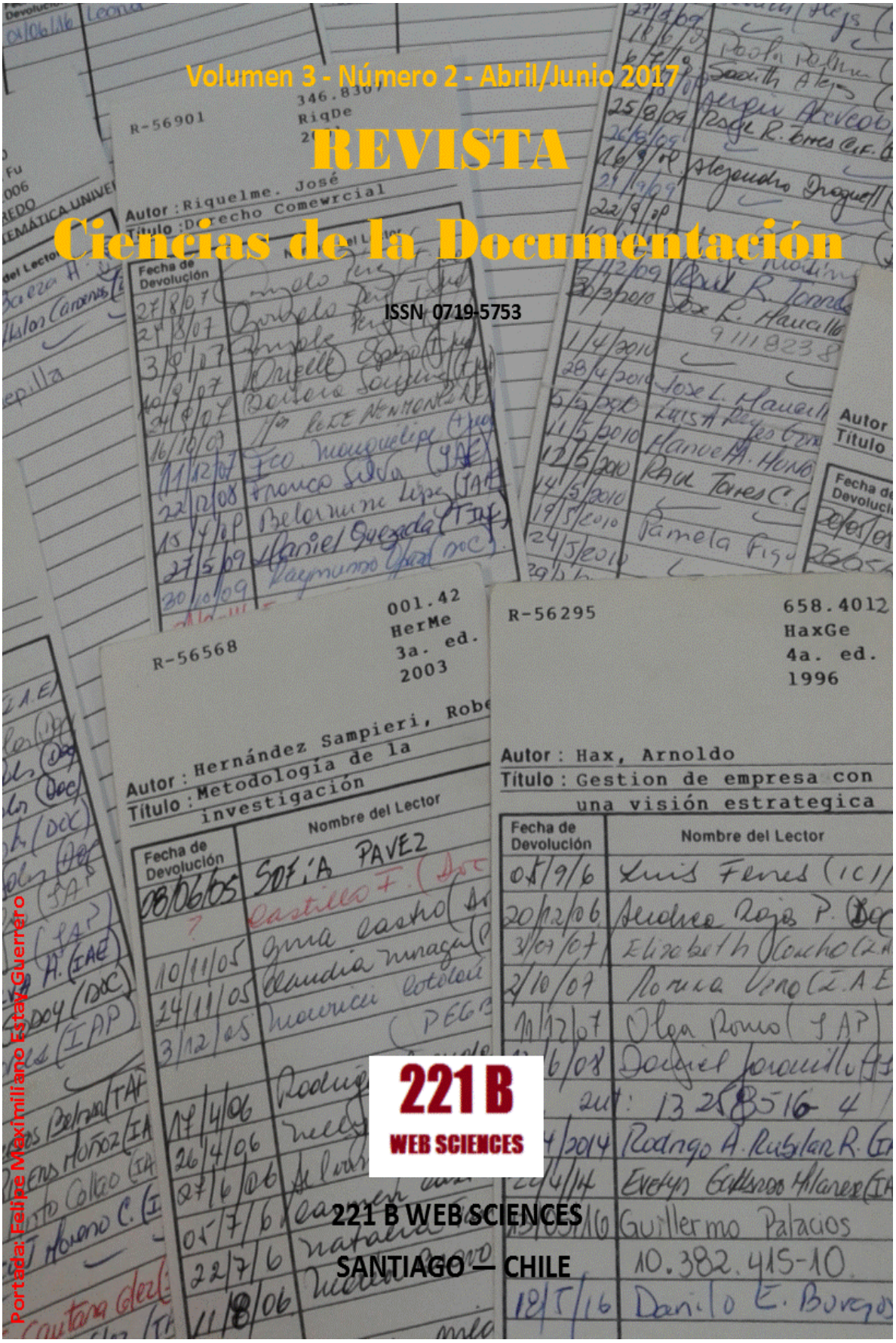
Volumen 3 - Número 2 - Abril/Junio 2017

REVISTA Ciencias de la Documentación

ISSN 0719-5753



221 B WEB SCIENCES

221 B WEB SCIENCES

SANTIAGO — CHILE

Portada: Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Revista
CD
Ciencias de la Documentación

221 B
WEB SCIENCES

CUERPO DIRECTIVO

Directora
Carolina Cabezas Cáceres
221 B Web Sciences, Chile

Subdirector
Eugenio Bustos Ruz
221 B Web Sciences, Chile

Editor
Juan Guillermo Estay Sepúlveda
221 B Web Sciences, Chile

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés
Pauline Corthorn Escudero
221 B Web Sciences, Chile

