

ORIENTACIÓN LABORAL INNOVADORA Y DESARROLLO DE CARRERA: CONTEXTO VENEZOLANO

Alfonso Barreto Morales

Doctorando en Ciencia Política

Resumen

El propósito de esta ponencia es ofrecer las reflexiones del autor que parten de una visión de la energía humana como componente medular y articulador del desarrollo organizacional y nacional. En este sentido, la Orientación Laboral como subdisciplina y práctica profesional de la Orientación, tiene los elementos para contribuir con el mejoramiento integral de los trabajadores en Venezuela. Sin embargo, dado el contexto actual por el cual la Nación transita, como producto de la Revolución Bolivariana, la Orientación Laboral tiene el desafío de superar las prácticas de gestión de la energía humana sujetas a los paradigmas enraizados en visiones capitalistas y neoliberales cifradas en las visiones de “capital humano” o “recursos humanos” explotados. Es inexorablemente necesario construir y operar una práctica emancipadora de la energía humana para alcanzar altos niveles de desempeño autónomo, formativo, endógeno y productivo en el contexto de una Nación que quiere ser más justa, igualitaria y feliz. Basado en esto, el profesional de la Orientación Laboral innovadora debe promover un nuevo modelo de desarrollo de carrera en el que la persona pueda no solo optimizar el conjunto de competencias técnicas, sino también elevar su nivel de conciencia, desarrollar su ser productivo autónomo y emancipar sus talentos de acuerdo con los planes de desarrollo humano, económico y social del país.

Palabras claves: orientación laboral, desarrollo de carrera, energía humana, desarrollo integral, desafío.

Abstract

To share the author's reflections based on a human energy vision as the main component for organizational and national development groundwork is this oral presentation main purpose. On this sense, Workplace Counseling as a Counseling professional practice specialty has the potential to foster the integral improvement of Venezuelan workers and employees. However, taking into consideration the current context happening in the country, as byproduct of the Bolivarian revolution, Workplace Counseling faces the challenge of overcoming human energy management inspired on neoliberal capitalism paradigms by which visions of human capital or human resources exploitation prevail. It is unavoidable to create a human energy emancipatory practice in order to reach high levels of autonomous, endogenous, educational, and productive performances within the Nation's aspirations of being more characterized by justice, equality, and happiness. Upon this approach, an innovative workplace counseling profession should promote a new career development model by which individuals not only could improve their technical competencies, but also to rich high level of conscience, to develop their productive autonomous self and to emancipate their talents according to the human, economic and social development plans of the Country.

Keywords: workplace counseling, career development, human energy, integral development, challenge.

Introducción

A la luz de los procesos de transformación en Venezuela desde finales del siglo 20, diversos desafíos han emergido para alcanzar la mayor suma de felicidades, la mayor suma de estabilidad política y la

mayor suma de justicia social que doctrinariamente ha asumido el Gobierno Bolivariano. Uno de estos desafíos lo constituyen el conjunto de políticas públicas para incentivar la productividad económica de personas y grupos en el marco del modelo socialista del Estado Comunal en construcción. En este ángulo se encuentra el desarrollo de las capacidades productivas de la fuerza laboral.

Ante este panorama, la República ha intentado dar el salto de desarrollo en la formación y mejoramiento planificado de los talentos presentes en la población. No obstante, es fundamental que no debe tratarse de una simple elevación de los índices de productividad o masa estudiantil, como tampoco de un mero acercamiento de la población a las tecnologías de la información y el conocimiento o iniciación ideológica; es cuestión de desarrollar el potencial humano de forma transversal. No es el desarrollo de un técnico *per se*; es el desarrollo integral de la persona que desea ser productiva y feliz en un contexto compartido con otras personas con las mismas aspiraciones. En este sentido, la Orientación como disciplina y praxis profesional juega un papel fundamental en la concepción y formulación de políticas, programas y servicios para el desarrollo humano y social en el marco de los planes de desarrollo nacional.

De esta manera, se presenta a continuación un planteamiento sobre el desarrollo de carreras transversales que además de optimizar el conjunto de competencias técnicas del trabajador, sino también elevar su nivel de conciencia, desarrollar su ser productivo autónomo y emancipar sus talentos de acuerdo con los planes de desarrollo humano, económico y social del país.

Inicialmente se señalan algunos aspectos fundamentos teóricos de la Orientación Laboral y seguidamente se procede a la descripción de un modelo para un desarrollo de carreras innovador en el contexto de la Venezuela contemporánea.

