

## **ORIENTACION PROFESIONAL**

### **APORTES DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL A LA PROMOCIÓN DE LA OCUPABILIDAD**

Una acción importante tendiente a achicar la brecha entre los requisitos del mercado y lo que puede ofrecer el trabajador, es instrumentar mecanismos que permitan a las personas mejorar su empleabilidad y ocupabilidad, para que puedan insertarse satisfactoriamente en el mercado de trabajo.

La Orientación Profesional constituye un mecanismo que posibilita esto, ya que acompaña al sujeto en la toma de decisiones personales, que toman en cuenta sus intereses, deseos, valores, capacidades y limitaciones personales como las opciones existentes en el medio productivo, pudiendo a partir de ellas formular y llevar adelante un plan de acción relativo a su formación e inserción laboral.

Las posibilidades de inserción de las personas, no pasan solamente por el acceso al empleo, por lo que preferimos hablar de ocupabilidad , más que de empleabilidad. Ello implica, el reconocimiento por parte de la persona, de sus capacidades y el conocimiento de las reglas del mercado de trabajo para visualizar oportunidades relacionadas con un proyecto laboral propio, dentro o fuera del empleo. Es decir, el empleo, tomado como trabajo en relación de dependencia, constituye un tipo de trabajo posible entre otros. El concepto de ocupabilidad se relaciona con la capacidad de trabajar, ya sea en forma dependiente o independiente, en tanto, la empleabilidad quedaría circunscripta principalmente a la obtención de un empleo.

Como se argumentó más arriba, tanto la empleabilidad como la ocupabilidad, no pueden ser tomadas en forma unívoca, cuestiones como el género, el origen étnico, la posición socioeconómica y la cultura de los individuos juegan un rol en sus experiencias laborales y formativas. Por ello, la definición de las competencias que necesita desarrollar un sujeto para su ocupabilidad deben partir de sus necesidades, expectativas, saberes, habilidades y destrezas adquiridas en ámbitos laborales o no y de un análisis de éstos en relación con el contexto laboral, de sus oportunidades en el mundo del trabajo; es decir, atendiendo a sus contextos concretos de existencia.

Abordar la problemática de la ocupabilidad en los procesos de formación “supone una transferencia de poder a las personas, un poder para desenvolverse en el mercado de trabajo. Las Instituciones de Formación Profesional se constituyen por tanto en mediadoras pero con mucho poder, un poder para orientar, abrir o restringir el desarrollo de los sujetos”.

Este proceso de fortalecimiento para la ocupabilidad supone brindarle a las personas el acceso a un conjunto de recursos, relativos a la información sobre el mundo del trabajo y sobre ofertas de formación, a la orientación y estrategias de apoyo para la formación y el trabajo y a la formación en perfiles ocupacionales con posibilidades de inserción.

En definitiva, se trata de ayudar a la persona a hacer un análisis de aspectos de carácter objetivo y subjetivo que impactan en su ocupabilidad y definir los cursos de acción que necesita seguir para llevar adelante su **proyecto ocupacional** y por ende mejorar su posibilidades de inserción.

“Entendemos por proyecto ocupacional el conjunto de cursos de acción que una persona define, planifica, ejecuta, revisa y replanifica con vistas a lograr una inserción productiva, o a mejorar su situación en el empleo”.

“El objetivo es el desarrollo personal en el marco de la construcción de una carrera laboral en el ámbito de trabajo dependiente o independiente, se trata, por tanto, de instrumentar a mujeres y varones para que sepan y puedan enfrentar con éxito el recorrido de la búsqueda organizada de empleo como un proyecto a diseñar y ejecutar”.

En este sentido, el proyecto tiene que responder a lo que la persona quiere y desea y al mercado de trabajo.

En la construcción del proyecto ocupacional es tan importante el resultado como el proceso, ya que en él se deben generar las competencias que garanticen la meta de mejoramiento de la empleabilidad y fortalecimiento de la autonomía”.

Por tanto, las estrategias de orientación y formación deben caracterizarse en:

- ❑ Centra la mirada en los sujetos situados en una realidad que condiciona y a la que puede transformar.
- ❑ Promueve la consideración de la diversidad como un atributo de los sujetos y de la realidad, que enriquece las relaciones sociales y por lo tanto posibilita y favorece aprendizajes e intercambios.
- ❑ Reconoce y aprovecha distintos espacios de aprendizaje y producción de saberes.

□ Facilita la construcción de recorridos personales adecuados a intereses y perfiles diversos y a entornos de referencia también variados.

A partir de la OP se espera que las IFPs fortalezcan las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral, promoviendo el desarrollo de competencias claves que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y permitan a las personas permanecer activos y productivos a lo largo de sus vidas. Ello implica que se lo forme para un aprendizaje permanente y complejo que implica: aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer. Además, es importante, que puedan apoyar a las personas en la identificación de los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos, reconociendo sus habilidades y saberes, así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo.

Finalmente, cabe destacar la relevancia que tiene las vinculaciones que las IFPs puedan generar con el contexto productivo para permitir el desarrollo y sustentabilidad de las experiencias, como para facilitar el acceso al trabajo de los sectores más vulnerables de la población.