Traductora: Portugués
Elaine Cristina Pereira Menegón
221 B Web Sciences, Chile

Portada
Felipe Maximiliano Estay Guerrero
221 B Web Sciences, Chile

Asesoría Ciencia Aplicada y Tecnológica:
221 B Web Sciences
Santiago – Chile

Revista Ciencias de la Documentación
Representante Legal
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Kátia Bethânia Melo de Souza
Universidade de Brasília – UNB, Brasil

Dr. Carlos Blaya Perez
Universidade Federal de Santa María, Brasil

Ph. D. France Bouthillier
MgGill University, Canadá

Dr. Juan Escobedo Romero
Universidad Autónoma de San Luis de Potosi, México

Dr. Jorge Espino Sánchez
Escuela Nacional de Archiveros, Perú

Dra. Patricia Hernández Salazar
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Trudy Huskamp Peterson
Certiefd Archivist Washington D. C., Estados Unidos

Dr. Luis Fernando Jaén García
Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Dra. Elmira Luzia Melo Soares Simeão
Universidade de Brasília, Brasil

Lic. Beatriz Montoya Valenzuela
Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú

Mg. Liliana Patiño
Archiveros Red Social, Argentina

Dr. André Porto Ancona Lopez
Universidade de Brasília, Brasil

Dra. Glaucia Vieira Ramos Konrad
Universidad Federal de Santa María, Brasil

Dra. Perla Olivia Rodríguez Reséndiz
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Revista CD Ciencias de la Documentación

221 B WEB SCIENCES

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Dr. Héctor Guillermo Alfaro López
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Eugenio Bustos Ruz
Asociación de Archiveros de Chile, Chile

Ph. D. Juan R. Coca
Universidad de Valladolid, España

Dr. Martino Contu
Universitá Degli Studi di Sassari, Italia

Dr. José Ramón Cruz Mundet
Universidad Carlos III, España

Dr. Carlos Tulio Da Silva Medeiros
Inatituto Federal Sul-rio.grandense, Brasil

Dr. Andrés Di Masso Tarditti
Universidad de Barcelona, España

Dra. Luciana Duranti
University of British Columbia, Canadá

Dr. Allen Foster
University of Aberystwyth, Reino Unido

Dra. Manuela Garau
Universidad de Cagliari, Italia

Dra. Marcia H. T. de Figueredo Lima
Universidad Federal Fluminense, Brasil

Dra. Rosana López Carreño
Universidad de Murcia, España

Dr. José López Yepes
Universidad Complutense de Madrid, España

Dr. Miguel Angel Márdero Arellano
Insituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, Brasil

Lic. María Auxiliadora Martín Gallardo
Fundación Cs. de la Documentación, España

Dra. María del Carmen Mastropiero
Archivos Privados Organizados, Argentina

Dr. Andrea Mutolo
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Mg. Luis Oporto Ordoñez
Director Biblioteca Nacional y Archivo Histórico de la Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia, Bolivia
Universidad San Andrés, Bolivia

Dr. Alejandro Parada
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Gloria Ponjuán Dante
Universidad de La Habana, Cuba

Dra. Luz Marina Quiroga
University of Hawaii, Estados Unidos

Dr. Miguel Ángel Rendón Rojas
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Fernanda Ribeiro
Universidade do Porto, Portugal

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta
Universidad Iberoamerica Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu
Universidad Iberoamerica Ciudad de México, México

Mg. Julio Santillán Aldana
Universidade de Brasília, Brasil

Dra. Anna Szlejcher
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dra. Ludmila Tikhnova
Russian State Library, Federación Rusa

Revista
CD
Ciencias de la Documentación

221 B
WEB SCIENCES

Indización

Revista Ciencias de la Documentación, se encuentra indizada en:

latindex

CATÁLOGO

Diálogos Mercosur

Academic Resource Index ResearchBib

MIAR 2015 Live

SIS

Actualidad Iberoamericana

International Innovative Journal Impact Factor (IIJIF)

CIT

CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICA

Revista CD Ciencias de la Documentación

221 B WEB SCIENCES

ISSN 0719-5753 - Volumen 3 / Número 2 / Abril – Junio 2017 pp. 31-41

ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO. ANTECEDENTES Y BASES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD

PROFESSIONAL ORIENTATION FOR EMPLOYMENT. BACKGROUND AND BASIS FOR IMPROVING EMPLOYABILITY

Dra. Eva Ángeles Bermúdez López
Universidad de Educación a Distancia, España
evabermut@gmail.com

Fecha de Recepción: 30 de marzo de 2017 – **Fecha de Aceptación**: 03 de abril de 2017

Resumen

El presente artículo, aborda la clarificación del concepto "Orientación Profesional" a lo largo de la historia. Interpretada teóricamente por numerosos autores y llevada a la práctica en distintos contextos; principalmente, en educación y empleo. Hechos estos patentes desde mediados del S. XX y aún hoy no se ha llegado a un consenso sobre optimización recursos, planificación e integración participativa entre distintas Administraciones (educativa y empleo) para delimitar un fin común; puesta en marcha de la Orientación Profesional a lo largo de la vida de cada persona para mejorar su empleabilidad. Haciendo posible la inclusión social de la misma.

