar decisiones profesionales y el grado en que los interesados clave (sobre todo los que formulan las políticas públicas en los gobiernos) desean promover una toma de decisiones independiente en materia de carrera.
- Existe una dicotomía de valores respecto de la orientación profesional en muchos PBMI. Las poblaciones instruidas de clase media y superior de estos países y aquellas que aspiran a la clase media, suelen tener valores muy semejantes a aquellos de los países de altos ingresos relativos a carreras y trabajo. Estos individuos, y en particular los jóvenes, tienen grandes esperanzas de hacer carrera. En contraste, para la mayoría de la población de bajos y medianos ingresos, los valores son más tradicionales y las aspiraciones mucho más modestas.
- Las consideraciones clave que deben tomarse en cuenta para reformar la orientación profesional en los PBMI tienen que ver con: (1) comprender el contexto de país; (2) desarrollar los recursos de información profesional; (3) promover el desarrollo de competencias para elegir, buscar y mantener el trabajo; (4) organizar la oferta de servicios; (5) desarrollar personal para apoyar la prestación de servicios; y (6) mejorar la gobernabilidad y coordinación.

Recursos de información profesional

- Los recursos de información para apoyar la orientación profesional incluyen información sobre la estructura y tendencias del mercado laboral nacional, tendencias del sector económico y la ocupación, contenido ocupacional y demandas de competencias, oportunidades de aprendizaje, oportunidades de trabajo en la economía formal y estructura del mercado de trabajo local.
- La información profesional en los PBMI, con grandes economías informales, tiene que hacer énfasis en la información para ayudar a las personas a trabajar por cuenta propia.
- La información profesional en los PBMI también necesita incluir información para asistir a las personas a tomar decisiones acerca de la migración, ya sea nacional o al extranjero. La orientación prestada a individuos migrantes exige movilizaciones de organizaciones gubernamentales y privadas adicionales.
- Existen grandes semejanzas entre las competencias vitales y las competencias laborales fundamentales, pero el contexto de su aplicación es diferente.
- La tecnología de Internet se está empleando para transmitir información profesional en algunos PBMI, aunque no en la medida en que se utiliza en los países de altos ingresos. Se está haciendo énfasis en forma creciente en la provisión por autoservicio de la información. Sin embargo, el mayor uso de la información profesional de autoservicio y los materiales de recursos relacionados no puede reemplazar la necesidad de orientación personal (cara a cara).

Promoción del desarrollo de competencias relativas a la elección, búsqueda y mantenimiento de trabajo

- La orientación profesional se está desplazando a partir de un enfoque del apoyo a individuos para que tomen decisiones asertivas sobre educación, formación y ocupación al comienzo de su vida laboral, en pos de la adopción de un enfoque más flexible, asistiéndolos a tomar decisiones y escoger opciones eficaces acerca del trabajo a lo largo de la vida.
- Se reconoce cada vez más que las decisiones relativas a la carrera se toman no sólo en el contexto de factores del mercado laboral sino también de factores de crecimiento humano y desarrollo. Visto así, las mujeres y los hombres de todos los países toman decisiones continuas acerca de sus vidas laborales, sean o no conscientes.
- Los programas de empleo focalizados (para jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, o trabajadores mayores, por ejemplo) son muy a menudo una combinación de información profesional, elección, búsqueda y mantenimiento de empleo e información sobre competencias vitales, y formación a medida para satisfacer las necesidades específicas de los integrantes de la población objetivo.

Prestación de servicios de orientación

- Se brinda información y orientación profesional en un tejido de organizaciones educativas, gubernamentales y comunitarias. El mejoramiento de la entrega de servicios debe basarse en la coordinación de personal que trabaja:
 - con diferentes niveles de formación y preparación profesional;
 - en distintos entornos organizacionales;
 - con diferentes grupos objetivo; y
 - con distintos niveles de recursos.
- Estas redes de especialistas están vinculadas con creciente frecuencia por recursos de información comunes, con servicios proporcionados en un arreglo escalonado en el que las personas pueden utilizar herramientas de autoservicio, mientras que los recursos escasos provistos en persona se concentran en aquellos que necesitan asistencia más intensiva.
- El aprovechamiento de las organizaciones comunitarias existentes como conductos de información y asesoramiento para el mejoramiento de la selección de opciones de trabajo-vida es una alternativa muy realista en muchos países donde no existe un caudal de personal profesional formal. El personal en estas organizaciones puede no recibir la medida de preparación profesional que se requiere de otros profesionales de orientación profesional, pero sí necesitan un apoyo idóneo para producir resultados de alta calidad.

Desarrollo de personal para apoyar la prestación de servicios de orientación

- Dada la amplia variación en la formación inicial de los especialistas en orientación profesional y la evolución de los mercados laborales, la continuidad en la educación de los especialistas es una importante característica de cualquier sistema nacional de orientación.
- Están apareciendo centros de apoyo profesional y técnico además de las organizaciones profesionales, como medio de prestar apoyo y desarrollo al personal de una red más diversificada de especialistas en orientación profesional.

Coordinación y gobernabilidad

- Si bien las reformas en los servicios profesionales pueden dirigirse de "arriba hacia abajo" a nivel nacional, se realizan a menudo de una manera ad hoc de "abajo hacia arriba".

- Las medidas generales para promover las mejoras en la orientación profesional incluyen:
 - identificar interesados;
 - hacer mapas de recursos de oferta de servicios y crear un mecanismo de coordinación sencillo;
 - hacer mapas de recursos de información;
 - planificar e implementar medidas de acción incrementales;
 - hacer el seguimiento y evaluar lo que mejor funciona; y
 - promover resultados positivos y desarrollar el apoyo político.

La segunda parte de este Manual expone la variedad de enfoques que se están adoptando en todo el mundo para proporcionar información y herramientas de orientación profesional. Ofrece ejemplos específicos de dichas herramientas y modelos para las mismas (recursos de información, técnicas de búsqueda de empleo) que se utilizan ahora en estos países y pueden adaptarse fácilmente para su uso en otros países.

Parte II. Kit de herramientas de recursos de orientación profesional en Internet para países de bajos y medianos ingresos

En esta segunda parte del Manual se proporcionan ejemplos específicos de herramientas de orientación profesional y modelos para ellas (recursos de información, herramientas para elegir, buscar y mantener el trabajo) provenientes de proveedores de servicios gubernamentales, educativos y privados en todo el mundo. Se puso empeño en incluir ejemplos del mayor número posible de países de bajos y medianos ingresos; también se ofrecen ejemplos de países de altos ingresos. Si bien la mayoría de los sitios están en el idioma inglés, también se incluyen sitios en francés y en español.

La finalidad de este *kit* de herramientas es exponer la variedad de enfoques que están adoptando hoy día las organizaciones en todo el mundo para ofrecer información y herramientas de orientación profesional. Se espera que sea una “ventana al mundo” de las herramientas actualmente existentes que sean modelos adecuados para su adaptación. Se dan ejemplos de herramientas muy específicas (cómo elaborar un CV, perfil personal u hoja de vida, cómo prepararse para una entrevista) que podrían adaptarse fácilmente para su uso en otros países. Algunos sitios web proporcionan ejemplos integrales de cómo puede organizarse la información sobre el mercado laboral y de otra índole y cómo puede comunicarse de forma integrada para apoyar objetivos de orientación profesional. Otros sitios demuestran cómo las organizaciones en un país cooperan para coordinar sus actividades. Al hacerlo, estos recursos en línea ofrecen más ilustraciones concretas de los seis elementos del sistema de orientación profesional propuesto en la primera parte.

La sección 1 del *kit* de herramientas, con enlaces a los sitios nacionales de orientación profesional, se encuentra en el sitio web del Departamento de Competencias y Empleabilidad de la OIT en:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/>

La Parte II está dividida en dos secciones:

Sección 1. Recursos nacionales de orientación profesional

La mayoría de los sitios está en inglés (EN), con algunos en francés (FR) y español (ES).

- A.** Información profesional integral: países de altos ingresos
- B.** Información profesional integral: países de bajos y medianos ingresos
- C.** Comercial
- D.** Sitios web focalizados:
 - Jóvenes
 - Mujer
 - Personas con discapacidad
 - Empleo por cuenta propia
- E.** Formación y desarrollo de especialistas
- E.** Sitios varios

Sección 2. Referencias generales**A.** Recursos de información:

1. Normas de clasificación de ocupaciones de la OIT
2. Sistemas de información profesional basados en computadora. Lista de control de normas fundamentales
3. Aplicación de la información sobre el mercado laboral a las decisiones sobre la carrera
4. Paquete de información profesional para los padres

B. Recursos de especialistas

1. Competencias de consejeros AIOEP
2. Inventarios de evaluaciones vocacionales
3. Procesos de especialistas en orientación profesional
4. Asesoramiento sobre empleo, orientación profesional e información ocupacional. Facilitado a través de un servicio público de empleo

C. Orientación relativa a políticas

1. Manual de orientación profesional de la OCDE para quienes formulan políticas

Sección 1. Recursos nacionales de orientación profesional

Los sitios están en el idioma inglés si no llevan el código FR (francés) y ES (español).

A. Información profesional integral: países de altos ingresos

Australia

Myfuture

<http://www.myfuture.edu.au/>

Myfuture (Mi futuro) está destinado para todos los australianos que deseen explorar sus competencias e intereses, identificar posibles trayectorias profesionales, desarrollar su plan de carrera e investigar opciones para posterior estudio y formación. Es un sitio centralizado, que reúne información de amplio alcance y sin embargo fácil de seguir, sobre el mercado de trabajo, la educación, la capacitación y los empleos en Australia. Una de las características singulares de *Myfuture* es que los usuarios pueden crear un perfil individualizado. Los usuarios pueden establecer una correspondencia entre sus intereses, valores, competencias, aspiraciones y aptitudes y posibles ocupaciones, y pueden reingresar al sitio en cualquier momento para acceder a sus perfiles y actualizarlos a medida que desarrollan sus competencias o cambian sus intereses. Si bien es particularmente útil para los jóvenes que están tomando decisiones acerca de selección de temas, trayectorias profesionales y empleo, *Myfuture* también asistirá a adultos que vuelven a la fuerza de trabajo o cambian la dirección de su carrera.

Canadá

Training and careers

<http://www.jobsetc.ca>

EN, FR

Este es un sitio web gubernamental integral sobre formación/aprendizaje, trabajo y carreras. La sección acerca de exploración de carreras ofrece orientación sobre cómo identificar e investigar opciones profesionales y tomar decisiones sobre la carrera. Brinda información sobre el asesoramiento profesional, tendencias del empleo, perspectivas de empleo, márgenes de salarios y oficios calificados. El sitio web contiene un banco de empleos, una guía para elaborar CV o perfiles personales y preguntas y respuestas interactivas y pruebas sobre las aptitudes, competencias e intereses profesionales de la persona.

Job Futures/Emploi-Avenir

<http://jobfutures.ca>

EN, FR

Job Futures es una herramienta profesional nacional integral diseñada para proveer a los canadienses información sobre las condiciones presentes y futuras del mercado laboral para ayudarlos a tomar decisiones fundamentadas relativas a su educación, competencias y planificación profesional. Proporciona información acerca de unos 226 grupos de ocupaciones y describe las experiencias laborales de los graduados recientes de 155 programas de estudio.

Además de esta información general sobre el mercado del trabajo, Job Futures proporciona enlaces con una gran variedad de información sobre las competencias en el mercado laboral o sobre el desarrollo de la empleabilidad, incluidas las herramientas para la exploración profesional, técnicas para la búsqueda de empleo, derechos y beneficios de los trabajadores, información sobre sindicatos, recursos de formación y aprendizaje y recursos para docentes y profesionales.

España

Francisco Jesús García Ponce

<http://www.brujulaeducativa.com/>

ES

Este sitio proporciona información útil para estudiantes, para orientadores y para padres en orientación vocacional en general y específicamente para estudiantes con necesidades especiales (programación, atención educativa, evaluación psicopedagógica). Ofrece cuadernos de orientación para diferentes niveles educativos, con actividades de autoconocimiento, información sobre oferta educativa, recomendaciones para apoyar la forma de estudiar, listado de campos profesionales con sus correspondientes actividades y profesiones, plan de acción tutelar, etc. Incorpora temáticas relativas al género y enlaces de interés.

Orientanet

<http://www.uson.mx/estudiantes/orientacion>

ES

Esta guía proporciona información sobre orientación vocacional, ejercicios y actividades interactivas que ayudan a mejorar la actuación académica y la orientación vocacional, con el asesoramiento de expertos de la Universidad Sonora. Incluye información de la oferta educativa, sistema de orientación vocacional en línea (estudio de intereses, información profesiográfica), información para la búsqueda de empleo y simulacro de un examen de admisión.

Red Araña Webempleo

<http://www.webempleo.org/Principal/Inicio.htm>

ES

La Red Araña Webempleo es un sitio para el desarrollo de la carrera inclusivo y mantenido por organizaciones sin fines de lucro que promueven la integración al mercado laboral de grupos objetivo con necesidades precisas, tales como los jóvenes, las mujeres, los presos, los inmigrantes o quienes usan indebidamente las drogas. El sitio incluye guías para buscar trabajo, teletrabajo y creación de una empresa. También tiene enlaces con sitios web que tienen una bolsa de trabajo en línea.

Universia - Planifica tu carrera

http://www.universia.es/contenidos/estudiantesAlumnos_planificatucarrera.htm

ES

Es un sitio de la Conferencia de Rectores Españoles Universitarios. Proporciona información y guía en varias áreas: elección de universidades (ofrece buscador de universidades de todo el mundo), asistencia financiera, cursos preparatorios y complementarios a la formación, herramientas para la búsqueda de empleo (propone recomendaciones para el currículum y el proceso de selección), documentos y *links* para la creación de empresas.

