

ISSN 0328-8064

Compiladoras

Rosa Falcó de Jouas

Nelli A. Funez

**ORIENTACIÓN VOCACIONAL  
OCUPACIONAL  
Y EDUCACIÓN**

LAE - Facultad de Ciencias Humanas - U.N.S.L. 3 Alternativas - Año 5 - N° 19

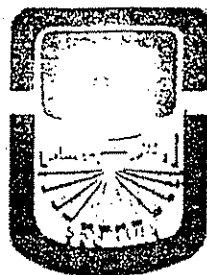
FOTOCOPIADORA  
C.E.Psi  
.....Vocacion.....  
Folio 36 S/F 1  
\* D/F 5

1

70  
D/E: 5  
S/E: 1  
32

Diseño y Diagramación

"Laboratorio de Alternativas Educativas"



© COPYRIGHT: Mayo de 2000 - Propietario: Laboratorio de Alternativas Educativas (L.A.E.) - Registro de la Propiedad Intelectual en Trámite

Impreso en la Argentina - Printed in Argentine

EDITADO POR:

Laboratorio de Alternativas Educativas (L.A.E.)

Facultad de Ciencias Humanas

Universidad Nacional de San Luis

Av. Ejército de los Andes 950 - 4to. Bloque

D5700WWH - San Luis - Argentina

INTERNET: Email: [lae@unsl.edu.ar](mailto:lae@unsl.edu.ar) - <http://www.unsl.edu.ar/~lae/fac.htm>



Impreso por Mac Graph

Venezuela 1852 - D5700GOF San Luis

Fel: (02652) 421510

## AUTORIDADES

Facultad de Ciencias Humanas

Lic. Germán Eduardo Arias

Decano

Lic. Martha Sans de Uhrlandt

Vicedecano

Lic. Marcela Becerra Batán

Sec. de Ciencia y Técnica

Lic. Cecilia Bellina

Sec. Académica

Lic. Silvia Luquez

Sec. de Extensión Universitaria

Lic. Estela Sosa

Sec. General

Lia: SILVESTRINI, Lidia; TRONFI, María Laura. Pero algunos quedarán... Los adolescentes que repiten: un desafío para todos. Buenos Aires, Editorial Aique, 1997.

- LUNA, Elba y otros. El capital social. Hacia la construcción del índice de desarrollo sociedad civil de Argentina, Buenos Aires, Editorial Edilab, 1998.

## UN SISTEMA DESARTICULADO: LA RELACIÓN ORIENTACIÓN Y TRABAJO

Mirta Gavilán<sup>1</sup>

### RESUMEN

Este trabajo forma parte de algunas conclusiones provisorias del trabajo de investigación llevado a cabo por las Cátedras de Orientación Vocacional y Psicología Preventiva, de la Carrera de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata: "*Perfil de la Orientación Vocacional Ocupacional y Servicios de Ubicación y Empleo*" en La Plata y Gran La Plata, Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Esta investigación se encuentra en pleno desarrollo y tiene a su cargo la exploración de cuatro ejes o sistemas: Educación - Salud - Políticas Sociales y Trabajo.

En este último eje hacemos referencia a los diferentes programas de capacitación y acciones que se superponen en las diferentes áreas ministeriales, organismos no gubernamentales, sindicatos, etc.

Los servicios de ubicación y empleo no tienen el personal profesional especializado y los desempleados, inestables laboralmente o los que buscan el primer empleo, no tienen la contención emocional y social adecuada. Un aspecto a explorar es el referido a las diferentes respuestas emocionales que se observan, teniendo en cuenta como indicadores, la edad, el nivel socioeconómico y la formación previa. Se considera en forma especial a la población desocupada de 40-45 años, llamada el *grupo duro de los desocupados*.

Los resultados obtenidos en este contexto (ciudad de La Plata, Capital de la Provincia de Buenos Aires) debido a la importancia estratégica de la zona en

<sup>1</sup> Psicóloga, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de La Plata. Profesora Titular cátedra de Psicología Preventivas y Orientación Vocacional UNLP. Directora de Proyectos de Investigación, Secretaría de Ciencia y Técnica. Directora de Centro de Orientación Vocacional de la UNLP. Directora de la Revista Internacional "Orientación y Sociedad. E-mail: labour@ciudad.com.ar



el contexto nacional, permiten establecer relaciones, correlaciones y proyecciones de significación en otros ámbitos sociales y regionales.