Palabras Claves

Orientación profesional – Empleabilidad – Cohesión social – Equidad

Abstract

This article deals with the clarification of the concept "Career guidance" throughout history. Theoretically interpreted by numerous authors and realized in different contexts; mainly in education and employment. Made these patents since the mid-20th century and still today is has not reached a consensus on optimizing resources, planning and participatory integration between different administrations (education and employment) to demarcate a common purpose; implementation of vocational guidance throughout the life of each person to improve their employability. Enabling social inclusion of the same.

Keywords

Professional orientation – Employability – Social cohesión – Equity

Introducción

El presente trabajo nace como fruto de la relación entre Orientación profesional para el empleo y la formación a lo largo de la vida como premisas para mejorar la empleabilidad.

A lo largo del presente trabajo, trataré de hacer un barrido histórico sobre la existencia de la Orientación Profesional desde años atrás. Así como la creación de mecanismos como la Estrategia Europea para el Empleo entre otros para luchar contra la desigualdad social.

La Orientación Profesional, es vista desde tiempos memorables, como nexo de unión entre educación y mundo laboral a lo largo de la vida de cada persona. Sin embargo, este hecho es plasmado a nivel teórico, quedando relegada en la práctica.

Clarificación del concepto de orientación profesional a lo largo de la historia

El concepto de Orientación Profesional, tiene un amplio recorrido histórico. Dentro de las diferentes clasificaciones hechas al respecto, nos encontramos la de Llerena Campanioni; O. En su artículo "Una mirada a la Orientación Profesional desde el Enfoque Histórico Cultural en la Educación Superior Actual", establece dos etapas en el desarrollo de la Orientación Profesional:

- Primera Etapa (pre científica). Desde la antigüedad hasta finales del S. XIX. El consejo y/o la ayuda vocacional, tenían connotaciones desde intuitivas – filosófica – religiosas, observaciones, teóricas hasta tecnológicas. Pasando desde maestros de oficios ubicados en talleres (ya que en el antiguo mundo no existían instituciones escolares) a profesiones heredadas de padres a hijos (sociedades agrícolas). Siendo el S. XV el momento en el que se produce por primera vez la división entre trabajo manual e intelectual. Hecho que con el paso del tiempo dio lugar a la diferenciación entre empresarios y productores directos[1]. De esta época, tenemos personajes ilustres españoles como Rodrigo Sánchez Arévalo; quien en el S. XV decía que las buenas elecciones se basan en la información. Teniendo cada persona un potencial específico para desarrollar una actividad concreta.

Existen por tanto vestigios desde la Edad Media sobre la existencia consciente de la importancia de la Orientación Profesional, hasta el S. XX con F. Parsons de Estados Unidos, considerado padre de la Orientación Vocacional. Con la creación del Primer Buró de Orientación Vocacional para dar asistencia a jóvenes sobre elección profesional.

Los primeros sistemas escolares, vinieron de la mano de la Revolución Industrial; la proliferación de las producciones manufactureras demandó por parte del estado, que desarrollara sistemas para formar la población.

La Revolución Francesa en el S. XVIII, sirviendo a intereses económicos, dio un fuerte impulso a la educación. Siendo éste un período empirista (suprime privilegios a favor de la igualdad de oportunidades). Siendo en el S. XIX, los aportes de la medicina y la psicología experimental, cruciales para proporcionar una base sólida científica a lo que hoy denominamos Orientación Profesional.

[1] Julio Cerezal Mezquita; J. Fiallo Rodríguez y M. del R. Patiño Rodríguez, La formación laboral de los alumnos en los umbrales del siglo XXI (La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 2000).

- Segunda Etapa. Ubicada desde finales del S. XIX hasta nuestros días. La orientación profesional surge y se desarrolla a partir de este momento como actividad científica. Condicionada por factores socioeconómicos; la industrialización y la revolución científica, dieron paso al nacimiento de una sociedad capitalista. Donde era crucial organizar el trabajo de manera especializada. Siendo la escolarización, el medio para citado fin y la orientación profesional, la piedra angular para mediar entre sistema educativo y sistema productivo-económico.