Fundamentos de la orientación laboral

La Orientación Laboral tiene su raíz, evidentemente, en la Orientación; una profesión esencialmente humana que se fundamenta en la educación, la filosofía, la psicología, la antropología, la sociología y otras ciencias humanas; y que como práctica profesional proactiva trabaja con los procesos inherentes al desarrollo del potencial de las personas con miras a fortalecer y hacer más efectiva la evolución integral de estas (Barreto, 2012). La esencia pura de la Orientación tanto como disciplina como profesión es el enaltecimiento humano (Vera, 2003).

Los orientadores estimulan el desarrollo personal de quienes recurren a sus servicios profesionales ofreciendo su ayuda en una constelación de asuntos relativos al vivir y algunas circunstancias que suelen causar estrés emocional: ansiedad, depresión, adicciones, inconvenientes familiares, abuso sexual y violencia doméstica, absentismo laboral, elección vocacional y desarrollo de carrera, inadaptación social, el duelo, transiciones en etapas de la vida, entre otros (Navare, 2008).

En Venezuela debido al vertiginoso desarrollo de la orientación como disciplina y como profesión de servicios humanos en los últimos 50 años, han emergido de ella un conjunto de subdisciplinas y prácticas que le permiten abordar los diversos rostros de la vida humana desde sus distintos ángulos (medio social, ciclo de vida, experiencias, etc.); intentando siempre estar enfocadas en una visión potenciadora y una comprensión holística del ser. Algunas de ellas son (Barreto, 2009; Vera, 2004): Orientación educativa, Orientación en Familia, Orientación Vocacional, Orientación Comunitaria, Gero-orientación, Orientación en Adicción y Orientación Laboral.

Al hacer un mayor énfasis en lo que concierne a nuestro interés, es decir, la orientación laboral, es preciso destacar que esta se ocupa de estudiar y producir conocimientos y metodologías para la atención de las necesidades y los desafíos concernientes a los sistemas y procesos humanos en el contexto laboral/ organizacional.

Un orientador laboral adquiere sólida formación en áreas como la Educación para el Trabajo, Psicología Organizacional, Dinámica de Grupos, Filosofía Organizacional, Sociología y Antropología, las cuales explican y ofrecen soluciones para el conjunto de asuntos que emergen de las interrelaciones entre las personas y su ámbito laboral: liderazgo, estrés, cansancio, efectividad,

calidad, productividad, salud personal del empleado, política organizacional del empleado y remuneración, desarrollo de carrera, jubilación, desempeño y evaluación, entre otros. En consecuencia, se pueden señalar ciertos beneficios desde la orientación laboral para la gestión de la energía humana en las organizaciones (Navare, 2008; Barreto, 2009) tales como:

- Disminución de los costos relacionados con retiradas, cansancio laboral, absentismo y accidentes ligados a la incapacidad.
- Mejoramiento en el funcionamiento del empleado en relación con su productividad.
- Mejores abordajes para el manejo de conflictos que puedan presentarse entre los grupos humanos y en los cambios organizativos.
- Optimización de la gestión del conocimiento para crear y desarrollar habilidades y capacidades necesarias para un mayor y mejor rendimiento de la energía humana.
- Mejores prácticas de liderazgos y supervisión.
- Mayores niveles en los trabajadores en cuanto a la conciencia sobre sí mismos, su entorno, sus talentos y capacidades, limitaciones y oportunidades de desarrollo durante el ejercicio del empleo.
- Mejor comprensión por parte de la organización del empleado como ser integral: trabajador(a), padre/madre, hijo/hija. Por lo tanto, la organización puede ser exitosa en la gestión de la energía humana y el logro de sus objetivos.

Orientación laboral para el desarrollo innovador de carrera

Si el Libertador Simón Bolívar consideró como un desafío gigantesco asumir la libertad siendo ignorantes, es también cierto que, hoy día, asumir el compromiso revolucionario ciudadano y productivo siendo una sociedad con debilidades en términos de conciencia de su realidad cultural, política, social y económica no es menos desafiante. La necesidad de contar con un trabajador cada vez más consciente de sí mismo, de su cultura y sus responsabilidades comunitarias, de su papel en la sociedad política y productiva, es cuestión fundamental para promover el desarrollo sostenido de una Nación que se pretende erigir como vanguardia humana.