## ABSTRACT

This work is based on some provisional conclusions of the research project: "Profile of the Occupational Vocational Guidance and Employment and Placement Services" carried out in La Plata and Greater La Plata, province of Buenos Aires, Argentina. This research is currently well under way and it explores four axes or systems: Education, Health, Social Policies and Labour.

In the latter we deal with the overlapping of the different training programs and activities in the different ministerial areas, non-governmental organizations, trade unions, etc.

Employment and placement services do not have specialized professional personnel and the unemployed people, those who do not have a permanent job or the people who are seeking their first job do not have the necessary social and emotional support. These variables are more readily seen when related to certain parameters such as age, socioeconomic level and previous education. It is specially considered the unemployed people who are 40-45 years old that are called "the hard unemployment group".

Due to strategic importance of the area under study within the national context, the results obtained in this context (La Plata, capital city of the province of Buenos Aires) allow to establish relations, correlations and projections of significance in other social and regional environments.

**Palabras Claves:** Servicio de orientación vocacional ocupacional, trabajo, servicios de ubicación y empleo.

**Key words:** Occupational vocational guidance, labour, employment and placement service

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo forma parte del proyecto de investigación "Perfil de la orientación vocacional ocupacional y servicios de ubicación y empleo", llevado a cabo por las cátedras de Orientación Vocacional y Psicología Preventiva de la Carrera de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Esta investigación se propone conocer el estado de cobertura, nivel de intervención, formación, metodologías y prácticas de la orientación vocacional ocupacional y servicios de ubicación y empleo en la región de La Plata y Gran la Plata.

Tiene como antecedentes y referentes inmediatos las investigaciones realizadas por el Dr. Anthony Watts de Inglaterra "Occupational profiles of Vocational Counsellors of the European Community" (1992)<sup>1</sup> y más especialmente en su informe de síntesis presentado al Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) y los Dres. Stuart Conger y Bryan Hebbert<sup>2</sup>, de la Fundación Canadiense de Orientación y Empleo.

Se apoya asimismo en los abundantes trabajos de la literatura especializada en torno a la redefinición de la Orientación Vocacional-Ocupacional y en nuestros propios trabajos de investigación en la misma área, dirigidos a conceptualizar el nuevo rol del orientador, las concepciones actuales de la orientación, su vinculación con el mundo del trabajo y con el fenómeno del desempleo (Gavilán, M. 1996<sup>3</sup>; 1997<sup>4</sup>; 1999<sup>5</sup>).

Dentro de la primera etapa del proyecto se procedió a definir operacionalmente: Servicios de Orientación Vocacional Ocupacional y Servicios de Ubicación y Empleo:

1. Servicios de Orientación Vocacional Ocupacional: incluimos dentro de los servicios de Orientación Vocacional Ocupacional a todas aquellas instituciones, equipos de trabajo, y/o profesionales que en las diversas instituciones a relevar, realizan tareas específicas de Orientación Vocacional Ocupacional, en los niveles preventivos, asistenciales y comunitarios (en

forma individual o grupal): tanto pertenecientes a las instituciones o convocados externamente por las mismas.

2. Servicios de Ubicación y empleo: aquellos equipos de trabajo, profesionales independientes y/o no profesionales que ejecutan tareas relativas a la ubicación laboral de las personas que se han quedado sin trabajo, a la reconversión laboral y/o a la colaboración en la búsqueda del primer empleo.

Se procedió a la búsqueda de un organigrama provincial y municipal para realizar la búsqueda más ordenada y sistemática. El logro de este instrumento fue muy dificultoso, generalmente no responde a la realidad, ya que las estructuras que se incluyen en estas instituciones es mayor a la que figura formalmente en los organigramas y siempre están en permanente cambio.