Los comienzos de la orientación en el sistema educativo, tuvieron lugar a finales del S. XIX. Siendo el primer programa de orientación oficialmente el de Jesse David. Fruto de su trabajo como orientador escolar (1898). Poco después, en 1908, Frank Parsons inaugura en Boston un Servicio de Orientación Profesional para ayudar a jóvenes, siendo en principio destinado a jóvenes inmigrantes que llegaban a Norteamérica, en su elección para el empleo. Ambos autores basaban la idea de Orientación Vocacional a nivel integral; implicaba a la persona en su totalidad (a nivel personal, profesional y contextual).

En 1911, se inicia en la Universidad de Harvard la formación académica para ejercer la profesión de orientador/a profesional (hecho significativo por el que se le da legitimidad a la figura profesional de la orientación).

Dos años más tarde, en 1913 verá la luz la primera asociación profesional; la "National Vocational Guidance Association" (NVGA).

A la muerte de Parsons (1908), el término "orientación profesional", es sustituido por el de "asesoramiento profesional". En este momento, la orientación escolar (en el ámbito educativo) se limita a derivar a distintos especialistas (psiquiatras, psicólogos clínicos y asistentes sociales) a aquellas personas que presentan dificultades de aprendizaje.

Tanto Parsons como Davis, fueron promotores del movimiento de reforma social, así como de la psicometría/psicotécnica que conocemos a día de hoy. Hablándose desde ese momento de instrumentos al servicio de la elección profesional y aptitudinal.

Autores como Brewer, con su libro Education as Guidance (1932), propugnan la nueva educación. Donde todo profesor/as es orientador/a para lograr el desarrollo en el alumnado; destrezas personales e interpersonales. Según Bisquerra (1995), autores como Brewer (1970), Beck (1973), Patterson (1974), Rodríguez Espinar (1993), Repetto Talavera (1994), localizan el surgimiento de la Orientación relacionado con tres movimientos:

a.- Movimiento reivindicativo de reformas sociales en Europa y EE. UU.
b.- Desarrollo del movimiento psicométrico y Teoría de rasgos y factores.
c.- Movimiento Americano de "Couseling".

Entre los años 1940-1960, la figura de la persona Orientadora como profesional dentro del ámbito educativo, es concebida como alguien que realiza temas puramente administrativos más que psicológicos. Siendo psicólogos como Rogers y Super, dentro de la corriente humanista, quienes apoyan la idea de orientar a personas con problemas psicopatológicos. De esta manera, la psicología humanista contribuyó en la década de los 70 en la profesionalización de la orientación; incluyendo en las escuelas actividades de orientación dentro del curriculum. No obstante, durante décadas ha existido falta de cohesión / diálogo entre psicología y educación. Hecho que ha restado profesionalización y aumentado dudas y lagunas a la Orientación Profesional. Haciéndose necesaria la

colaboración entre Psicología y Educación en la década de los ochenta; con el objetivo de configurar la Orientación como un elemento de la educación al servicio de la sociedad imperante de cada momento. Donde la persona que orienta, es agente de cambio social.

Llegando hasta nuestros días, donde el servicio promulgado es desarrollado es distintos ámbitos. No únicamente en el escolar. Con la finalidad de abarcar tanto edades tempranas, como también durante toda la vida. Abarcando de esta forma, desde la etapa educativa hasta la post-educativa. En definitiva, una orientación para la vida; extendiéndose de principio a fin en el desarrollo personal y profesional de cada persona. Persiguiendo la adaptación personal y profesional al mundo cambiante – globalizador existente.

Ante la realidad hasta aquí presente, surge la Estrategia Europea para el Empleo (EEE).

París fue el lugar donde tuvo lugar la firma de la convención, el 14 de diciembre de 1960. Entrando en vigor el 30 de septiembre de 1961 a través de la cual, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), impulsó políticas encaminadas a conseguir mayores niveles de empleo y crecimiento económico sostenible entre los Estados Miembros, expandir el comercio a nivel mundial, etc.

La orientación profesional es para las políticas públicas, la herramienta clave para garantizar el aprendizaje a lo largo de toda la vida; objetivo prioritario dentro de las políticas activas de empleo y nexo de unión entre el sistema educativo y el mercado laboral. Contribuyendo de esta manera a la equidad y cohesión social.

En este contexto, surgió el Libro Blanco de Delors en 1993, sobre mercado sin fronteras propuesto contra la crisis. Denominado “Crecimiento, Competitividad y Empleo”. Su objetivo principal fue crear empleo y salir de la recesión en la que Europa se encontraba, antes de finales del S. XX. Recesión cíclica que 16 años más tarde, hizo aparición. Resaltando aquí que las soluciones planteadas en la década de los 90, han sido utilizadas de igual manera 16 años más tarde.