Estados Unidos de América

CareerOneStop Electronic Services

<http://www.careeronestop.org>

CareerOneStop, anteriormente conocida como America's Career Kit, ofrece una serie de herramientas electrónicas, incluidas America's Job Bank, America's Career InfoNet, y America's Service Locator. Las herramientas fueron desarrolladas y son mantenidas por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en asociación con agencias estatales de mano de obra, proveedores locales de entrega de servicios de fuerza laboral, instituciones de educación y formación y organizaciones del sector privado.

America's Job Bank (AJB) es el banco de trabajo más grande y uno de los más activos de Internet. America's Career InfoNet (ACINet) ayuda a las personas a tomar decisiones relativas a sus carreras que son mejores y más fundamentadas que lo común. ACINet es ideal para quienes buscan empleo, los empleadores, los especialistas en recursos humanos y los especialistas en desarrollo de la fuerza laboral, para: aprender más acerca de los salarios típicos y tendencias de empleo a

través de ocupaciones e industrias; comparar educación, conocimientos, competencias y aptitudes con los requisitos de la mayoría de las ocupaciones; buscar información sobre contactos con empleadores en todo el país; obtener datos sobre el costo de vida; acceder a perfiles estaduales con las condiciones del mercado laboral; y encontrar más de 4.000 enlaces externos con el más amplio conjunto de recursos profesionales que existe en Internet. America's Service Locator (ASL) es la parte más nueva de America's Career Kit. Ayuda a las personas a ubicar oficinas públicas de servicios que tengan información sobre cómo encontrar un empleo, planificar una carrera, ubicar formación, qué hacer cuando se pierde el trabajo y reclutamiento de empleados.

JobStar

<http://jobstar.org/index.cfm>

El sitio web de este proyecto financiado por el estado federal tiene dos secciones:

- Get Ready, que proporciona información sobre cómo buscar trabajo: CV/perfiles personales /hojas de vida, información sobre carreras y salarios, el mercado de trabajo oculto o cerrado, etc.; y
- Get to Work, que incluye bancos de empleos en línea, ferias de puestos de trabajo, centros profesionales y bibliotecas.

Francia

Agence Nationale pour l'Emploi

<http://www.anpe.fr/index.jsp>

FR

El Servicio de Empleo Francés mantiene un servicio de desarrollo profesional integral, incluyendo autoservicio (CV, búsqueda de empleo), y servicios de consulta e información.

Nueva Zelanda

KiwiCareers

<http://www.kiwicareers.govt.nz>

KiwiCareers es un recurso de información sobre empleos, carreras y formación, con enlaces a sitios web nacionales e internacionales pertinentes. Proporciona varios enlaces a recursos que ofrecen asesoramiento sobre cómo identificar opciones profesionales apropiadas, encontrar empleo y desarrollarse en el trabajo. Este sitio web también ofrece cientos de perfiles de empleos. Pathfinder, un programa en línea de KiwiCareers, ayuda a las personas a identificar sus necesidades profesionales y generar un perfil personal basado en un cuestionario, examinar propuestas sobre carreras y redactar un plan profesional.

Servicios profesionales Rapuara

<http://www.careers.govt.nz/>

Este sitio muy completo del gobierno contiene información y servicios. La información incluye:

1. KiwiCareers y productos asociados basados en la electrónica;
2. información actualizada sobre el mercado laboral local; y
3. diseminación de información industrial: por medios electrónicos, página web y medios impresos en papel.

Los servicios incluyen:

- (a) talleres sobre carreras para estudiantes Maori y Pacíficos de la enseñanza secundaria inferior y superior;
- (b) talleres de Padres como Educadores Profesionales (PACE) para padres de los años 7 y 8 de la secundaria;

- (c) talleres de Docentes como Educadores Profesionales (TACE) para docentes de los años 7 y 8, talleres de mejoramiento de los conocimientos, incluido un enfoque en los papeles desempeñados por los Maori;
- (d) evaluación de la capacidad de trabajar y procedimientos de evaluación profesional para destinatarios lesionados en el lugar del trabajo;
- (e) capacitación en inducción para nuevos asesores profesionales;
- (f) visitas de consulta a escuelas; y
- (g) visitas de extensión comunitaria.

Reino Unido

Careers Scotland

[http://www.careers-scotland.org.uk/careersscotland/
Web/Site/Home/home.asp](http://www.careers-scotland.org.uk/careersscotland/Web/Site/Home/home.asp)

Este sitio web del gobierno tiene tres secciones principales: ideas para una carrera, aprendizaje y trabajo. Cada sección cuenta con una lista de temas muy completa.

B. Información profesional integral: países de bajos y medianos ingresos

América Latina

Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR):

Subsitio web sobre género, formación y trabajo

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/index.htm>

EN, ES

Este subsitio presenta un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género e integra la orientación como componente transversal de la formación profesional. Proporciona publicaciones en línea y presentaciones de experiencias exitosas de una variedad de países latinoamericanos; y ofrece una Caja de Herramientas con materiales conceptuales y didácticos para los encargados de formular políticas, para especialistas y para destinatarios de la orientación profesional. Incluye temáticas como proyecto ocupacional, autoconocimiento, búsqueda de empleo, herramientas para el autoempleo, información del mercado laboral y del contexto, desarrollo de competencias clave para la empleabilidad y la ciudadanía, estrategias complementarias; en todos los materiales, se adopta el cruce de enfoques de género y formación por competencias.

Argentina

Universidades

<http://www.universidades.org>

ES

El portal está dedicado completamente al desarrollo de carrera. Tiene información sobre diferentes líneas y lugares de estudio, perfiles ocupacionales y variados tests sobre carreras, en español y en inglés, autoadministrados, sobre valoración de intereses y preferencias. Incluye información útil durante la formación, como residencias universitarias para estudiantes del interior, centros culturales, enlaces a monografías y ejemplos de exámenes. Presenta enlaces a becas en el exterior.

(<http://www.universidades.org/orientacion/orient.htm>).

Barbados

Labour Market Information System

http://labour.gov.bb/blmis2/WEBDOC/careerinfo/careerinfo_ginfo.asp

La sección sobre información profesional ofrece los siguientes temas:

- Perfiles de empleos
- Perfil de industrias
- La entrevista
- Redacción de perfiles personales
- Puestos muy deseables
- Perfiles (en el exterior)
- Becas locales
- Puestos para personas con discapacidad

Bulgaria

The Job Tiger

<http://www.jobtiger.bg//home.asp>

Job Tiger es una base de datos disponible en Internet para puestos de trabajo en Bulgaria, así como una fuente de información sobre carreras. El sitio web de la Sección de Búsqueda de Empleos ayuda a los candidatos a elaborar y gestionar hasta tres CV y tres cartas de presentación, les informa sobre los últimos empleos por correo electrónico y les permite ver y actualizar sus solicitudes en línea. La Sección del Centro de Asesoramiento proporciona información a los candidatos sobre la preparación de CV, redacción de cartas de presentación, técnicas para usar en entrevistas, evaluación de un ofrecimiento de trabajo y desarrollo de referencias. La Sección de *Más Información* contiene datos sobre oportunidades educativas y de formación, compañías destacadas, una biblioteca y calendario profesional y otros temas. Existe información adicional sobre la beca Job Tiger, el programa de televisión *Ima nachin* ("*Existe un camino*"), Foro de Carreras y Vuelta a Casa (para atraer a obreros calificados para que vuelvan a Bulgaria).

China (Hong Kong)

Careers Advisory Service of the Hong Kong Labour Department

http://www.careers.labour.gov.hk/2000/cas/web_gui/eng/main/index.htm

El sitio web cuenta con las siguientes secciones, todas ellas con una gran cantidad de información:

- Escoger carreras
- Casa de formación
- Caleidoscopio de empleos
- Charla sobre profesiones
- Expo de educación y profesiones
- Manual para los estudiantes F5

Careers and Guidance Services Section of the Hong Kong Education and Manpower Bureau

<http://www.emb.gov.hk/index.aspx?nodeID=235&langno=1>

El sitio web proporciona orientación profesional para estudiantes de la escuela primaria y secundaria y asesoramiento a los padres para que ayuden a sus hijos a desarrollar trayectorias profesionales. También ofrece un Manual sobre la Orientación Profesional.

Colombia

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

<http://www.sena.edu.co/>

ES

El SENA, en su carácter de líder del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, presenta en su sitio web información sobre formación, oportunidades de empleo y de autoempleo. Muestra su portafolio de servicios, incluyendo oferta formativa (presencial y virtual), las acciones de articulación con empresas, la participación ciudadana como mecanismo de interacción, los servicios tecnológicos, etc. Ofrece documentos en línea, como la Política Nacional de Juventud, un listado de oficios y ocupaciones a nivel nacional, información sobre la formación por competencias laborales, una guía para realizar un Plan de Negocios para Jóvenes Rurales. Ofrece una bolsa de trabajo electrónica, y presenta en línea un Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano.

Costa Rica

Carreras

<http://www.carreras.co.cr/index.asp>

ES

Este sitio permite la búsqueda de instituciones educativas (indicando las carreras organizadas por área y por título, detallando objetivo y campo laboral), ocupaciones e industrias, proporciona tests vocacionales autoadministrados en línea, provee una guía de carreras y tiene foros de discusión, noticias y artículos elaborados por orientadores.

Ministerio de Educación

<http://www.mep.go.cr/estudiantes>

ES

La Sección del Estudiante de este sitio (Ministerio de Educación) proporciona una guía de carreras. Presenta información sobre opciones educativas en la educación formal, en el sistema de formación profesional y en alternativas para poblaciones en riesgo social (jóvenes y madres adolescentes). Provee artículos sobre orientación vocacional, estilos de aprendizaje y técnicas de estudio. Brinda ejemplos de pruebas de varias materias en distintos niveles de aprendizaje, para verificar el propio conocimiento. Incluye enlaces a instituciones dirigidas a poblaciones en riesgo social.

Jamaica

Career Development and Employment Facilitation (CARDEF)

<http://www.cardef.org/home.HTM>

Este sitio web es de HEART Trust/NTA (agencia establecida por ley del Ministerio de Educación de Jamaica), un sitio centralizado para el desarrollo profesional y la intermediación de empleo. Ofrece asesoramiento profesional en línea e información y consejos sobre:

- formación, hasta los niveles terciarios
- creación de pequeñas empresas
- agencias de financiación y fuentes que ofrecen becas

Labour Market Information System

<http://www.lmis-ele.org.jm/>

Además de servir para la búsqueda de trabajo y difundir CV o perfiles personales, este sitio web ofrece:

- Asesoramiento profesional
- Redacción de perfiles personales
- Técnica para la búsqueda de empleo
- Técnicas para entrevistas laborales
- Asistencia financiera
- Formación empresarial
- Asistencia técnica
- Perfiles ocupacionales

Jordania

Al Alamar: The Human Resources Development Information System Project
<http://www.almanar.jo>

El Centro Nacional para el Desarrollo de Recursos Humanos (NCHRD por sus siglas en inglés) inició este proyecto en el año 2000. Está destinado a asistir a funcionarios del gobierno, incluidas las instituciones educativas y de formación, a comprender mejor las tendencias del mercado laboral y permitir que los empleadores y candidatos para empleos, o aquellos que tienen la intención de entrar en el mercado del trabajo, tomen decisiones fundamentadas.

El proyecto incluye los siguientes componentes:

- datos básicos (estadísticas e indicadores) sobre la fuerza laboral, recursos humanos, oferta y demanda;
- una base de datos empresarial;
- herramientas para el asesoramiento, incluyendo ocupaciones demandadas, requisitos de competencias y programas de estudio; y
- una bolsa de trabajo electrónica (banco de trabajo) que presta un servicio de búsqueda mediante el establecimiento de correspondencias entre las competencias del candidato a empleo y las oportunidades laborales disponibles.

Malasia

Career
<http://www.career.edu.my>

Este proyecto de servicios públicos está diseñado para ofrecer una percepción del interior del mundo laboral. Su sitio web ofrece:

- descripciones de carreras y calificaciones necesarias;
- entrevistas con personas reales que trabajan en diversas profesiones;
- varios cursos ofrecidos por diversos institutos;
- consejeros profesionales seleccionados para contestar preguntas sobre profesiones;
- información sobre salarios; y
- artículos relacionados con el desarrollo profesional.

Mauricio

Employment Service of the Ministry of Training, Skills Development and Productivity
<http://www.gov.mu/portal/site/empservsite>

Entre otras tareas, el Servicio de Empleo se encarga de la gestión de los Centros de Información sobre empleo, el registro, el asesoramiento y la colocación de personas que buscan empleo. El sitio web contiene una guía para quienes buscan empleo, una bolsa de trabajo y otros recursos relacionados. La guía para quienes buscan empleo asesora respecto de la redacción de una carta de solicitud de empleo y de hacer frente a una entrevista laboral.

Perú

ProEmpleo
<http://www.sil.org.pe/indexsil.htm>
 ES

Este sitio gubernamental mantiene una base de datos de buscadores de trabajo, proporciona consejos para la búsqueda de empleo, da información sobre cursos disponibles y sobre indicadores del mercado laboral.

Universia

<http://www.universia.edu.pe/contenidos/empresa/empresa.jsp>

ES

Este portal tiene una sección laboral, con consejos prácticos para la entrevista del trabajo, CV, asesoría legal concerniente a contratos de trabajo, mercado laboral, etc., y varios tópicos para quienes quieren establecer un negocio propio.