El desarrollo de carreras profesionales tradicionalmente es asumido como una actividad organizada, estructurada y en continuo proceso que, según Rivero (2006), tiene como objetivo primordial potenciar las capacidades de los empleados. En palabras de Martha Alles (2011), reconocida latinoamericana en el ámbito de la consultoría organizacional y del desarrollo del recurso humano, hacer carrera es crecer en una dirección hasta las reales posibilidades, es decir, crecer hasta donde cada uno sea productivo para la organización y para sí mismo.

Igualmente, se ha considerado que cada empleado quiere, o debe querer, lo mismo en una carrera, valga decir, una vía directa y rápida para ascender en la escalera organizacional (Fink, 1992). Mas, según Merchant Jr. (sin fecha), el desarrollo de carrera no es tanto “ir hacia adelante” o “escalar posiciones”; sino lograr que una persona sea lo mejor que pueda ser y que se encuentre un lugar en la organización donde esta pueda desempeñar todas sus capacidades de manera excelente para contribuir con los objetivos organizacionales.

El desarrollo de carrera ha evolucionado hacia nuevos modelos en los que intervienen numerosas prácticas y en los que se tienen en mayor consideración las expectativas y deseos de los propios profesionales (Núñez-Cacho, Grande-Torrallera y Pedrosa-Ortega, 2012). En este sentido, una de las claves del éxito en el desarrollo de carrera es que el orientador laboral sea capaz de lograr que el empleado o trabajador como protagonista de su desarrollo y mejoramiento.

Para efectuar el proceso de orientación profesional que busque reconocer los talentos del personal, objetivados en formas de competencias profesionales, y proseguir con el diseño de un plan de carreras, se pudieran considerar los siguientes pasos básicos:

1. Determinar el perfil de competencias necesarias para cumplir las funciones de un puesto de manera efectiva, así como también clarificar los objetivos estratégicos y tácticos de la organización junto con analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y eventuales amenazas organizacionales (FODA). En este proceso realizado por expertos es recomendable que el orientador laboral sirva como facilitador.
2. Determinar el perfil de competencias, así como también los intereses profesionales del empleado (el orientador puede emplear las técnicas que considere más acordes: entrevista a profundidad, autoevaluación –del empleado–, aplicación de pruebas psicológicas, etc.). Para el orientador laboral (responsable de la arquitectura del desarrollo de carreras) es importante considerar que las competencias son características subyacentes en el individuo, las cuales están causalmente relacionadas con un estándar de efectividad en un trabajo o escenario determinado (McClelland, 1999; citado por Alles, 2008), por esto, ellas se harán evidentes, como representación de conocimientos y actitudes, de acuerdo con una situación definida. Cada vez que se manifiesta una conducta positiva específica en el individuo durante el desempeño de su cargo, estará haciéndose presente una competencia que responde tanto a exigencias del cargo como a un ambiente organizacional concreto. De esta manera, un desarrollo de carrera basado en perfiles de competencias estará ceñido a una medición y a un mejoramiento de un conjunto de capacidades conectadas según su ontología, praxeología y teleología.
3. Cotejar las competencias exigidas por el puesto y las circunstancias organizacionales con las competencias del empleado y sus intereses profesionales. La esencia de esto es detectar las brechas entre el empleado y la organización con el fin de reducir o eliminar falsas expectativas.
4. Determinar las acciones de formación y las posibles rotaciones de puesto (horizontales y verticales) que deberán efectuar los empleados. En otras palabras, diseñar un plan de acción que defina las tareas específicas.
5. Efectuar un seguimiento periódico de la ejecución de los planes de carrera donde se verifique la aprehensión y evolución de las capacidades del personal.

Sin la intención de menospreciar esta postura ortodoxa del desarrollo de carreras, la actualidad y el futuro venezolano pueden exigir una nueva mirada al concepto del desarrollo de carrera. La nueva estructura organizacional-laboral que necesita el Estado venezolano debe ser capaz de superar esa visión tradicional del desarrollo de carreras como mera formación técnica, entiéndase, sin tomar en cuenta la dimensión ético-moral y el contexto revolucionario en el cual el sistema humano ejerce su proceso social del trabajo.

La gestión de la energía humana en los espacios laborales venezolanos tiene el desafío de repensarse, de reconstruir sus prácticas y de producir nuevas formas de concebir y operar. La energía humana es el eje central y articulador de las transformaciones y revoluciones (Barreto, 2012). La orientación debiera emplear el desarrollo de carreras para favorecer el mejoramiento sostenido de la energía humana en las organizaciones, es decir, contribuir con el encuentro de seres fraternos que se integran para hacer realidad un espacio laboral solidario, productivo e innovador (*Ver figura 1*).