La cuna de la EEE, fue el pesimismo de los países miembros ante los 17 millones de europeos desempleados. Donde el crecimiento económico, generaba escasos puestos de trabajo. Ya que los puestos con carácter temporal que se crearon tanto en la crisis de los 90, como en la que estamos sufriendo en el presente, son destruidos con facilidad.

De esta manera, para crecer y desarrollarse, el objetivo de la EEE, sería renovar la economía y dar solución a la tasa de desempleo. Para ello, aprobaron ocho líneas estratégicas en 1993:

1.- Completar el Mercado Único y mantener la Unión Económica y Monetaria.

2.- Convertir la CE en un socio abierto en el comercio mundial. Creando la Organización Mundial de Comercio.

3.- Aumento en un punto los gastos en investigación y desarrollo por parte de los doce países miembros del momento; pasando del 2% del PIB al 3%.

4.- Aumentar esfuerzos en las redes de transporte y telecomunicaciones.

5.- Invertir más de un billón de pesetas anuales en infraestructuras de información, estimulando el trabajo a distancia desde el domicilio.

6.- Reforma del Sistema Educativo.

7.- Nuevo modelo de desarrollo orientado a disminuir costes laborales y aumentar la productividad; así como la flexibilidad del mercado de trabajo.

8.- Realizar políticas activas para luchar contra el paro. En especial, el juvenil y de larga duración.

No será hasta 1997 donde la Cumbre de Luxemburgo de paso al nacimiento de la EEE. Creada para aunar esfuerzos comunitarios contra el desempleo. Para lograrlo, se basaron en cuatro pilares:

1.- Empleabilidad (capacidad para encontrar trabajo; mejorando y modernizando tanto el sistema educativo y de formación).

2.- Espíritu empresarial. Simplificando obligaciones administrativas, facilidades fiscales y de financiación.

3.- Adaptabilidad. Modernizar, flexibilizar.., las estructuras organizativas de los trabajos. Aumento de la formación (a nivel horizontal y vertical; haciéndola extensible al mayor número de personas y a lo largo del tiempo), siendo éste el foco de atención de cara a destinar ayudas públicas.

4.- Igualdad de oportunidades.

En base a estos cuatro pilares, la EEE estableció un programa en principio anual de Políticas Activas de Empleo, articuladas para cada Estado Miembro en base a: directrices, planes nacionales de acción para el empleo (PNAE), informe conjunto y recomendaciones específicas.

Tres años más tarde, mediante la Estrategia de Lisboa en marzo de 2000, la Unión Europea vuelve a manifestar el impulso de las políticas comunitarias. Las cuales giran en torno a la universalización de la economía, importancia de las TIC (necesaria renovación del sistema educativo europeo para su inclusión y garantizar la formación permanente) y la transversalidad de tres pilares básicos; económico, social y medioambiental. Persiguiendo una economía más competitiva y sostenible de cara al pleno empleo marcado como objetivo para 2010.

El relanzamiento de la Estrategia de Lisboa (2005), trae consigo el lema de “crecimiento económico, empleo y cohesión social”; estableciendo 23 directrices conjuntas que pueden resumirse en base a los seis siguientes aspectos:

- El pleno empleo. Intentando incidir para remediar aspectos como: baja participación de las mujeres en el mercado laboral, evolución demográfica europea cada vez más mayor, elevada tasa de paro de larga duración, desequilibrios regionales, falta de adecuación entre la oferta y la demanda, insuficiente creación de empleos en el sector servicios.

- Reto tecnológico. Formación permanente para conseguir la adaptación a un contexto productivo cada vez más eficiente y competitivo a nivel global.

- Sociedad basada las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

- Conseguir un mercado interior europeo más competitivo. Incidiendo en el espíritu emprendedor e investigador.

- Integración de los mercados financieros y coordinación de las políticas macroeconómicas.

- Modernización del modelo social europeo; trabajando la interculturalidad, integración y equidad social.

Cinco años después de la puesta en marcha de la EEE, el Consejo Europeo elevó comunicación el 17 de julio de 2002, sobre el balance registrado. El cual presentó aspectos positivos como la disminución del desempleo en la segunda mitad de los años 90 (pasando de 17 millones de desempleados a 13 millones, suponiendo una reducción del 25%). Hechos como una población más formada y contratos de duración limitada, contribuyeron en estos cinco primeros años de la puesta en marcha de la EEE, al crecimiento económico basado en la equidad e inclusión social.