Singapur

Education, Learning and Employment @ eCitizen

<http://ele.ecitizen.gov.sg/>

Este portal de Internet lo ofrecen el Ministerio de Recursos Humanos, el Ministerio de Educación y la Junta Nacional de Bibliotecas. Se orienta a estudiantes, padres, personas que buscan empleo, empleados y empleadores y les proporciona una gran variedad de información sobre educación, empleo y recursos humanos. El portal también cuenta con un sitio de recursos bibliotecarios.

La sección de Educación cubre todos los niveles y tipos de escolaridad y educación, incluidas las becas. La sección de Empleo incluye información sobre el mercado laboral, recursos de evaluación profesional en línea, recursos de planificación de carreras con asesoramiento sobre CV y entrevistas, así como información sobre salarios, pases laborales y directrices laborales. También ofrece una función de búsqueda de empleo. La sección sobre Mejoramiento de Competencias asesora sobre incentivos y subvenciones para formación, cursos de capacitación y evaluaciones de competencias.

Sri Lanka

National Employment Sourcing and Delivery System (JobsNet)

<http://www.jobsnet.lk>

JobsNet proporciona a personas locales y extranjeras que buscan empleo en Sri Lanka referencias a puestos de trabajo, formación, información, asesoramiento y orientación profesional en los idiomas sinhala, tamil e inglés. JobsNet es una red de oferta de empleos en línea y basada en centros de servicios que provee un interfaz electrónico entre las personas que buscan empleo y potenciales empleadores, a la vez que orienta a las personas que buscan trabajo hacia oportunidades de capacitación o formación. También apoya a personas que están poniendo sus propios negocios, proporcionándoles paquetes de apoyo financiero, de formación y de asesoramiento.

JobsNet ofrece orientación sobre cómo seguir aprovechando las oportunidades de capacitación y educación en cualquier área o profesión disponible en el país. Una novedosa característica de JobsNet es el programa de registro y acreditación de instituciones de formación mediante el cual estas instituciones pueden registrarse para convertirse en instituciones de formación aprobadas por JobsNet.

Uruguay

Centro de Orientación y Colocación Laboral

<http://www.mtss.gub.uy/orientacion/intro.htm>

ES

Este centro de orientación y colocación en el mercado laboral es un sitio web de desarrollo profesional integral implementado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ofrece orientación, asesoramiento en línea, evaluaciones personales por cuenta propia y aulas virtuales. Brinda información acerca de opciones de formación ofrecidas por el Ministerio en relación con distintos grupos objetivo. También proporciona información sobre búsqueda de trabajo y capacitación empresarial.

C. Información sobre sitios web comerciales

Argentina

Emprendedoras

<http://emprendedorasenred.com.ar>

ES

Este sitio web comercial para mujeres empresarias cuenta con una guía integral y oportunidades de formación y empleo. Ofrece artículos relacionados con el trabajo con empresas, incluidos los planes de negocios.

Mujer y Negocios

<http://www.mujerynegocios.com.ar/>

ES

Este sitio comercial es un recurso para el desarrollo de carrera de empresarias y empleadas, con cursos de entrenamiento virtuales, intercambio del empleo, artículos, guía y consejo. Presenta información sobre su Programa para Jóvenes Emprendedoras. Ofrece en forma gratuita artículos *on line* sobre diversos temas relativos a empresas.

Orientación Vocacional en la Web

<http://www.datavoc.com/>

ES

Este sitio comercial, promovido por el Ministerio de Educación, está dirigido a profesionales y a estudiantes. Para los estudiantes proporciona consejo concerniente a aptitudes personales y habilidades relacionadas a su opción de carrera, facilita la búsqueda de trabajo y de formación, y proporciona información sobre estudios y mercado de trabajo; ofrece en forma gratuita artículos, guías, alternativas de orientación guiada para obtener información sobre estudios o para la búsqueda de empleo.

Brunei

wHeRe2KERJA

<http://www.where2kerja.com/>

Este sitio web comercial ofrece redacción de CV y su difusión, recursos para la búsqueda de trabajo y recursos profesionales (notas sobre entrevistas, asesoramiento sobre perfiles personales, negociación/salario, equilibrio trabajo-vida)

España

CanalTrabajo

<http://www.canaltrabajo.com/>

ES

Este sitio web comercial CanalTrabajo presta un conjunto integral de servicios de orientación profesional e información extensiva sobre el mercado de trabajo, las relaciones laborales, el teletrabajo, la seguridad en el puesto y las autoridades gubernamentales. Incluye un cuestionario de orientación y proporciona guías sobre currículum, entrevistas, etc.

Francia

Go<http://www.go.tm.fr/>

FR

Este portal comercial es un sitio sobre empleos y capacitación para jóvenes graduados y gerentes jóvenes. Ofrece una amplia variedad de servicios, en particular los siguientes:

- ofertas de trabajo;
- oportunidades de inserción laboral;
- información sobre oportunidades de postgrado (lo que quieren los empleadores, procesos de reclutamiento, direcciones para enviar solicitudes, etc.);
- una sección titulada "Noticias sobre Reclutamiento" y asesoramiento práctico (cómo redactar un CV, carta de presentación, etc.) sobre la búsqueda de empleo;
- información sobre cursos de capacitación y particularmente cursos de postgrado; y
- enlaces con otros sitios útiles, tales como agencias "caza talentos" o "grandes Escuelas" y universidades (directorios web).

India

IndiaEducation<http://www.indiaeducation.info/>

El sitio web de esta red nacional para la educación cuenta con un centro profesional que presenta:

- Opciones de carrera
- Consejos para entrevistas
- Consejos para elaborar un perfil personal
- Debate en grupos
- Mantra para el éxito
- Foro de carreras
- Preguntas sobre carreras hechas con frecuencia
- Diez principales universidades

Japón

CareerCross<http://www.careercross.com/en/>

Este sitio web comercial ofrece búsqueda de empleo, difusión de CV/perfil personal, guías para la redacción de CV, consejos para la redacción de cartas de presentación y asesoramiento sobre entrevistas.

Panamá

MasTrabajo<http://www.mastrabajo.com/>

ES

Este sitio comercial es una bolsa de trabajo electrónica gratuita para personas que buscan empleo. Ofrece la oportunidad de difundir el perfil personal y de buscar trabajo y, para las personas que trabajan por cuenta propia, la oportunidad de exponer sus servicios. El sitio web incluye una sección de consejos sobre varias actividades relacionadas con la búsqueda de trabajo y noticias y artículos relacionados con el mercado laboral.

Puerto Rico (Estados Unidos)

Soy Empresario

<http://www.soyempresario.com/>
ES

Este sitio comercial ofrece un set de recursos para el desarrollo de carrera y para personas que quieren empezar su propio negocio. Presenta artículos a modo de lecturas recomendadas; ofrece directorios de empresas, consultores de negocios, proveedores de Internet. Los usuarios pueden registrarse en "coproyectos", con la posibilidad de encontrar socios para su emprendimiento.

Sudáfrica

Careers.co.za

<http://www.careerinfo.co.za/>

Careers.co.za provee información, herramientas y productos para el individuo, para consejeros y para instituciones que asisten a las personas a escoger una carrera y a decidir sobre qué y dónde estudiar; brindan información para ayudar en el desarrollo personal general y sobre dónde encontrar trabajo y las vacantes disponibles.

D. Información profesional focalizada

(a) Sitios diseñados para asistir a la juventud

Argentina

Guía Joven

<http://www.i.gov.ar/guiajoven/>
ES

Guía Joven es un portal de la juventud de la Ciudad de Buenos Aires. Ofrece recursos de planificación y desarrollo profesional en tres de sus secciones: Trabajo, Orientación Ocupacional y Orientación Vocacional. Los recursos incluyen asesoramiento sobre la búsqueda de empleo e información sobre leyes laborales y contratos, instituciones que ofrecen programas de educación vocacional y desarrollo profesional.

Australia

Make a Noise. Youth Voice Portal

<http://makeanoise.ysp.org.au/life.asp>

Esta iniciativa de colaboración entre el Departamento de Salud de New South Wales y el Departamento de Educación y Capacitación de NSW cuenta con información en línea sobre solicitudes de trabajo, aprendizajes, cómo encontrar un empleo nuevo, entrevistas laborales, competencias para pasar exámenes, estudio en el hogar, competencias de estudio e instituciones educativas.

Source

<http://www.thesource.gov.au/>

La sección de carreras de este sitio juvenil del gobierno australiano proporciona información sobre nuevos aprendizajes, cómo obtener un empleo (perfiles personales, entrevistas, etc.), asesoramiento sobre carreras, búsqueda de trabajo y cómo crear una empresa.

Bélgica

Dreamit

<http://www.dream-it.be>

FR

Este sitio web sobre desarrollo profesional para la juventud incluye información integral y herramientas para identificar un curso de acción conveniente en la promoción de la carrera y tomar las medidas necesarias para realizar el trayecto profesional escogido.

Canadá

nextSteps.org

<http://www.nextsteps.org/>

NextSteps.org ofrece a jóvenes canadienses directrices información paso a paso, desde la planificación de la carrera pasando por la búsqueda y mantenimiento del empleo.

El recurso se caracteriza por incluir cientos de perfiles profesionales, presentando algunos videos de demostración. También cuenta con un sitio de preguntas hechas con frecuencia sobre cómo escoger una carrera y encontrar trabajo, así como grupos de debate en línea.

Youth.gc.ca

<http://www.youth.gc.ca>

EN, FR

Youth.gc.ca es un sitio web del gobierno que apunta a los jóvenes entre los 15 y los 30 años de edad. Su larga sección, Jobs, proporciona directrices sobre:

- cómo buscar un empleo;
- empleos para el verano;
- información profesional;
- trabajo en el exterior;
- cómo obtener experiencia laboral;
- listas de empleos; y
- cómo crear una empresa.

La sección de Educación contiene una herramienta interactiva, el Planificador del Estudiante, para ayudar a descubrir los intereses ocupacionales propios y planificar una carrera. El sitio web también tiene una sección sobre Estrategia de Empleo para Jóvenes, que brinda información sobre esta estrategia nacional, implementada en el marco de tres programas. Uno de los programas, Skills Link, apunta a los jóvenes que deben hacer frente a obstáculos específicos en la búsqueda de empleos y grupos objetivo que incluyen jóvenes de las primeras naciones (indígenas) o personas con discapacidad. También hay en este sitio web publicaciones/juegos de herramientas en línea sobre la planificación de carreras, empleo autónomo, etc.

Emiratos Árabes Unidos

Career Services de Zayed University

<http://www.zu.ac.ae/cs/index.html>

Career Services ofrece extensivos recursos de desarrollo profesional para estudiantes; y para empleadores, brinda información sobre cómo participar en varios programas de carreras. Los recursos incluyen un sitio web sobre oportunidades de reclutamiento de graduados (GROW por sus siglas en inglés). Ayuda a los estudiantes a elaborar CV en línea, relaciona los estudiantes con los empleadores listando los puestos de trabajo y presentando las respectivas postulaciones; proporciona guías en línea, artículos e información sobre cómo encontrar empleo.

España

5Campus.org

<http://www.5campus.org/empleo>

ES

5Campus.org proporciona orientación sobre cómo escribir cartas de presentación, elaborar CV, preparar entrevistas laborales, crear una empresa y encontrar trabajo.

El sitio web también ofrece una larga lista de recursos de Internet sobre el desarrollo profesional y la búsqueda de trabajo.

Confederación Jóvenes Empresarios

<http://www.ceaje.es/>

ES

Este sitio ofrece una guía y asistencia para jóvenes que quieren iniciar su propio negocio (entrenamiento, búsqueda de socios, banco de trabajo, asistencia financiera, etc.). Ofrece una bolsa de trabajo electrónica. Provee una "Ventanilla Empresarial Virtual" que ofrece información general sobre creación de empresas, como una herramienta de orientación personalizada y tutelada sobre los trámites requeridos.

Observatorio Extremeño de la Juventud

<http://www.aidex.es/observatorio/index.html>

ES

Este sitio proporciona una guía vocacional y sobre el mercado de trabajo. El sitio se organiza en categorías (reflexiones, propuestas, demandas, estudios, orientaciones, etc.) y en áreas (trabajo, educación, valores, economía, etc.). Provee noticias y enlaces a sitios nacionales e internacionales relacionados.

Estados Unidos de América

National Collaborative on Workforce and Disability

<http://www.ncwd-youth.info/>

NCWD, el sitio web para la juventud, ofrece recursos para administradores, empleadores, trabajadores de primera línea y quienes formulan políticas y sirven a personas con discapacidad y a los jóvenes. Incluye asesoramiento sobre cómo facilitar el desarrollo profesional de los jóvenes con discapacidad.

Los recursos para la juventud y sus familias incluyen materiales sobre programas de aprendizaje basado en el trabajo, servicios de apoyo, desarrollo y liderazgo juvenil y experiencias preparatorias. La sección de experiencias preparatorias brinda la siguiente información:

- cómo aprender acerca de los intereses, puntos fuertes y aptitudes propios;
- acerca de entrevistas informativas y sus ventajas;
- tipos de competencias necesarias para encontrar y mantener un empleo; y
- el rol de ayuda de los padres en la preparación de los jóvenes para el futuro.

El sitio web contiene varias publicaciones y directrices en línea, buenas prácticas e historias exitosas.

(Este sitio también figura en la lista de la sección 1(c): "Sitios diseñados para asistir a personas con discapacidad").

Reino Unido

Connexions

<http://www.connexions.gov.uk/>

Este sitio web presta asesoramiento, apoyo e información sobre carreras para adolescentes de 13-19 años de edad.