Para todo practicante venezolano de la orientación laboral y disciplinas afines del mundo del trabajo, el reto es superar las prácticas de gestión de la energía humana sujetas a los paradigmas enraizados en visiones capitalistas y neoliberales cifradas en las visiones de “capital humano” o “recursos humanos” explotados en función de sueldos (o salarios) y recompensas. Es inexorablemente necesario construir y operar una práctica emancipadora de la energía humana para alcanzar altos niveles de desempeño autónomo, formativo, endógeno y productivo en el contexto de una Nación que quiere ser más justa, igualitaria y feliz. Así como es necesario el “hombre nuevo”, es imprescindible el “trabajador nuevo”

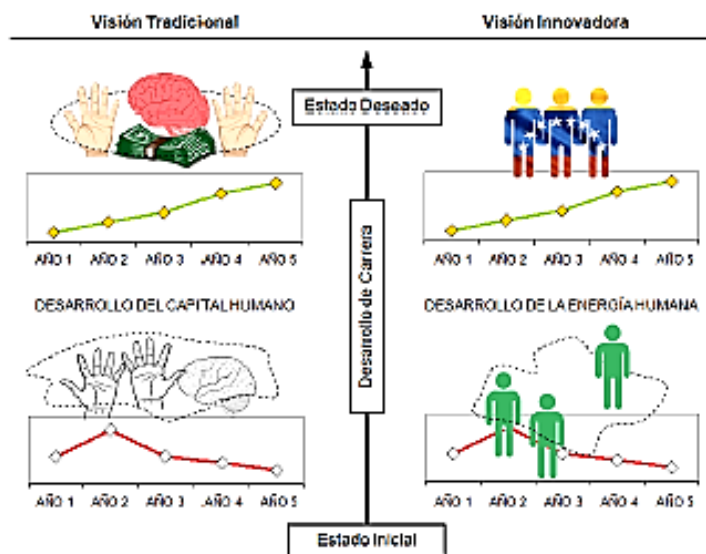


Fig.1 Contextos del Desarrollo de Carreras (Barreto, 2012)

El basamento jurídico para sostener esta posición se inscribe justamente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) de 1999 en donde se establece (artículo 3) que el Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes. A tal efecto, la educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

Sobre esta base, la reciente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) de 2012, expresa en su artículo 314 que todas las entidades de trabajo deben facilitar las condiciones para la formación integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras sobre los procesos productivos, pero la formación no debe limitarse al conocimiento de las técnicas y destrezas necesarias para la operación de equipos y maquinarias, o la preparación de materias primas e insumos para la producción; por lo tanto, en este contexto, se interpreta la formación integral continua y permanente según lo establecido en la CRBV donde se propugna como valores superiores la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político (artículo 2). En consecuencia, todos los planes para el desarrollo integral de la carrera deben impregnarse de los mencionados valores.

En este sentido, el artículo 296 de la misma Ley Orgánica (2012) establece que la finalidad de la formación (colectiva) es el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y trabajadoras, para su participación consciente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con la defensa de la independencia, de la soberanía nacional y del proceso de transformación estructural que nos conduzca a la mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política.

Por su parte, la Ley Orgánica de Educación (LOE) de 2009, que se constituye como la otra fuente jurídica y orientadora para la formulación de planes de desarrollo de carrera, define en su artículo 4 que la educación se constituye como el eje central en la creación, transmisión y reproducción de las

diversas manifestaciones y valores culturales, invenciones, expresiones, representaciones y características propias para apreciar, asumir y transformar la realidad. Algunos de los fines de la educación (artículo 15) son:

- Desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía... (numeral 1).
- Fomentar el respeto a la dignidad de la persona y la formación transversalizada por valores éticos, de justicia, solidaridad, respeto a los derechos humanos y la no discriminación (numeral 4).
- Formar en, por y para el trabajo social liberador dentro de una perspectiva integral mediante políticas vinculadas al desarrollo endógeno productivo y sustentable... (numeral 6).
- Desarrollar la capacidad de abstracción y el pensamiento crítico... (numeral 8).
- Desarrollar un proceso educativo que eleve la conciencia para alcanzar la suprema felicidad social a través de una estructura socioeconómica incluyente y un nuevo modelo productivo social, humanista y endógeno (numeral 9).