Aun así, persistían 13 millones de personas desempleadas (11 millones de las mismas, de larga duración). Para dar solución a dicha realidad, el 14 de enero de 2003, la Comisión Europea replanteó la EEE en base al “pleno empleo y mejores puestos de trabajo para todos”. Exponiendo directrices específicas para tal fin, a los países miembros para 2003-2005.

A partir de 2005 y gracias a la revisión efectuada a la EEE en 2002, con el fin de simplificar y clarificar la Estrategia de Lisboa, las orientaciones para el empleo se integraran en las orientaciones generales para las políticas económicas. De esta manera, las orientaciones integradas para los periodos 2005-2008 y 2008-2010, incluían 23 orientaciones en total. De las cuales, ocho eran específicas de empleo.

Llegando hasta nuestros días, tenemos la Estrategia Europea 2020; representa la agenda de crecimiento de la UE para la década que va desde 2010 a 2020. Propone el crecimiento inteligente, sostenible e integrador, será la vía para solucionar los problemas estructurales de la economía europea, mejorar la competitividad y mantener una economía social de mercado sostenible.

Sus objetivos giran en torno a 5 bloques temáticos:

1.- Empleo. Conseguir para 2020 un 75% de ocupación de personas entre 20 y 64 años.

2.- Investigación y desarrollo (I+D). Inversión por parte de cada país miembro del 3% del PIB en I+D.

3.- Cambio climático y energía. Reducir en un 20% los niveles de emisión de gases, respecto a 1990. Y aumentar en un 20% las energías renovables.

4.- Educación. Reducir el abandono escolar por debajo del 10%. Y aumentar al 40% como mínimo la finalización de estudios superiores de las población entre 30 y 34 años.

5.- Pobreza y exclusión social. Rescatar a 20 millones de personas como mínimo de la pobreza o exclusión social.

Los objetivos citados, son comunes para todos los países de la UE. Están interrelacionados para aumentar los efectos deseados:

- La mejora de la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación, contribuyen a la empleabilidad y la reducción de la pobreza.

- La I+D, innovación y uso más eficaz de la energía, conllevan una Europa más competitiva y generadora de empleo.

- Invertir y formar en Nuevas Tecnologías, combate el cambio climático y da lugar a nuevas oportunidades de empleo.

Papel de la orientación profesional en mecanismos internacionales

El papel que ocupa la Orientación Profesional para conseguir los objetivos marcados por la EEE, es crucial. Sin embargo, a día de hoy sigue sin ser reconocida la importancia de la misma, careciendo de posicionamiento y estabilidad a lo largo del tiempo dentro de las políticas activas de empleo.

Han pasado ya 57 años desde que el 14 de diciembre de 1960, se firmó en París la Convención de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), aunque entrara en vigor el 30 de septiembre de 1961. Los países firmantes de la Convención constitutiva de la OCDE fueron: Alemania, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos de América, Francia, Grecia, Irlanda, Islândia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suécia, Suiza y Turquía. Posteriormente, se adherieron los siguientes países: Japón (28 de abril de 1964), Finlandia (28 de enero de 1969), Australia (7 de junio de 1971), Nueva Zelanda (29 de mayo de 1973), México (18 de mayo de 1994), la República Checa (21 de diciembre de 1995), Hungría (7 de mayo de 1996), Polonia (22 de noviembre de 1996), Corea (12 de diciembre de 1996) y la República Eslovaca (14 de diciembre de 2000).

Fue creada para promover las políticas destinadas a: expandir la economía, el comercio a nivel mundial y el empleo. Aumentando la calidad de vida de los países firmantes. Bajo las premisas de la equidad multilateral y no discriminatoria.

Las políticas nacionales de orientación profesional, han sido motivo de estudio por la OCDE y la Comisión Europea desde años atrás. Así tenemos en principio, las conclusiones derivadas de un estudio realizado por la OCDE en 2001, de las cuales se derivan entre otros aspectos, los siguientes:

- Necesidad de que las administraciones mejoren sus infraestructuras nacionales de investigación para relacionar orientación profesional y políticas públicas, creando asesoramiento académico, formativo y para el empleo a lo largo de la vida.

- Crear mecanismos para estudiar las características de la clientela, tipos de servicios recibidos y grado de satisfacción. Al objeto de la mejora continuada de la orientación profesional. La cual ha de considerar las especificidades y necesidades en la atención de cada persona.