Big Trip

<http://www.shell-livewire.org/thebigtrip/>

Este es uno de los programas de inversión comunitaria de Shell del Reino Unido que ayuda a los jóvenes que están considerando la opción de poner sus propias empresas. El sitio está organizado en tres secciones, según figura a continuación:

- Encuétrate a ti mismo. Piensa acerca de las competencias que has desarrollado a lo largo de tu vida, y crea tu propio perfil personal.
- Planifica tu camino. La planificación previa te ayudará a enfocar tus prioridades, independientemente de lo que quieras hacer.
- Planificador de acción. Crea tu propio plan de acción personal. Utiliza el formulario que figura en esta página para fijarte objetivos.

Un mentor en línea proporciona asistencia individualizada para orientar la planificación de tu carrera.

Young Scot Enterprise

<http://www.youngscot.org/channels/trainingwork/>

Este portal juvenil escocés tiene varias secciones con información y orientación profesional:

- ¿Estás pensando en dejar la escuela?
- Opciones de formación
- ¿Estás buscando empleo?
- Comenzar a trabajar
- Dejar de trabajar
- Empleo por cuenta propia
- ¿Quién puede ayudarte?

Singapur

Experience Youth

<http://fcd.ecitizen.gov.sg/TeenageNYouth/ExperienceYouth/>

Este sitio web del gobierno tiene una página sobre carreras y mucha información sobre oportunidades educativas y de empleo.

Sudáfrica

Umsobomvu Youth Fund
<http://www.youthportal.org.za>

Umbosomvu Youth Fund apunta a promover la creación de puestos de trabajo y desarrollar las competencias y los intercambios entre jóvenes sudafricanos.

El sitio web proporciona los siguientes recursos para facilitar el desarrollo profesional:

- información y ejercicios para la autoexploración y la planificación profesional;
- descripción detallada de ocupaciones y sus requerimientos de competencias/educativos;
- orientación integral paso a paso sobre la creación de una empresa;
- información sobre el mercado laboral y orientaciones en línea sobre la búsqueda de trabajo y otras cuestiones del lugar de trabajo;
- una bolsa de trabajo y un banco de pasantías;
- un portal específico para especialistas en desarrollo juvenil que ofrece recursos de información en línea sobre el apoyo a programas de empleo por cuenta propia, empleo juvenil y desarrollo profesional.

Uruguay

Projoven
<http://www.projoven.gub.uy/index2.htm>
 ES

Este sitio presenta información sobre un programa del gobierno, Projoven, destinado a desarrollar la empleabilidad de los jóvenes e integrarlos al mercado laboral. Su sitio web presenta los tres componentes del programa: Juventud y Empleo, el Mundo del Trabajo y Mejora de la Capacidad para el Trabajo.

(b) Sitios destinados para asistir a la mujer

Estados Unidos de América

Design Your Future (Diseñe su futuro)
<http://www.autodesk.com/dyf>

Design Your Future se basa en un proyecto patrocinado por la compañía de software Autodesk Inc. entre 1997 y 2003. La principal finalidad de *Design Your Future* es inspirar a las mujeres jóvenes para que ingresen a ocupaciones basadas en las matemáticas, ciencias y tecnología. Su sitio web presenta perfiles de mujeres que trabajan en ocupaciones relacionadas con la tecnología, proporciona recursos de información y conocimientos sobre educación, e incluye una variedad de enlaces con las matemáticas, ciencias y tecnología.

El *kit* de herramientas en línea de DYF (matrícula necesaria) aconseja a empleadores o empresas interesados sobre cómo iniciar programas profesionales similares.

Work4Women (by Wider Opportunities for Women)
<http://www.work4women.org/>

Work4Women, by Wider Opportunities for Women (WOW), sirve a mujeres y niñas, a profesionales y educadores. Su sitio web ofrece una amplia variedad de herramientas y estrategias para ayudar a las mujeres y niñas a ingresar en las áreas ocupacionales que se consideran no tradicionales para la mujer. Los recursos incluyen descripciones de ocupaciones, información sobre

capacitación para ocupaciones no tradicionales y cómo encontrar trabajo, y herramientas para hacer una autoevaluación de competencias. Para las mujeres que ya trabajan en ocupaciones no tradicionales, también ofrece recursos de apoyo sobre cómo avanzar en sus carreras. A los profesionales y educadores especialistas en orientación se les aconseja sobre cómo capacitar, colocar y apoyar a las mujeres en ocupaciones no tradicionales.

Sudáfrica

Women.s Net

<http://www.womensnet.org.za>

Este sitio web tiene recursos sobre oportunidades de trabajo y estudio, acceso a nuevas tecnologías de la información y comunicación y acerca de cómo comenzar y mejorar las pequeñas y medianas empresas.

(c) Sitios destinados para asistir a las personas con discapacidad

Australia

Choosing your path

<http://sites.uws.edu.au/rdlo/disclosure/>

Este recurso en línea apunta a los estudiantes y empleados con discapacidad y a los empleadores, educadores y servicios de apoyo. Brinda información sobre:

- las opciones y caminos de las personas con discapacidad a la hora de decidirse a integrarse en la educación terciaria y el empleo, y
- los derechos, roles y responsabilidades de todas las partes a la hora de decidirse si incorporar una persona con discapacidad en la educación terciaria y el empleo.

Los recursos sobre Educación y Empleo incluyen orientación para todas las etapas de la educación o la carrera.

Canadá

WORKink

<http://www.workink.com/>

WORKink es un centro de recursos de empleo virtual para personas con discapacidad, administrado por el Consejo Canadiense sobre Rehabilitación y Trabajo. Este centro de recursos sirve a quienes buscan empleo, empleadores y profesionales, proporcionando artículos, herramientas y servicios en línea.

Se aconseja a las personas que buscan empleo sobre cómo encontrarlo y sobre la existencia de programas de empleo para personas con discapacidad. Una sección larga, *YOUTHink*, aborda específicamente las necesidades de los jóvenes con discapacidad que buscan trabajo.

WORKink también ofrece servicios innovadores en línea para quienes buscan empleo, tales como un consejero sobre empleo en línea (ECO) que responde a preguntas, y la posibilidad de crear un perfil en línea para solicitudes de trabajo. Otro sitio distintivo en línea es *Divers.I.T.ink*, una herramienta de reclutamiento que permite que los empleadores publiquen vacantes para candidatos calificados con discapacidad. *Divers.I.T.ink* también vincula a los empleadores y especialistas profesionales que trabajan con personas con discapacidad.

Chile

Fondo Nacional de la Discapacidad

<http://www.fonadis.cl/index.php>

ES

Este sitio presenta información para las personas con discapacidad sobre asistencia técnica y financiera para la educación y sobre servicios de intermediación laboral. Ofrece documentos y artículos relativos a la discapacidad, incluyendo historias de vida.

China (Hong Kong)

Interactive Selective Placement Service

<http://www.jobs.gov.hk/isps/default.asp?RunMode=English>

Este servicio del Departamento de Trabajo de Hong Kong es para personas con discapacidad. El sitio web tiene tres zonas: general, empleador y personas en busca de empleo. Esta última zona cuenta con facilidades para la búsqueda de empleo y la elaboración de perfiles personales. La zona general tiene el Rincón para los Recursos de Empleo, que proporciona los recursos y la asistencia que pueden necesitar las personas con discapacidad en busca de empleo, y también para la preparación de entrevistas laborales, así como boletines de noticias y publicaciones.

España

Discapnet

<http://www.discapnet.es/Discapnet/CAstellano/default.htm>

ES

Este sitio web cuenta con información, orientación y asesoramiento integrales relacionados con el empleo y la capacitación de personas con discapacidad. Incluye una bolsa de trabajo electrónica para trabajadores y empresarios. Tiene enlaces a sitios relacionados con fuentes de capacitación respecto de orientación, información, puestos de trabajo y formación de formadores. Contiene información sobre teletrabajo y proporciona una guía para integrar a personas con discapacidad en esta modalidad. Ofrece una guía de buenas prácticas, que informa a empresas acerca de los beneficios que provienen de integrar a personas con discapacidad.

Estados Unidos de América

National Collaborative on Workforce and Disability

<http://www.ncwd-youth.info/>

El sitio web para la juventud, *NCWD/Youth*, ofrece recursos para administradores, empleadores, trabajadores de primera línea y encargados de formular las políticas, que atienden a los jóvenes con discapacidad. Incluye asesoramiento sobre cómo facilitar el desarrollo profesional de esos jóvenes.

Los recursos para los jóvenes y sus familias incluyen materiales sobre programas de aprendizaje basados en el trabajo, servicios de apoyo, desarrollo y liderazgo juvenil y experiencias preparatorias. La sección de experiencias preparatorias brinda información sobre:

- cómo aprender acerca de los intereses, fortalezas y aptitudes propios,
- entrevistas informativas y sus ventajas;
- tipos de competencias necesarias para encontrar y mantener un empleo; y
- el rol que juegan los padres para ayudar a los jóvenes a prepararse para el futuro.

El sitio web contiene varias publicaciones en línea y directrices, buenas prácticas e historias exitosas

National Information Centre for Children and Youth with Disabilities (<http://www.nichcy.org/index.html>) / *Centro Nacional de Información para Niños y Jóvenes con Discapacidades* (<http://www.nichcy.org/spanish.htm>)
EN, ES

NICHCY es el centro de información nacional que proporciona la información sobre la discapacidad y los problemas relacionados a ella. Las guías en línea incluyen Recursos para personas adultas con discapacidad, identificando organizaciones y agencias orientadas a las especificidades concernientes a las necesidades relativas al empleo, la educación postsecundaria, la recreación, la vida independiente, las ayudas tecnológicas, y un Plan de Transición: Un Esfuerzo del Equipo que proporciona ideas e información para estudiantes, familiares, personal escolar, proveedores de servicio, y otros que pueden trabajar para ayudar a los estudiantes a hacer una transición más efectiva.

(d) Sitios que promueven el empleo por cuenta propia

Chile

RedSercotec
<http://www.redsercotec.cl>
ES

Este sitio web del gobierno, *RedSercotec*, brinda orientación para crear o administrar una empresa. Presta apoyo para la gestión de micro, pequeñas y medianas empresas, a través de formación en línea, claves para la gestión, asesoramiento en línea, pruebas de autodiagnóstico y herramientas de gestión. Ofrece un centro de documentación virtual, con archivos, materiales audiovisuales, presentaciones y publicaciones. Plantea oportunidades, ofrece posibilidades de concatenación y contactos con quienes tienen ideas sobre empresas y quienes tienen capital, alternativas de financiamiento, y asesoramiento sobre la formulación de proyectos. También proporciona información idónea sobre comunidades de empresas. Permite opciones de accesibilidad para personas con discapacidad y promueve alternativas para la mujer.

Colombia

Jóvenes Emprendedores http://www.mincomercio.gov.co/mincomexvbecontent/jee_web/Jovenes.asp
ES

Este sitio gubernamental para Jóvenes Emprendedores ofrece un plan tutelar de negocios, consejos para la exportación e importación, información del mercado etc., incluyendo manuales y tests de fácil comprensión. Presenta noticias y *links* a servicios de relevancia.

Estados Unidos de América

EntreWorld
<http://www.entreworld.org/Channel/SYB.cfm>
EN, ES, FR, Mongolian

Este servicio público ofrecido por la Fundación Kaufman tiene información en línea sobre el inicio de una empresa (el empresariado como profesión, evaluación de la idea, estrategias de ingreso, plan de negocios, etc.), evaluación de mercados, desarrollo de producto/servicio, finanzas, comercialización y ventas, un elemento jurídico e impositivo y cuestiones de tecnología.

My Own Business / Mi Propio Negocio
<http://www.myownbusiness.org/>
EN, ES

MOBI opera como una organización benéfica 501(c)(3) y proporciona en línea un curso empresarial de 12 sesiones para crear y mantener en funcionamiento una empresa.

- Decidir sobre qué tratará la empresa
- El plan de negocios

- Herramientas de computación y comunicación básicas
- Organización
- Seguros
- Ubicación y arrendamiento
- Foros y charlas
- Contabilidad y flujo de caja
- Cómo financiar su empresa
- Comercio electrónico (*E-commerce*)
- Compra de una empresa o franquicia
- Apertura y comercialización
- Expansión y manejo de problemas.

United States Small Business Administration (<http://www.sba.gov/index.html>)

La Agencia Federal Para el Desarrollo de la Pequeña Empresa (<http://www.sba.gov/espanol/>)
EN, ES

Esta agencia proporciona consejo en línea, asistencia y protección para quienes quieren empezar, financiar y gestionar su pequeño negocio. Presenta los servicios de la institución, ofrece una biblioteca en línea, provee historias de éxito de pequeñas empresas a cargo de mujeres y varones, tiene *links* a Recursos Externos. Provee información sobre el Centro de Mujeres Empresarias, presentando los servicios de la institución y ofreciendo guías sobre diferentes temáticas relacionadas a la mujer en la empresa. Incluye materiales teóricos, preguntas de aplicación y glosarios sobre el inicio y el financiamiento para un negocio. Provee una guía con los elementos esenciales para iniciar un negocio propio: encontrar un nicho, comprar un negocio, comprar una franquicia, proteger las ideas propias, características básicas de los productos, tipos de empresas, guía de evaluación para comenzar un negocio.

Jamaica

Jamaica Business Development Centre
<http://www.jbdc.net>

Este sitio web del gobierno proporciona servicios de apoyo para empresas jamaíqueñas; se destaca una guía para oportunidades empresariales, herramientas en línea gratuitas, consejos para empresas, sugerencias e información sobre contactos.

Perú

PromPYME
<http://www.prompyme.gob.pe/>
ES

Este sitio web del gobierno para la promoción de pequeñas y medianas empresas proporciona asesoramiento sobre cómo poner un negocio (práctico, jurídico, técnico) y cómo administrarlo. Ofrece cursos de capacitación en línea, herramientas para hacer un diagnóstico (para evaluar y certificar) y herramientas financieras para las PYMES (pequeñas y medianas empresas).