A este tenor, la orientación laboral debiera trascender en su praxis profesional, expandir sus horizontes, y concebir, planificar y conducir un desarrollo de carreras centrado en la persona con sentido organizacional y nacional. En consecuencia, el nuevo desarrollo de carreras pudiera erigirse mediante:

1. Estimación del potencial de la persona, sus características éticas, aspiraciones, necesidades de formación, preferencias, ascendencia cultural, valores, rasgos de personalidad.
2. Determinación del perfil de competencias y condiciones éticas necesarias para cumplir las funciones de un puesto de manera efectiva, así como también clarificar los objetivos estratégicos y tácticos organizacionales que tienen que estar apegados al proyecto del país y al reconocimiento de las fortalezas, oportunidades, debilidades y eventuales amenazas organizacionales y nacionales.
3. Determinación del perfil de competencias y condiciones éticas de la fuerza laboral. Se trata de una medición tanto individual como colectiva para efectos de centrarse la energía humana como elemento dinamizador del progreso organizacional y nacional.
4. Comparación de las competencias y condiciones éticas exigidas al trabajador con aquellas que realmente tiene con el propósito de detectar que brechas pudiera existir. Es preciso comprender que se trata de un desarrollo de carrera de un individuo en un contexto donde otros individuos también buscan su desarrollo y felicidad. Es desarrollo asistido-compartido y felicidad integral que se logra en comunión.
5. Determinación de los programas de formación y las posibles rotaciones de puesto (horizontales y verticales) donde es preciso hacer énfasis en la aumento del espíritu de servicio en todo trabajador.
6. Efectuar un seguimiento periódico de la ejecución de los planes de carrera donde se verifique la aprehensión y evolución de las capacidades y el sentido patrio del personal.

A modo de cierre

El desarrollo de carrera inspirado en la visión de la energía humana en un contexto de transformación cultural, política, económica y social nacional es un desafío teórico, metodológico y praxológico para los profesionales de la orientación laboral en Venezuela.

Basado en la CRBV y las nuevas Leyes venezolanas se aspira que en los centros laborales la formación mediante el desarrollo de carreras rompa con el paradigma neoliberal del desarrollo laboral

técnico para que, partiendo de la gestión de la energía humana mediante planes de carrera, se alcance el desarrollo integral de la persona: elevar su nivel de conciencia, desarrollar su ser productivo autónomo y emancipar sus talentos; en concordancia con los planes de desarrollo humano, económico y social del país para hacer viable el máximo de felicidad posible en el contexto de una ciudadanía protagónica, participativa, justa, solidaria e igualitaria.

En virtud de esta nueva dirección colectiva que ha decidido el pueblo venezolano se invita a repensar, innovar y crear nuevas visiones y propuestas para atender el desarrollo humano y laboral de los trabajadores mediante las acciones de la orientación laboral.

Bibliografía

- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias. Evaluación 360°*. Buenos Aires: Granica.
- _____ (2011). *Desarrollo del talento humano. Basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Barreto, A. (2009). Liderazgo Transformacional para la gerencia empresarial basado en la gestión del conocimiento y la innovación. (Tesis de maestría inédita). Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Barreto, A. (2012). Orientación Para la Formación de Líderes y El Desarrollo del Liderazgo. *The Professional Counselor*. Volume 2, Issue 3, pp. 226-234.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, no. 5.953. Caracas, Venezuela.
- Fink, S. (1992). *High commitment workplaces*. Nueva York: Quorum.
- Ley Orgánica de Educación (2009). *Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, no. 5.929. Caracas, Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012). *Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela* no. 6.076. Caracas, Venezuela.
- Merchant Jr., R. (s/f). The Role of Career Development in Improving Organizational Effectiveness and Employee Development. Recuperado de: <http://www.fdle.state.fl.us>
- Navare, S. (2008). Counseling at work place: A proactive human resource initiative. Recuperado de: <http://www.ijoem.com>
- Núñez-Cacho, P; Grande-Torrалеja, F; Pedrosa-Ortega, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. Recuperado de: <http://ubr.universia.net>
- Rivero, S. (2006). La Gestión del Conocimiento y el Factor Humano. Pasos para Equilibrar sus funciones en el logro del Aprendizaje Organizacional. Recuperado de: www.monografias.com
- Vera, G. (2003). Pedagogía y Formación de Orientadores: Una Perspectiva Constructivista. Recuperado de: www.scielo.org.ve
- _____ (2004). La orientación como profesión: definiciones, propósitos y alcance. Maracaibo,: *Revista Encuentro Educacional*.