- Establecer una cooperación flexible entre las personas jubiladas, en activo y el resto de la población. Si la formación es un objetivo prioritario por la OCDE y la Comisión Europea a lo largo de la vida, también lo será la orientación profesional. No únicamente destinar Servicios de Orientación Profesional para personas desempleadas. Siendo ideal que su aplicación sea vertical y horizontal en la población. Tal es el caso de Alemania y Gales, donde utilizan servicios externos para que la Orientación llegue a toda la población. Dinamarca, Noruega y Reino Unido, son claros ejemplos a la hora de implantar la Orientación dentro de las empresas.

- Garantizar la diversidad y las formas de los Servicios de Orientación prestados. En unos países como Irlanda y Reino Unido, los servicios en la enseñanza superior respecto a Orientación, son completos. Destacando para este fin, el uso de contratos de servicios como es el caso de Finlandia.

- Respecto al gasto destinado a la Orientación Profesional, es escaso en la totalidad de los países miembros. Salvándose excepciones como el caso de Dinamarca y Finlandia que pueden ofrecer estimaciones sobre los recursos destinados a tal fin.

En 2016, se publica el Informe sobre Educación y Formación. El cual parte de los estudios realizados por la OCDE y la Comisión Europea, sobre políticas nacionales de orientación profesional llevados a cambio durante el período comprendido entre 2001 y 2002. Países como Alemania, Australia. Austria, Canadá, Corea, Dinamarca, España, Finlandia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega. Reino Unido y la República Checa participaron en dicho estudio. El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) aportó los datos de Bélgica. Francia. Grecia, Islandia, Italia, Portugal y Suecia a la Comisión Europea. La Fundación Europea de Formación (ETF) congregó los datos de Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania. Malta. Polonia y Rumania. El Banco Mundial por su parte, presentó un estudio paralelo en Chile. En 2003, Filipinas, Polonia, Rumania, Rusia, Sudáfrica y Turquía, evaluaron la influencia positiva de aplicar la Orientación Profesional (bien organizada y gestionada) sobre el desarrollo del aprendizaje a lo largo de la vida y de las políticas activas de empleo.

Hasta el momento presente, es el informe más completo sobre el beneficio directo que supone aplicar por parte de las Administraciones competentes, la Orientación Profesional a lo largo de la vida.

A lo largo de sus cuatro capítulos, aborda cómo mejorar la orientación profesional para los jóvenes, la necesaria fusión de la educación y orientación profesional en los centros educativos, servicios de orientación profesional en la educación superior, orientación para adultos desempleados y empleados, cómo mejorar el acceso a la orientación profesional y en especial, para colectivos desfavorecidos, garantizar la calidad a lo largo del tiempo de los servicios de orientación (así como mecanismos adecuados para su financiación, evaluación, coordinación).

Entre las distintas conclusiones a las que llega el Informe, se pueden extraer las siguientes:

- El aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de la empleabilidad, han de ser los principios que guíen el desarrollo de políticas orientadas a la puesta en marcha de sistemas para que la orientación sea una realidad a lo largo de la vida.

- Los programas de orientación a lo largo de la vida, han de formar parte tanto de las políticas, como de los programas de desarrollo social y económico a nivel Europeo y en cada uno de los países miembros.

- Para que la integración de los programas de orientación profesional sea efectiva, se ha de relacionar de forma transversal con educación, formación, empleo, inclusión social, igualdad de género, recursos humanos, mejora de las condiciones de vida (tanto a nivel urbano como rural).

- Formación, educación y empleo han de ir de la mano para garantizar una empleabilidad activa.

- Las políticas y programas de la orientación a lo largo de la vida, se realizarán y aplicarán teniendo en cuenta todas las partes interesadas; ministerios (educación y empleo), agentes sociales, personas usuarias de los Servicios, Profesionales de la Orientación, familias, jóvenes, instituciones educativas y de formación…

- La Orientación Profesional, deberá de tener en cuenta en la práctica diaria las Nuevas Tecnologías y momento social – económico imperante en cada momento (tanto a nivel nacional como internacional).

Situación de España según informe de la OCDE sobre Educación y Formación en 2016

En España, la preocupación de la sociedad actual se centra en la transición que sufren los jóvenes entre el sistema educativo y el mundo laboral. Dicha transición es influenciada por la calidad del sistema educativo, orientación profesional recibida de forma irregular y poco adaptada y/o especializada, situación socio-económica y demográfica.

El 49,7% de los jóvenes de edades comprendidas entre 15 y 29 años, están estudiando, el 27,5% no estudia pero está ocupada y el 22,8% ni estudia ni trabaja. Respecto al resto de de países de la OCDE, la media de los jóvenes que no estudian pero trabajan, es mayor en el caso de España. Siendo menor la media de los que ni estudian ni trabajan.