SENATI
<http://www.senati.edu.pe/>
ES

El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) es una institución de formación profesional orientada a las ocupaciones profesionales de la actividad industrial manufacturera y de las labores de instalación, reparación y mantenimiento. A través de la Red CENTROPYME, el sitio ofrece documentos en línea para quienes quieren ser empresarios, para aquellos que ya tiene una empresa, y para los que ofician como consultores. Ofrece además un servicio de bolsa de trabajo, así como información sobre oferta educativa.

Sudáfrica

Business Referral and Information Network

<http://www.brain.org.za/>

El programa *Business Referral and Information Network (BRAIN)* fue iniciado por el Departamento de Comercio e Industria. Cualquier individuo o pequeña empresa que precise información sobre empresas puede llamar al Centro Nacional para pedir asistencia. Las preguntas pueden variar desde las más básicas, como por ejemplo "¿Quién puede ayudarme a financiar mi empresa?", hasta temas muy complejos sobre procesos de fabricación, mercados internacionales e infracción de patentes. Los recursos en línea incluyen información y orientación sobre cómo crear una pequeña empresa y su gestión, cómo hacer que crezca la empresa propia, apoyo para pequeñas empresas, oportunidades empresariales y un "Juego de herramientas para poner un negocio".

E. Formación y desarrollo de especialistas

European Regional Cooperation: Euroguidance Network

<http://www.euroguidance.org.uk/>

Euroguidance es el título de trabajo de la Red de Centros de Recursos Nacionales LEONARDO para la Orientación Profesional (NRCVG por sus siglas en inglés). Establecida por la Comisión Europea, la NRCVG es una red de centros de recursos e información que promueve la movilidad en toda Europa. Esta red de 65 centros especialistas en 31 países europeos apoya a la comunidad orientadora y promueve las buenas prácticas y desarrollos en materia de orientación.

Los NRCVG, que existen en todos los Estados miembros de la UE y la AEE y en muchos países de Europa Central y Oriental, actúan como enlace entre los servicios de orientación de cada país, intercambian información sobre trabajo, oportunidades de estudio y formación en toda Europa. Los NRCVG individuales representan a los diversos Ministerios de Educación, Formación, Trabajo y Juventud a lo ancho de sus respectivos países.

Canadá

Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners

<http://www.career-dev-guidelines.org/>

EN, FR

Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners (Normas y Directrices Canadienses para Especialistas en Desarrollo Profesional) es una iniciativa nacional coordinada por un comité de dirección voluntario que opera en múltiples jurisdicciones para crear e implementar normas y directrices para especialistas en desarrollo de carreras.

Las normas y directrices, que figuran en el sitio web, están organizadas en 10 documentos e incluyen capítulos para las diferentes especializaciones, tales como Aprendizaje individual y de grupo, Asesoramiento sobre carreras y Desarrollo del trabajo. Otros materiales también están en línea, incluida una guía práctica sobre la aplicación de las normas.

Career Circuit

<http://www.vrcdatabase.com/>

EN, FR

Career Circuit es una iniciativa conjunta de la Fundación canadiense para la educación económica, la Fundación juvenil canadiense, la Fundación para el desarrollo profesional canadiense, y Human Resources Development Canada. Apunta a crear una red de sitios para servir a los jóvenes y apoyarlos en sus empeños por prestar servicios a la juventud en las siguientes áreas: información y planificación profesional, oportunidades de formación; actividades de pasantía;

oportunidades de tutela; preparación para el empleo; preparación para el empleo por cuenta propia; futuros estudios; y asuntos financieros personales.

El sitio web incluye un Centro de recursos virtuales para apoyar a las agencias participantes que prestan servicios a los jóvenes. Esta base de datos está organizada en torno a temas, tales como Exploración y planificación de la carrera y vida/trabajo, Educación y formación, Competencias laborales, y Realidades del lugar de trabajo.

Counsellor Resource Centre (CRC)

<http://www.crccanada.org/crc/>.

El Counsellor Resource Centre (CRC) es un recurso internacional en línea para especialistas en desarrollo profesional y asesoramiento sobre empleo. Es mantenido en asociación con *Human Resources Development Canada (HRDC)*, el organismo nacional de desarrollo de competencias y recursos humanos y la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional (AIOEP). El sitio fue desarrollado para proporcionar un foro para los especialistas en desarrollo profesional y asesoramiento sobre empleo a través de Canadá y otros países para compartir las prácticas óptimas e intercambiar información.

En el año 1999, la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional (AIOEP) y Human Resources Development Canada (HRDC) acordaron crear una asociación de trabajo para extender y mantener el CRC en beneficio de los especialistas en desarrollo profesional. El sitio cuenta ahora con versiones en idioma inglés, francés, finlandés, alemán y español.

España

Asociación Valenciana de Orientación y Psicopedagogía

<http://www.uv.es/AEOP/que.htm>

ES

Esta Asociación está compuesta de personas comprometidas con la guía educativa y profesional. El sitio ofrece información sobre servicios profesionales, entrenamiento, publicaciones periódicas, ayuda y cooperación en herramientas de orientación, intercambio de experiencias profesionales, etc.

Orientación Educativa

<http://www.cnice.mecd.es/recursos2/orientacion/>

ES

Esta Guía Educativa es un sitio del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes; está dirigida a profesionales de la orientación. Ofrece una selección de herramientas acerca del proceso de aprendizaje (desarrollo curricular, metodologías, evaluación), orientación académica y profesional, tutelar de actividades (ayudas para mejorar el rendimiento de los alumnos) y desarrollo personal profesional (apoyos desde una vertiente más personal, sobre aspectos que tienen sólo una incidencia indirecta en los alumnos).

Tutores al borde de un ataque de ESO

<http://perso.wanadoo.es/angel.saez/>

ES

Este sitio se dedica a tutores que desean aprender, experimentar, descubrir y extender sus competencias. El sitio está organizado en tres secciones: tutores y estudiantes, tutores y familias y tutores y sus universidades. Cada sección ofrece documentos, modelos, encuestas, entrevistas, legislación, actividades, dinámicas para trabajar en grupo e individualmente, etc.

Estados Unidos de América

National Career Development Association (NCDA)
<http://www.ncda.org/>

La *NCDA* presta servicios al público y a los profesionales involucrados o interesados en desarrollar sus carreras, incluidas las actividades de desarrollo profesional, publicaciones, investigación, información pública, normas profesionales, promoción y reconocimiento de logros y servicios. Este sitio web cuenta con una Biblioteca Internacional de Desarrollo Profesional, que es una colección gratuita y en línea de recursos de textos completos para consejeros, educadores, personal de desarrollo de la fuerza laboral, otros que prestan servicios de desarrollo profesional, y una revista web.

Grecia

National Centre for Vocational Orientation
<http://www.ekep.gr/english/default.asp>

Este sitio web del gobierno es un portal para recursos y organizaciones de asesoramiento y orientación profesional.

Irlanda

National Centre for Guidance in Education
<http://www.ncge.ie/>

El *NCGE*, Centro Nacional para la Orientación en la Educación, es un organismo del Departamento Irlandés de Educación y Ciencia. El *NCGE* apoya y desarrolla prácticas de orientación en todas las áreas de la educación. Su sitio web sirve a docentes, consejeros de orientación, especialistas y personas que trabajan en otras organizaciones y organismos idóneos en el área de la educación.

El sitio web cuenta con una variedad de publicaciones y recursos, incluido el Manual para el consejero en orientación.

Rumania

National Resource Center for Vocational Guidance/Centre National de Ressources pour l'Orientation Professionnelle de Roumanie
<http://www.cnrop.ise.ro>
EN, FR

El centro es parte de la red europea en orientación profesional. El sitio web ofrece la capacidad para buscar oportunidades educativas en la educación postobligatoria, manejar los datos obtenidos de los destinatarios en sesiones de asesoramiento y examinar la habilidad de los estudiantes para escoger una profesión. También incluye una serie de 27 módulos de formación en el área de la orientación y asesoramiento para docentes que residen en zonas en situación de desventaja.

E. Referencias varias en materia de orientación profesional

Australia

JobGuide 2005

<http://jobguide.dest.gov.au/>

Job Guide (Guía de empleos) del Departamento de Educación, Ciencia y Formación de Australia apunta a los alumnos que se preparan para avanzar en su educación y formación o para comenzar a trabajar al nivel de inicio de carrera. Incluye secciones sobre el desarrollo de carrera, buscar trabajo, aprender caminos, aprendizajes, educación vocacional y formación en escuelas, y transiciones en estudios, trabajo y carrera. El sitio web también incluye cientos de perfiles ocupacionales.

Presenta un Paquete de información profesional para padres, que puede bajarse de Internet, informándoles acerca de posibles trayectorias profesionales para sus hijos adolescentes y asesorándolos sobre cómo pueden ayudar a sus hijos adolescentes con sus carreras.

Estados Unidos de América

Job Hunter's Bible

<http://www.jobhuntersbible.com>

Este sitio, una extensión de un libro norteamericano clásico sobre el desarrollo profesional, "*De qué color es tu paracaídas*", ofrece una Guía para la Red de información y recursos que existen en Internet. La guía está organizada de la siguiente manera:

- sitios de pruebas y asesoramiento;
- sitios de investigación e información;
- sitios de contactos;
- sitios de listados de puestos de trabajo; y
- sitios con perfiles personales.

También cuenta con una biblioteca que consiste en artículos breves escritos por personas que buscan trabajo o están cambiando de carrera.

Islas Caymán

The Cayman Islands Chamber of Commerce

<http://www.caymanchamber.ky/employment/self.htm>

El sitio web ofrece orientación sobre los siguientes temas:

- Autoevaluación
- ¿Qué es un perfil personal?
- Los primeros pasos en la redacción de un perfil personal
- Elementos de un perfil personal
- Qué poner y no poner en un perfil personal
- Investigación sobre el terreno
- Redacción de una carta de presentación
- La entrevista
- Tipos de entrevistas
- Cómo evitar los escollos
- Cómo buscar trabajo

Reino Unido

Careers, Education & Training Advisory Board (CETAB) of the World Federation of Khoja Shia Ithnaasheri Muslim Communities

<http://www.world-federation.org/CETAB>

La Federación Mundial de Comunidades Musulmanas Khoja Shia Ithnaasheri, establecida en 1976, apoya las necesidades educativas de las comunidades musulmanas a través de su Junta Asesora de Educación y Formación, CETAB, cuya finalidad es proporcionar educación de alta calidad a todos los niveles educativos, preparar y colocar a todos los niños y niñas de 18 años de edad en instituciones de enseñanza superior o centros de formación profesional, identificar y asistir a los niños superdotados, estudiantes sobresalientes y niños con discapacidad en sus necesidades educativas, asesorar sobre carreras a los estudiantes, brindar información sobre oportunidades de empleo y promover la capacitación.

Basado en un programa implementado originalmente en Tanzania, CETAB proporciona asesoramiento en línea sobre carreras para estudiantes de ambos sexos, adultos y profesionales. Las sesiones incluyen la identificación de fortalezas y debilidades personales, competencias e intereses y posibles trayectorias profesionales. También ofrecen asesoramiento sobre títulos post-secundarios, universidades, recursos de ayuda financiera, títulos provenientes del aprendizaje electrónico y asistencia en la redacción de solicitudes para ingresar a la universidad.

Sección 2. Referencias generales

En esta sección se presentan referencias generales de importancia internacional. Debido a su amplia aplicabilidad, varias de estas referencias se presentan en detalle, junto con las referencias de la web.

A. Recursos de información

1. Sistema de Clasificación de Ocupaciones de la OIT - CIUO-88

La finalidad de CIUO-88 se describe en el capítulo III. CIUO-88 está disponible para usuarios en inglés, francés y español, y existe en documentos impresos, en disquete y en una versión rusa. Estas referencias se encuentran en las páginas web de la Oficina de Estadísticas de la OIT:

- <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm> (inglés)
- <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/class/isco.htm> (francés)
- <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/isco.htm> (español)

Otros documentos de referencia relacionados de la OIT:

Introducción a clasificaciones de ocupaciones, en:

- <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/intro.htm>

¿Adónde va la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones? OIT, 2003, en:

- http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/publicat/4_3_225_wp-09.pdf

2. Asociación de Sistemas de Información Profesional basados en computadoras (ACSCI) Normas fundamentales para sistemas de información profesional (EE.UU.)

Estas normas fundamentales se incluyen aquí en su totalidad y también figuran en el sitio web de la ACSCI en:

- <http://www.carolinacareers.org/cgm/about/ACSCIStandards.html>

Lista de control de las normas fundamentales (Estados Unidos)

- 1. Normas fundamentales de información:** La información profesional incluye la información educativa, ocupacional, industrial, ayuda financiera, búsqueda de trabajo e información relacionada para el desarrollo profesional. La información profesional debe ser exacta, actualizada, idónea desde el punto de vista del desarrollo, pertinente, específica, imparcial, comprensible y válida para el público objetivo.

1.1. Exactitud

La información se basa en fuentes empíricas cuya coherencia puede validarse o controlarse.

Los recursos y metodologías de datos están a disposición de los usuarios.

La información fáctica se distingue claramente de los consejos o la información basada en un reportaje anecdótico.

La información no contiene ningún error gramatical o de ortografía.

1.2. Actualización

La información se revisa anualmente y se actualiza a intervalos apropiados para asegurar su puesta al día.

Los recursos de datos empleados son los más actualizados en vigencia.

Los datos que no están al día se purgan o, como mínimo, se identifican como no actualizados.

1.3. Información profesional apropiada y pertinente desde el punto de vista del desarrollo.

Se identifica el público objetivo y la información es apropiada y pertinente desde el punto de vista del desarrollo.

1.4. Especificidad

La información profesional incluye detalles concretos.

La información profesional es realista.

1.5. Comprensible

La información emplea lenguaje apropiado para el público objetivo.

La información evita, en lo posible, el uso de jerga y lenguaje técnico.

El volumen de detalle es apropiado para el público objetivo.

1.6. Imparcial

El contenido no tiene estereotipos relacionados con la edad, discapacidad, etnia, género, condición de inmigrante, nacionalidad, ocupación, características físicas, nivel de pobreza, raza, religión, orientación sexual y clase social.

La entidad debe revisar la información y servicios profesionales anualmente para asegurarse de que no son discriminatorios, no son sesgados y no incorporan estereotipos.

Las declaraciones son imparciales (es decir, que no tienen términos evaluativos, y no tienden hacia o contra un tipo de trabajo, educación o usuario).

La información profesional sirve a los intereses de los usuarios finales en el desarrollo individual de sus carreras y no incluye ni omite información a fin de servir a los intereses creados de la entidad, sus patrocinadores, sus destinatarios o alguna parte que no sea el usuario final.

2. Normas fundamentales de entrega: Para que los componentes sean útiles, las entidades deben entregarlos de modo que los usuarios puedan acceder a ellos, usarlos o navegarlos y saber cuándo las entidades vinculadas o terceros, están proporcionando contenido o procesos al usuario.**2.1. Apoyo al usuario**

Las entidades proporcionan orientación contextual apropiada que permite el uso del producto.

Las entidades identifican los componentes cuyo uso requiere la asistencia o supervisión de un profesional capacitado.

2.2. Interfaz del usuario

El interfaz es apropiado para ser usado por el público objetivo.

El interfaz es accesible a personas con discapacidad de conformidad con las leyes aplicables.

2.3. Vínculos

La entidad ha hecho una declaración pública a favor de la inclusión de componentes vinculados y componentes de terceros.

La entidad examina a fondo los sitios vinculados para asegurar que el contenido sea apropiado para el público.

La entidad se asegura de que los vínculos que no están en el sitio están funcionando correctamente y siguen satisfaciendo los criterios para la inclusión.

Los usuarios reciben una indicación al dejar el sitio del sistema e instrucciones o ayudas para volver a la navegación.

- 3. Normas fundamentales de apoyo:** Las entidades deben proporcionar apoyo, asistencia técnica y un método de comunicarse con los usuarios para asegurarse que las necesidades e inquietudes de quienes emplean el o los componente(s) se estén satisfaciendo. Algunos ejemplos de métodos de apoyo incluyen documentación, archivos de ayuda, correo electrónico, números telefónicos sin cargo, cartas y visitas al sitio.

3.1. Procesos

Se dispone de documentación y metodología para todos los componentes más importantes del producto o sistema, incluidas las evaluaciones, planificación, búsqueda/selección, y procesos de gestión profesional.

3.2. Contenido

Se dispone de asistencia a pedido para ayudar a los usuarios a comprender la información que se está brindando.

3.3. Asistencia técnica

Se dispone de asistencia a pedido para ayudar en la operación de cualquiera de los componentes.

3.4. Acceso para personas con discapacidad

Se dispone de asistencia para ayudar a los usuarios con discapacidad a acceder a la información y servicios que se están prestando.

- 4. Normas fundamentales de evaluación:** La evaluación es la comparación del desempeño con normas que determinan discrepancias entre los resultados esperados y los resultados reales. Los procesos continuos de examen y revisión deben servir para mejorar la información profesional y la manera en que se entrega, los métodos para la satisfacción de las necesidades de los destinatarios y las metas y objetivos organizacionales.

4.1. Plan de evaluación

La entidad tiene un plan de evaluación para el o los productos y servicios que proporciona.

4.2. Utilización de retroalimentación

La entidad cuenta con un proceso para incorporar la retroalimentación proveniente de los usuarios.

4.3. Investigación

La entidad valida la efectividad de la información y servicios profesionales a través de la investigación continua y las funciones evaluadoras que establecen la posibilidad de emplear y navegar y la idoneidad para públicos específicos.

- 5. Normas fundamentales de divulgación:** Una variedad de entidades desarrollan, gestionan y distribuyen componentes y sistemas de información profesional. Estas entidades deben divulgar clara y públicamente quiénes son, por qué brindan información profesional, para quiénes está destinada su información y qué fuentes de datos utilizan.

5.1. Finalidad

La entidad identifica claramente su finalidad o misión al proporcionar información profesional.

5.2. Intereses creados

La entidad divulga todo interés creado en las decisiones o planes de los usuarios.

5.3. Público objetivo

La entidad identifica claramente el público objetivo y hace que esta información sea fácilmente accesible a los usuarios.

5.4. Información de contacto del proveedor

La entidad brinda información de contacto para permitir que los usuarios le hagan preguntas y provean retroalimentación a la entidad.

5.5. Principales fuentes de información

La entidad identifica las principales fuentes utilizadas en la preparación de su información profesional.

5.6. Uso apropiado

La entidad describe el uso apropiado del contenido y procesos de su información profesional.

5.7. Finanzas

La entidad divulga las principales fuentes de apoyo financiero para el desarrollo, gestión y distribución de su información profesional.

5.8. Recopilación y utilización de datos

La entidad divulga qué datos, si los hay, se recopilan sobre el usuario y cómo se utilizan tales datos.

6. Normas fundamentales de confidencialidad: La entidad debe esforzarse por mantener la más alta confidencialidad y privacidad respecto de los datos y registros de sus destinatarios.**6.1. Recopilación y liberación de datos**

No se recopilan datos sobre ninguna persona ni se comparten de manera alguna sin el consentimiento fundamentado y explícito de la persona.

6.2. Justificación para la recopilación de datos

En cualquier procesamiento en el programa que se base en datos de destinatarios (por ejemplo, nombre, dirección, puntajes en pruebas, intereses, preferencias personales), el programa explica al usuario cómo se están empleando los datos.

6.3. Seguridad de datos

Los archivos de los destinatarios, constancias de utilización del sistema de entrega individual o cualquier otro dato personal obtenido o utilizado por el sistema para cualquier finalidad son seguros y confidenciales. Existe una disposición respecto de la eliminación de los datos de los destinatarios cuando los servicios ya no se estén prestando a la persona del caso.

6.4. Procesamiento seguro de datos confidenciales

Toda transmisión o almacenamiento de datos confidenciales se hace mediante procesos seguros que mantienen la privacidad de los datos del destinatario y los protegen de todo uso no autorizado.

6.5. Investigación

Toda utilización de datos para fines de investigación excluye los datos identificables como personales, salvo cuando los destinatarios autoricen el uso de sus datos para fines de investigación.

3. Cómo darle un sentido de carrera a la información sobre el mercado laboral

Esta publicación de Elaine O'Reilly, apoyada por la Fundación Canadiense de Desarrollo Profesional, Human Resources Development Canada y el Ministerio para la Educación Avanzada de British Columbia, presta asesoramiento útil sobre cómo puede adaptarse la información sobre el mercado laboral para fines de orientación profesional. La publicación está en:

- <http://www.makingcareersense.org>

4. Paquete de información profesional para padres

El sitio web Jobguide 2005 del Departamento Australiano de Educación, Ciencia y Formación incluye un paquete de información profesional para padres que presenta información que pueden usar para hablar con sus hijos acerca de temas profesionales. Esta publicación se ubica en:

- <http://www.jobguide.dest.gov.au>

B. Recursos para especialistas

1. Competencias internacionales para especialistas en orientación educativa y profesional

Estas competencias se incluyen aquí en forma completa y también se encuentran en el sitio web de la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional (AIOEP) en:

- <http://www.iaevg.org/IAEVG/>

Marco de competencias

(Aprobado por la Asamblea General, Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional, Berna, Suiza, 4 de septiembre de 2003).

Competencias fundamentales

- C1 Demostrar comportamiento ético apropiado y conducta profesional en el cumplimiento de roles y responsabilidades
- C2 Demostrar promoción y liderazgo en el avance del aprendizaje, desarrollo profesional e inquietudes personales de los destinatarios
- C3 Demostrar conciencia y apreciación de las diferencias culturales de los destinatarios para interactuar eficazmente con todas las poblaciones
- C4 Integrar la teoría e investigación en la práctica en la orientación, desarrollo profesional, asesoramiento y consultas
- C5 Competencias para diseñar, implementar y evaluar programas e intervenciones de orientación y asesoramiento
- C6 Demostrar conciencia de la capacidad y limitaciones propias del destinatario
- C7 Habilidad para comunicar eficazmente con colegas o destinatarios, empleando el nivel de lenguaje apropiado

- C8 Conocimiento de información actualizada sobre educación, formación, tendencias de empleo, mercado laboral y asuntos sociales
- C9 Sensibilidad social y transectorial
- C10 Competencias para cooperar efectivamente en un equipo de profesionales
- C11 Demostrar conocimiento del proceso de desarrollo profesional permanente.

Competencias especializadas

1. Evaluación

- 1.1.** Conceptualizar y diagnosticar exacta y completamente las necesidades de los destinatarios sobre la base de distintas herramientas y técnicas de evaluación
- 1.2.** Utilizar los datos derivados de la evaluación en forma apropiada y según la situación
- 1.3.** Identificar situaciones que requieren una remisión a servicios especializados
- 1.4.** Facilitar remisiones efectivas mediante el inicio de contactos entre las fuentes de referencia y las personas
- 1.5.** Mantener listados actualizados de fuentes de referencia
- 1.6.** Realizar una evaluación de necesidades de los contextos de los destinatarios.

2. Orientación educativa

- 2.1.** Demostrar interés por el potencial de los estudiantes y las competencias para facilitar el logro de ese potencial
- 2.2.** Guiar a los individuos y los grupos de estudiantes a desarrollar planes educativos
- 2.3.** Asistir a los estudiantes en su proceso de toma de decisiones
- 2.4.** Asistir a los estudiantes a tomar más conciencia de sí mismos
- 2.5.** Asistir a los estudiantes en la elección de sus cursos
- 2.6.** Asistir a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizaje
- 2.7.** Motivar y ayudar a los estudiantes a participar en programas de intercambio internacional.
- 2.8.** Consultar con los padres sobre el avance y desarrollo educativo de sus hijos
- 2.9.** Asistir a los docentes a mejorar sus metodologías de enseñanza
- 2.10.** Asistir a los docentes a implementar la orientación dentro del currículo.

3. Desarrollo profesional

- 3.1.** Conocimiento de temas de desarrollo de la carrera y la dinámica del comportamiento profesional
- 3.2.** Demostrar conocimiento de factores jurídicos pertinentes y sus implicancias para el desarrollo profesional
- 3.3.** Planificar, diseñar e implementar programas e intervenciones permanentes de desarrollo de carrera
- 3.4.** Conocimiento de modelos de transición y toma de decisiones para preparar y planificar para las etapas de la transición. Transición de escuela a trabajo, cambios de carrera, retiro, despido, reducciones de personal

- 3.5.** Identificar factores influyentes (familia, amigos, oportunidades educativas y financieras) y actitudes tendenciosas (que estereotipan a los demás por el género, raza, edad y cultura) en la toma de decisiones sobre la carrera
- 3.6.** Ayudar a las personas a fijar metas, identificar estrategias para lograrlas y reevaluar continuamente sus metas, valores, intereses y decisiones profesionales
- 3.7.** Conocimiento de los servicios o agencias estatales y locales de referencia para temas de empleo, financieros, sociales y personales
- 3.8.** Conocimiento de materiales para la planificación de carreras y sistemas basados en la computadora de información profesional, Internet y otros recursos en línea
- 3.9.** Competencias para utilizar estos recursos y técnicas de desarrollo profesional como corresponde
- 3.10.** Competencias para emplear los recursos de desarrollo profesional diseñados para satisfacer las necesidades de grupos específicos de la población (migrantes, étnicos y poblaciones en riesgo)
- 3.11.** Ayudar a destinatarios a armar su carrera y proyecto de vida.

4. Asesoramiento

- 4.1.** Entender los principales factores relacionados con el desarrollo personal de destinatarios y la dinámica de su comportamiento individual
- 4.2.** Demostrar empatía, respeto y una relación constructiva con el destinatario
- 4.3.** Emplear técnicas de asesoramiento individuales
- 4.4.** Utilizar técnicas de asesoramiento de grupo
- 4.5.** Abordar las necesidades de los estudiantes en riesgo
- 4.6.** Asistir a los destinatarios en:
 - 4.6.1. Prevención de problemas personales
 - 4.6.2. Desarrollo de la personalidad
 - 4.6.3. Solución de problemas personales
 - 4.6.4. Toma de decisiones
 - 4.6.5. Identidad sexual
 - 4.6.6. Competencias sociales
 - 4.6.7. Educación en salud
 - 4.6.8. Empleo de los momentos de ocio
- 4.7.** Ayudar a los destinatarios a desarrollar un plan de vida personal
- 4.8.** Detección y remisión de casos a otros servicios especializados.

5. Gestión de la información

- 5.1.** Conocimiento de la legislación sobre la educación, formación y trabajo a nivel local, nacional e internacional
- 5.2.** Conocimiento de equivalencias de títulos y calificaciones profesionales obtenidos en países diferentes
- 5.3.** Recopilar, organizar, diseminar y proporcionar información actualizada profesional, educativa y personal/social, sobre:
 - 5.3.1. Educación y formación
 - 5.3.2. Información ocupacional
 - 5.3.3. Oportunidades de empleo
 - 5.3.4. Otros (salud, ocio.....) (Especificar): _____

- 5.4. Utilizar tecnologías de la información para proporcionar información educativa y ocupacional (Bases de datos, programas de educación basados en la computadora y orientación profesional e Internet).
- 5.5. Ayudar a los destinatarios a acceder y utilizar información educativa y ocupacional de una manera que tenga sentido.