En términos generales, las tasas de empleo en España son más bajas que la media de los países de la OCDE y la Unión Europea. En 2015, la tasa de desempleo de las personas con Educación Terciaria era de un 79% (dos puntos porcentuales más que en 2014). Mientras que quienes tenías únicamente terminada la Educación Secundaria Obligatoria, representaban un 68% de la tasa de desempleo. Llegando a un 52% en el caso de las personas con un nivel educativo inferior a la Educación Secundaria Obligatoria.

Italia, España y Grecia registran los porcentajes más bajos de jóvenes ocupados y no estudiando en este grupo de edad (22,9%, 22,6% y 19,6% respectivamente). Mientras que la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan para este tramo de edad es de un 17,0% para el promedio de la OCDE, en España la proporción es de un 27,2%.

En épocas de crisis como en la que nos encontramos, los jóvenes pasan más tiempo en el sistema educativo. Haciéndose aún más difícil el acceso al mundo laboral. Ya que cuentan con menos experiencia laboral en el momento de egresar al mundo del trabajo. Es cierto que existe una relación positiva entre nivel educativo y empleabilidad (cuanto mayor sea el nivel académico, mayores serán las posibilidad de encontrar trabajo). Sin embargo, la permanencia excesiva en el sistema educativo sin recibir orientación profesional adecuada, sólo alarga en el espacio temporal la toma de decisiones y autogestión por parte de los jóvenes sobre su futuro profesional. La permanencia en el sistema educativo de personas con edades entre 15 y 29 años, se ha acentuado en España en 10,4 puntos porcentuales de incremento, respecto a la OCDE y la UE.

Debate y conclusiones

Entre el Informe Delors de 1993, la entrada en vigor de la Estrategia Europea para el Empleo en 1997 y el momento presente, han transcurrido dos décadas aproximadamente. Lo más significativo de los problemas existentes en tiempos atrás y el presente, es la lucha contra la desigualdad social (afectando en especial a aquellas personas que no tienen acceso al sistema educativo y laboral). Sin embargo y llegado este punto, me preocupa bastante que se planteen iguales soluciones para crisis económicas-sociales de momentos totalmente distintos.

Numerosos Convenios, hechos histórico, Informes, etc, han apoyado la necesaria implantación de la Orientación Profesional a lo largo de la vida de cada persona. Sin embargo, son decisiones a adoptar por los distintos países. Los cuales, las han aplicado en unos casos en momentos temporales concretos, con escasos fondos, con poca o nula clarificación de ideas como: cualificación de los profesionales de la orientación profesional, coordinación eficaz entre los distintos ministerios (educación y formación), momentos en los que se aplicarán, contextos, edades, etc.

Es necesaria la uniformidad de criterios por parte de las Administraciones intervinientes en la mejorar de la empleabilidad. Ya que en caso contrario, la implantación eficaz de la Orientación Profesional, continuará siendo una utopía.

Bibliografía

Cerezal Mezquita, Julio; Fiallo Rodríguez, J. y Patiño Rodríguez Mar. Del R. La formación laboral de los alumnos en los umbrales del siglo XXI. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. 2000.

Llerena Companioni, O. “Una mirada a la Orientación Profesional desde el enfoque histórico cultural en la educación superior actual”, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, diciembre 2011, www.eumed.net/rev/cccss/16

Hillman J. El mito del análisis. Tres ensayos de psicología arqueotípica. Madrid: ed. Siruela. 1999.

Diaz, F. J. M., e IGLESIAS, B. C. “Efectos de las políticas de formación a desempleados”. Revista de economía aplicada, 16 (46) (2008) 61-84.

OECD. Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.187/eag-2016-en OCDE (2016b). Nota País. España. Panorama de la Educación 2016. http://www.mecd.gob.es/inee/publicaciones/indicadores-educativos/IndicadoresInternacionales/

Oelz M., Olney S. y Tome M. “Igualdad salarial: Guía introductoria” Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Guia_introductoria_Igualdad _Salarial_OIT_2013.pdf

SCAD plus: http://europa.eu/scadplus/scad_es.htm.

Para Citar este Artículo:

Bermúdez López, Eva Ángeles. Orientación profesional para el empleo. Antecedentes y bases para mejorar la empleabilidad. Rev. Cs. Doc. Vol. 3. Num. 2. Abril - Junio 2017, ISSN 0719-5753, pp. 31-41.

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad
y no necesariamente reflejan el pensamiento
de la **Revista Ciencias de la Documentación**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo
debe hacerse con permiso
de **Revista Ciencias de la Documentación.**