6. Consulta y coordinación

- 6.1. Consultar con los padres, docentes, tutores, asistentes sociales, administradores y otros agentes para mejorar su trabajo con los estudiantes
- 6.2. Demostrar las competencias interpersonales necesarias para crear y mantener relaciones de consulta, objetivos y cambios de comportamiento deseados
- 6.3. Demostrar competencias en el trabajo con organizaciones (universidades, empresas, municipalidades y otras instituciones)
- 6.4. Interpretar y explicar conceptos e información nueva efectivamente
- 6.5. Coordinar el personal escolar y comunitario para reunir recursos para los estudiantes
- 6.6. Emplear un proceso efectivo de remisión para asistir a estudiantes y otros a usar programas, servicios y redes especiales
- 6.7. Competencias para coordinar y estimular la creatividad de los estudiantes para que elaboren sus propios programas (estudios y trabajo)
- 6.8. Competencias para construir una buena imagen como profesional.

7. Investigación y evaluación

- 7.1. Conocimiento de las metodologías de la investigación, recopilación de datos y técnicas de análisis
- 7.2. Promover proyectos de investigación en relación con la orientación y asesoramiento
- 7.3. Emplear métodos de presentación para informar sobre los resultados de la investigación
- 7.4. Interpretar los resultados de esta investigación
- 7.5. Integrar los resultados de esta investigación en la práctica de orientación y asesoramiento
- 7.6. Evaluar programas e intervenciones de orientación, aplicando técnicas y modelos de evaluación de programas actualizados
- 7.7. Mantenerse actualizado respecto de los hallazgos de la investigación.

8. Gestión de programas/servicios

- 8.1. Identificar poblaciones objetivo
- 8.2. Realizar evaluaciones de necesidades
- 8.3. Recursos de inventario pertinentes para la planificación e implementación de programas
- 8.4. Conocimiento sobre literatura, tendencias y temática actualizadas pertinentes
- 8.5. Promover la concientización de la comunidad acerca de los programas y servicios
- 8.6. Gestionar (diseñar, implementar, supervisar) programas e intervenciones

- 8.7.** Evaluar la eficacia de las intervenciones
- 8.8.** Emplear los resultados para efectuar el mejoramiento de los programas mediante la recomendación de mejoras institucionales/de agencias
- 8.9.** Competencias para organizar y gestionar los servicios educativos, de asesoramiento, de orientación y de colocación
- 8.10.** Administrar y supervisar al personal
- 8.11.** Promover el desarrollo del personal.

9. Aumento de la capacidad de las comunidades

- 9.1.** Competencias para desarrollar relaciones con los socios comunitarios clave
- 9.2.** Realizar el análisis de los recursos humanos y materiales
- 9.3.** Hacer la evaluación de las necesidades de la comunidad
- 9.4.** Trabajar con la comunidad para emplear efectivamente esos recursos para satisfacer sus necesidades
- 9.5.** Trabajar con la comunidad para desarrollar, implementar y evaluar planes de acción para abordar metas económicas, sociales, educativas y de empleo
- 9.6.** Trabajar con las redes de recursos locales, nacionales e internacionales para la orientación educativa y profesional (por ejemplo, AIOEP).

10. Intermediación laboral

- 10.1.** Preparar individualmente a los destinatarios en estrategias de búsqueda de trabajo
- 10.2.** Empleo de Internet en el proceso de búsqueda de trabajo
- 10.3.** Presentar las oportunidades laborales a los destinatarios y facilitar su elección de un puesto apropiado
- 10.4.** Hacer el enlace con empleadores y con proveedores de formación y educación para obtener información sobre las oportunidades que ofrecen
- 10.5.** Consultar con quienes formulan las políticas
- 10.6.** Hacer el seguimiento de las propuestas de inserción laboral
- 10.7.** Establecer correspondencias entre individuos y vacantes específicas en empleos, educación o formación
- 10.8.** Apoyar a los usuarios en el mantenimiento de empleos.

2. Inventarios de evaluación profesional

- 1.** Apoyo al aprendizaje (<http://www.support4learning.org.uk/jobsearch/assess.htm>).
Este sitio del Reino Unido proporciona un extensivo inventario de vínculos a pruebas de evaluación profesional, incluidas varias que pueden realizarse en línea
- 2.** Minnesota ISEEK (Internet System for Education and Employment Knowledge-United States) <http://www.iseek.org/sv/81002.jsp>
Este sitio norteamericano proporciona un inventario de vínculos a una variedad de pruebas de evaluación profesional, incluidas varias que pueden realizarse en línea.

3. Procesos de desarrollo de especialistas en orientación profesional

Los siguientes modelos de procesos (de Catherine Casserly del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias de Canadá) proporcionan pasos para las intervenciones de especialistas en carreras con destinatarios, así como el marco para un manual para consejeros. Estos procesos y la reseña del manual podrían adaptarse para su utilización por especialistas de primera línea en orientación profesional (escuelas, organismos, servicios gubernamentales) en forma cotidiana.

- A.** El proceso de evaluación del asesoramiento y la solución de problemas
- B.** El proceso de determinación de las necesidades individuales
- C.** El plan de acción del destinatario
- D.** El proceso de gestión del caso
- E.** Reseña para un manual para consejeros.

A. El proceso de evaluación del asesoramiento y la solución de problemas

Finalidad:

El proceso asiste al consejero o especialista en empleos a comprender plenamente que su rol dentro de la oferta total de servicios que lleva al empleo efectivo de los destinatarios, debe basarse en las necesidades singulares relacionadas con el empleo de cada destinatario.

Descripción:

El modelo describe las 12 tareas del componente de evaluación del asesoramiento sobre empleos, así como las acciones del consejero en cada una de las 12 tareas. Las tareas se describen en cuatro fases.

Fase 1: Identificación de las dificultades para el empleo

Paso 1. Establecer una relación de colaboración

- Respeto mutuo y autenticidad
- Acuerdo sobre la índole del trabajo que harán juntos
- Compartir la información
- Respeto de la privacidad del destinatario

Paso 2. Pronunciarse sobre el desafío, obstáculo o dificultad que representa el empleo

- Generalmente sigue siendo muy global a esta altura
- Obtener la perspectiva del destinatario sobre el tema

Paso 3. Formular la declaración de limitación

- Emplear las palabras del destinatario
- Delinear la causa de la dificultad del empleo desde el punto de vista del destinatario

Paso 4. Establecer la finalidad de la entrevista

- Introducir la finalidad de la entrevista y verificar la motivación del destinatario respecto del proceso
- Poner atención en las señales de resistencia manifestadas por el destinatario

Fase 2: Aclaración de las dificultades para el empleo**Paso 5.** Aclarar los aspectos cognitivos, de comportamiento, afectivos y contextuales de la dificultad

- Identificar las ideas, percepciones y supuestos del destinatario
- Determinar los sentimientos y emociones del destinatario que resultan de la dificultad
- Identificar las acciones que han llevado a cabo los destinatarios a fin de resolver su dificultad
- Definir el impacto de la dificultad en la vida del destinatario

Paso 6. Aclarar los recursos y limitaciones personales y ambientales en relación con la dificultad del empleo

- Identificar quién es el destinatario (es decir, su educación, aptitudes, motivación, intereses, habilidades, desafíos)
- Definir el entorno del destinatario (recursos, apoyo, servicios disponibles, etc.)

Paso 7. Aclarar los valores del destinatario en relación con la dificultad del empleo

- Ayudar a los destinatarios a identificar sus valores y definir el impacto en su situación de empleo

Fase 3: Desarrollo de un plan de acción**Paso 8.** Formular una meta de asesoramiento y generar opciones

- Transformar la declaración de limitaciones revisada en una declaración de acción, como por ejemplo, *"Si deseo... entonces debo..."*
- Someter soluciones posibles a una tormenta de ideas

Paso 9. Validar y priorizar opciones

- Analizar los pro y los contra de cada opción, tomando en cuenta los recursos y limitaciones del destinatario
- Escoger la opción más apropiada para resolver las dificultades para el empleo

Paso 10. Establecer un Plan de Acción

- Traducir las opciones prioritarias en acciones concretas mutuamente acordadas
- Validar la motivación y el compromiso del destinatario

Fase 4: Implementación y evaluación**Paso 11.** Verificar el logro de la meta aconsejada

- Alentar, apoyar y guiar al destinatario
- Verificar que se hayan completado las actividades del plan de acción
- Si la meta no se ha logrado, examinar la situación y modificar las acciones o la meta, de ser necesario
- Registrar y documentar

Paso 12. Determinar la autosuficiencia del destinatario

- Tanto el consejero/especialista en empleos como el destinatario evalúan si pueden perseguir una meta independientemente en cualquiera de las cuatro dimensiones de empleabilidad.

B. El proceso de determinar las necesidades individuales**Finalidad:**

Ayudar a los consejeros que aplican un enfoque centrado en el destinatario a identificar, de una manera colaboradora, las necesidades de empleo que podrían abordarse por remisión a una intervención apropiada provista por el servicio de asesoramiento sobre empleo o un socio comunitario, e identificar y proveer el apoyo y seguimiento requerido para asegurar resultados positivos.

Descripción:

La entrevista para determinar las necesidades individuales es un proceso que cuenta con cuatro dimensiones de empleabilidad: (1) Toma de decisiones sobre carreras; (2) Mejoramiento de competencias; (3) Búsqueda de empleo; y (4) Mantenimiento del empleo como base.

Fase 1: Determinación de necesidades:

- Comenzar la entrevista
 - Saludar al destinatario y hacer la presentación
 - Establecer el objetivo del destinatario
 - Establecer la finalidad de la entrevista (proceso de colaboración)
 - Confirmar el objetivo (es decir, la elegibilidad para programas y servicios disponibles)
 - Referir los servicios o recursos que no son un objetivo a otros servicios o recursos disponibles
- Reunir información
 - Reunir datos sobre la empleabilidad del destinatario
 - Determinar la meta ocupacional del destinatario (esto puede necesitar investigación por parte del destinatario)
 - Determinar si el destinatario cumple con los requisitos ocupacionales (incluidas las clasificaciones, certificaciones, y licencias)
 - Determinar la capacidad del destinatario para buscar trabajo (por ejemplo, transporte, cuidado de niños, vestimenta)

- Determinar la capacidad del destinatario para mantener el empleo (por ejemplo, salud, disposiciones para el cuidado de los niños, transporte, alojamiento)
- Reunión de datos sobre elegibilidad para programas existentes de apoyo en materia de ingresos
- Reunión de datos sobre las necesidades personales y financieras
- Determinar necesidades
 - Resumir la información obtenida y confirmar con el destinatario
 - Identificar la necesidad o necesidades del destinatario
 - Obtener el acuerdo del destinatario sobre las necesidades identificadas
- Examinar la elegibilidad
 - Resumir la información y compararla con los requisitos de elegibilidad del programa (por ejemplo, edad, ciudadanía, género)
 - Confirmar la comprensión del destinatario
- Examinar opciones e intervenciones
 - Describir y vincular las opciones apropiadas y disponibles con la(s) necesidad(es) identificada(s)
 - Asistir al destinatario a escoger las opciones pertinentes para la(s) necesidad(es) identificada(s)
 - Confirmar la selección para servicios adicionales
 - Revisar derechos y obligaciones según sea necesario
 - Acordar sobre una opción:
 1. Remisión, si corresponde, a otro servicio u organización
 2. Desarrollar un plan de acción

Fase 2: Planificación de la acción

- Desarrollar un plan de acción
 - Debatir y desarrollar los pasos del plan de acción
 - Realizar una evaluación financiera (si corresponde)
 - Finalizar el plan de acción
 - Establecer fechas para reuniones de seguimiento
- Obtener el compromiso del destinatario con el Plan de Acción
 - Esbozar seguimiento e intervalos en función de tiempo
 - Asegurar el compromiso financiero (si corresponde)
 - Asegurar el compromiso con el plan de acción
 - Identificar el consejero, funcionario de empleo o director del caso
 - Cerrar la entrevista

Fase 3. Terminación de la documentación

- Documentación completa (impresos, formularios, formularios electrónicos)

C. El plan de acción del destinatario

El plan de acción consiste en una serie de pasos o actividades realizadas por el destinatario y el proveedor del servicio (consejero, especialista en empleo) para ayudar al destinatario a superar sus necesidades de empleabilidad y apoyar el logro de sus metas de empleo. Las necesidades de empleabilidad incluyen lo siguiente:

- 1.** La toma de decisiones en materia de carrera incluye las competencias y conocimientos relacionados para hacer elecciones de esta índole o la posibilidad de tomar una o más decisiones relativas a la elección de una carrera.
- 2.** El mejoramiento de las competencias incluye las competencias genéricas o esenciales asociadas con la mayoría de las ocupaciones y las competencias específicas necesarias para una ocupación específica.
- 3.** Las competencias para la búsqueda de trabajo son aquellas necesarias para una búsqueda eficaz de empleo o para tener independencia en la búsqueda de empleo.
- 4.** Las competencias de mantenimiento de trabajo tienen que ver con las competencias relacionadas o que conducen a la estabilidad laboral de un individuo, es decir, la capacidad de mantener o retener el empleo.

El plan de acción del destinatario incluye las opciones e intervenciones que decide el destinatario como las más apropiadas para abordar sus necesidades.

El plan de acción debe contener lo siguiente:

- un claro acuerdo sobre lo que se propone la intervención
- una clara expresión de las responsabilidades del destinatario y del proveedor del servicio
- un claro acuerdo sobre la fecha prevista para la terminación de la intervención
- un claro acuerdo sobre dónde se completará la intervención
- una expresión sobre qué se tratará de lograr o abordar con la acción.

D. El proceso de gestión del caso

Finalidad

Suministrar a los consejeros o funcionarios de empleo un proceso que asegure que los destinatarios (que están participando en actividades destinadas a satisfacer necesidades identificadas de empleo), reciban el apoyo continuo y el seguimiento necesario para promover la terminación exitosa y resultados positivos.

Descripción

El modelo de gestión de casos es un proceso de ocho etapas que es una combinación de actividades de apoyo centradas en los destinatarios y documentación oportuna de los avances de los destinatarios, hasta e incluyendo el registro de los productos y los resultados de los empeños de los destinatarios por resolver sus problemas de empleo y carrera (es decir, encontrar trabajo decente o volver a la escuela).

1. Revisar el plan de acción del destinatario (elaborado como parte del proceso de determinación de las necesidades individuales)

- Antes de reunirse con el destinatario, revisar toda la documentación y notas existentes y asegurar que toda la documentación sea clara y esté completa.
- Obtener una clara comprensión de las necesidades, recursos, asuntos, oportunidades y planes del destinatario
- Identificar toda inconsistencia, falta de precisión o problemas potenciales
- Revisar los aspectos financieros (por ejemplo, si recibió el destinatario alguna ayuda financiera prometida).

2. Entrar en contacto con el destinatario para el seguimiento

- Entrar en contacto con el destinatario personalmente o por teléfono
- Explicar la finalidad del seguimiento del destinatario como parte de la gestión del caso, es decir, para registrar éxitos y abordar desafíos y problemas
- Aclarar las expectativas del destinatario respecto de la intervención de seguimiento como parte del plan de acción acordado
- Identificar cualquier inconsistencia, falta de precisión o problemas
- Verificar la comprensión del destinatario comparado con la documentación escrita
- Revisar los registros con cualquier información nueva o que haya cambiado
- Confirmar la próxima fecha de seguimiento.

3. Confirmar compromiso

- Validar el compromiso del destinatario con el plan de acción
- Confirmar el apoyo del plan de acción por parte del consejero o especialista en empleo
- Confirmar el compromiso del consejero o especialista en empleo con el seguimiento de su componente de actividades acordadas, por ejemplo, obtener información del mercado laboral o apoyo financiero.

4. Coordinar actividades de intervención

- Enlazar con proveedores de servicios, por ejemplo, una institución de formación, una facilidad de salud comunitaria o servicios de asesoramiento especializados
- Confirmar las fechas de inicio y terminación para la intervención del destinatario
- Asegurar que el proveedor del servicio pueda cumplir con las normas de servicio esperadas para satisfacer las necesidades identificadas
- Hacer el seguimiento del avance del destinatario (personalmente, por teléfono)
- Registrar la información en el archivo del destinatario.

5. Apoyar los avances del destinatario

- En la totalidad del proceso, apoyar al destinatario alentándolo y reforzándolo
- Determinar la idoneidad continua de la(s) intervención(es)
- Identificar y abordar los problemas/inquietudes cuando surjan
- Recomendar acción correctiva de ser necesario
- Asegurar que el destinatario sea consciente de las consecuencias de las acciones
- Documentar todo cambio
- Verificar si se cumple con las necesidades, es decir, si los problemas se resuelven satisfactoriamente.

6. Reevaluar o reajustar el plan de acción

- Trabajar con el destinatario para reajustar el plan de acción como corresponda, es decir, deje constancia de los avances o problemas y cómo se han resuelto
- Asegurar que el destinatario tenga plena conciencia del contenido del plan de acción y que exprese su compromiso con él.

7. Escoger un plan de acción

- Confirmar la terminación del plan de acción (parcial o total) con el destinatario
- Determinar desenlaces/resultados
- Registrar desenlaces/resultados.

8. Seguimiento

- De ser posible, haga el seguimiento con el destinatario en tiempos predeterminados, por ejemplo, en un mes y en cuatro meses, para identificar el éxito del destinatario o la necesidad de más intervenciones.

E. Perfil de un manual de consejero

Una muestra de la tabla de materias podría incluir:

1. Declaración de visión para la organización y el servicio, que varía según sea un sistema de educación o un servicio de empleo
2. Puntos de contacto: a quién llamar para pedir ayuda. Puede incluir la sede y los recursos comunitarios
3. Directivas organizacionales incluidos los requisitos relacionados con el presupuesto
4. Objetivos organizacionales, entregables y rendiciones de cuentas: por ejemplo, un plan de acción para el corto y mediano plazo para la organización en su totalidad y esta oficina en particular. Corto plazo: este año calendario, por ejemplo, la meta es colocar al 70 por ciento de todos los destinatarios en puestos de trabajo que mantengan por un mínimo de tres meses, y conseguir que el 90 por ciento de todos los estudiantes completen solicitudes para formación postsecundaria. Largo plazo: mejorar la tasa de colocación en un 20 por ciento en tres años, para aumentar el número de programas y servicios ofrecidos por un factor de 3 a lo largo de tres años. Completar una evaluación del éxito del programa al final de tres años, es decir, la medida en que se lograron las metas.
5. Nombres de programas, descripciones, criterios de elección
6. Información sobre programas de asistencia en materia de ingresos y cómo conseguirlos
7. Información relacionada con programas, por ejemplo, cómo presentar una solicitud de ingreso a una institución postsecundaria, posibilidad de ayuda financiera disponible
8. Materiales de referencia, por ejemplo, si existe un catálogo para pedir materiales
9. Cómo buscar e interpretar la información sobre el mercado laboral, por ejemplo, utilizar los periódicos
10. Requisitos de mantenimiento de constancias, incluidas tabulaciones de resultados y cómo totalizarlos
11. Cómo promover sus servicios con destinatarios: trabajadores, empleadores, estudiantes
12. Cuestiones de privacidad: cómo respetar la información del destinatario, especialmente cuando se comparten los archivos
13. Referencias de Internet que son útiles, categorizadas según sean para la formación de consejeros, información para estudiantes, información para destinatarios trabajadores o herramientas de evaluación
14. Competencias de los consejeros y cómo lograrlas y retenerlas
15. Recursos comunitarios para problemas y temáticas que no son en su sentido más estricto temáticas de empleo, como por ejemplo, cuestiones de salud, adicciones, necesidades de alojamiento
16. Cómo impedir el *surmenage* personal y profesional.

Todos los materiales tienen fecha por lo que la información no actualizada puede descartarse cuando deje de ser pertinente.

4. Asesoramiento sobre empleo, orientación profesional e información sobre ocupaciones

Provistos a través de un servicio público de empleo.

Esta Guía de la OIT de Catherine Casserly proporciona un marco útil para la prestación de asesoramiento en persona a través del servicio público de empleo. Se encuentra en el sitio web de la OIT en:

- <http://mirror/public/english/employment/skills/empserv/public/publ/index.htm>

C. Policy guidelines

1. Orientación profesional. Un manual para quienes formulan políticas

Esta Guía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) resume lo hallado en revisiones nacionales de políticas de orientación profesional que se realizaron en 2001/03 en 36 países europeos y tres países no europeos de medianos ingresos. Se encuentra en el sitio web de la OCDE en:

- <http://www1.oecd.org/publications/e-book/9104021E.PDF> o en publicaciones de la OCDE.

Bibliografía

- Aisenson, D.; Aisenson, G.; Monedero, F.; Batlle, S.; Legaspi, L. 2004. Theoretical models and development of psychosocial and educational guidance programs in Argentina. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Escuela de Psicología.
<http://www.guidance-research.org/EG/ip/theory/guid-argentina>.
- Arulmani, G.; Arulmani, S. 2004. Career counselling: A handbook. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Banco Mundial. 2003. Lifelong learning in the global knowledge economy: Challenges for developing countries. Washington: Oxford University .
- Betcherman, G.; Olivas, K.; Dar, A. 2004. Impacts of active labour market programs: New evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries. Washington: Banco Mundial. (Social Protection Discussion Paper, 0402)
- Bezanson, L.; Kellett, R. 2001. Integrating career information and guidance services at a local level. Paris: OCDE.
- Bezanson, L.; Turcotte, M. 2004. Delivery of career guidance services. Trabajo de OIT no publicado. Contacto: ifpskills@ilo.org .
- Casserly, C. 1994. Employment counselling, career guidance and occupational information provided through a public employment service. Ginebra: OIT. (Labour Administration Branch, 40-2)
- Corbanese, G.; Rosas, G. Forthcoming. Employment counselling and career guidance: A trainer's guide for employment service personnel Ginebra: OIT.
- Dar, A; Tzannetos, Z. 1999. Active labor market programs: A review of the evidence from evaluations. Washington: Banco Mundial. (Social Protection Discussion Paper, 9901)
- European Training Foundation (ETF). 2003. Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries: Synthesis Report. Turin.
- Godfrey, M. 2003. Youth employment policy in developing and transition countries: Prevention as well as cure. Washington: Banco Mundial. (Social Protection Discussion Paper, 0320)
- International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG). 1999. Strategies for vocational guidance in the twenty-first century. Presentado al: Second International Congress on Technical and Vocational Education, Paris, UNESCO.
- Iwamoto, W.; Hoffman, A.M. 2003. The life-skills dimension of the Dakar Framework on Education for All. En: Skills for life and work. Bonn: Working Group for International Cooperation for Skills Development. p. 21. (Paper, 8)
- Kreft, W.; Watts, A.G. 2003. Public policies and career development: A framework for the design of career information, guidance and counselling services in developing and transition countries. Country Report on Poland. Washington: Banco Mundial, 2003.
http://www1.worldbank.org/education/lifelong_learning/pdf/Poland%20country%20report%20_final-_.pdf .
- Lim Lean L. 1996. More and better jobs for women: An action guide, Ginebra: OIT.
- McCarthy, J. 2004. The skills, training and qualifications of guidance workers. International Journal for Educational and Vocational Guidance. v. 4, n. 2-3.

- Matthews, B. 2004. Career guidance knowledge resources. Trabajo de OIT no publicado. Contacto: ifpskills@ilo.org .
- Miller, J.V.; Vetter, L. 1996. Vocational guidance for equal access and opportunity for girls and women in technical and vocational education. Bonn: UNESCO.UNEVOC. (Studies in Technical and Vocational Education, 6)
- Naciones Unidas. 2004. World population to 2300. Nueva York: Naciones Unidas. Departamento de Economía.
- . Inter Agency Working Group. 2002. Life skills for health promotion of out-of school adolescents: Facilitators guide (India, UN)
<http://www.un.org.in/unnew/iawg/popdev/lifeskills/facilitator.pdf>
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) 2003. Career guidance and public policy: Bridging the gap. París. (EDC/EC, 5)
- . 2002. Review of career guidance policies: Korea Country Note (Paris) <http://www.oecd.org>
- OCDE; European Commission. 2004. Career guidance: A handbook for policy makers. París.
- OIT. 2004. Report of the Survey on School-to-Work Transition in Indonesia. Ginebra: OIT. Programa Promoción de Género. (Working Paper, 14)
- . 2004. Towards a fair deal for migrant workers in the global economy. Report VI. International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004.
- . 2004. World Commission on the Social Dimension of Globalization: A fair globalization. Creating opportunities for all. Ginebra.
- . 2003. Report of the Survey of the school-to-work transition of young women and men in Vietnam. Ginebra: Programa Promoción de Género. (Working Paper, 13)
- . 2003. Working out of poverty. Report of the Director-General. International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003.
- . 2002. Global employment agenda. Ginebra.
- . 2002. Revision of the Human resources development recommendation database, ILO-IFP/SKILLS. Ginebra. <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm>
- . 1997. Constructing a map of the world of work. Ginebra: OIT. Oficina de Estadísticas. p.1. (Working Paper, 95-2)
- OMS. 1996. Life skills education: Planning for research. Ginebra.
- Phan, T.; Hansen, E.; Price, D. 2001. The public employment service in a changing labour market. Ginebra: OIT.
- Riordan, T.; Rosas, G. 2003. Core work skills: ILO perspective and recent developments. En: Skills for life and work. Bonn: Working Group for International Cooperation for Skills Development. p. 17-18. (Paper 8)
- Rychen, D.S. 2003. Contribution from the OECD DeSeCo project: En: Skills for life and work. Bonn: Working Group for International Cooperation for Skills Development. p. 13-14. (Paper 8)
- Sultana, R. 2004. Comments on Draft ILO career guidance manual. Trabajo no publicado

—. 2003. Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe. Thessaloniki: CEDEFOP. (CEDEFOP Synthesis Report)

du Toit, R. 2004. Career guidance in a developing country context. Trabajo de OIT no publicado. Contacto: ipf.skills@ilo.org .

UNESCO. 2004. Towards EFA: Assessing progress. En: Education for all: Global monitoring report 2003/4. Capítulo 2. http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=23023&URL_DO=DO_TOPIC &URL_SECTION=201.html

Vargas Zúñiga, F. 2004. Competencias clave y aprendizaje permanente. Montevideo: CINTERFOR/OIT. (Herramientas para la Transformación, 26)

Watts, A.G; Fretwell, D.H. 2004. Public policies for career development: Case studies and emerging issues to designing career information and guidance in developing and transition economies. Washington: Banco Mundial. (Report, 28598) <http://www.wds.worldbank.org/>

—. 2003. Public policies for career development: Policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies. Washington: Banco Mundial. (Discussion Paper)

Watts, A.G; Sultana, R.G. 2004. Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. International Journal for Educational and Vocational Guidance. v. 4, n.2-3. p. 105-122.

—. 2003. Career guidance policies in 36 countries: Contrasts and common themes. Thessaloniki: CEDEFOP. Conference on Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap.

Este libro
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, octubre de 2006

Hecho el depósito legal número 338.188/2006