Optamos por nuestra propia organización a través de algunos ejes que responden al objetivo de nuestra investigación:

- a) Eje Educativo: Dirección General de Escuelas y Cultura de la Provincia de Buenos Aires, a través de la Secretaría de Educación y los principales referentes zonales: los inspectores de área. Relevamos todas las escuelas tanto en el nivel de la EGB como en el ciclo polimodal y en todos los niveles y modalidades del sistema y los equipos de orientación escolar dependientes de la Dirección de Psicología y Asistencia Social Escolar. La Universidad Nacional de La Plata (todas sus facultades y escuelas de enseñanza media que dependen de ella, centros de orientación vocacional y programas de orientación laboral (PROLAB). La Universidad Tecnológica de La Plata con sede en Ensenada y Universidad Católica de La Plata.
- b) Eje Salud: se relevó a todos los hospitales del área de La Plata y Gran La Plata, Berisso y Ensenada y a las dependencias que desde los mismos brindan alguna respuesta de orientación vocacional (Dirección de Salud Mental - Departamento de Adolescencia).
- c) Programas Sociales: Consejo Provincial de Desarrollo Humano y Familia, Consejo Provincial de Menor, Consejo Provincial de las Personas con Discapacidad, Secretaría de Prevención y Asistencia de las Adicciones,

organismos no gubernamentales ONG, colegios y asociaciones profesionales.

- d) Eje Trabajo: Ministerio de la Producción y el Empleo de la Provincia de Buenos Aires, con sede en La Plata y su accionar en Berisso y Ensenada. La Dirección Nacional del Empleo con sede en la ciudad de La Plata, sindicatos y asociaciones profesionales que los nuclean, Ministerio de Asuntos Agrarios.

A los efectos de esta presentación nos abocaremos especialmente al eje Trabajo.

## II. DESEMPLEO REGIONAL - GRUPO POBLACIONAL 40-55 AÑOS

En nuestro país el desempleo en general y el juvenil en particular, ha sido considerado de alto riesgo "psicosocial". Uno de los grupos etáricos de alta significación para los adolescentes estudiados en nuestra anterior investigación ("Imaginario Social - Realidad Ocupacional"),<sup>11</sup> fue la población desempleada de 40 a 55 años, es decir, la generación de sus padres, especialmente en el contexto estudiado.

Las ciudades de La Plata, Berisso y Ensenada, fueron localidades muy afectadas por el achicamiento del Estado que pasó de "benefactor" a "privatizador", con un gran cierre de fábricas, empresas y servicios estatales, que dieron origen a una gran masa de desocupados.

Esto nos motivó a explorar a este grupo (40-55 años) llamado "el grupo duro de los desempleados", que en nuestro país, según fuentes del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) incluye 625.391 ciudadanos de un total de 1.954.346 desocupados.

Este núcleo conforma al 32% de los desempleados por encima de los jóvenes menores de 24 años que representan el 27% del total. En el primer caso esto se ve agravado debido a que en un 70% son jefes de hogar.



Continuando con informaciones del INDEC sobre este grupo etéreo, se distribuyen de la siguiente manera según sexo: hombres: 384.615 (61,5%) - mujeres: 240.775 (38,5%).

Estos datos son de los desempleados registrados. Este grupo corre severos riesgos de convertirse en desempleados estructurales. Se lo puede categorizar en cuatro categorías, con diferente implicancia y nivel de riesgo:

a) **Los desocupados sin formación previa.** Estas personas carecen de seguros sociales o fondos de desempleo. Han pertenecido con anterioridad a los niveles de trabajo menos favorecidos y comienzan a recurrir a la búsqueda de trabajos de menor capacitación y menos rentables. Estas ocupaciones están en gran medida cubiertas por obreros de países limítrofes, que han formado verdaderas colonias o barrios en la zona estudiada (bolivianos y peruanos). Esta situación genera rechazos, ya que trabajan por sumas muy inferiores a las históricamente reconocidas por la masa de trabajadores argentinos.

El grupo citado comienza la búsqueda como jornalero, y al no obtener respuesta se vuelca a cualquier actividad, que va desde el cuentapropismo hasta la mendicidad. Muchas veces se complementa con la salida laboral de la esposa, que produce un cambio de roles en la situación familiar y de la pareja, con consecuencias psicosociales desfavorables.

b) **Los desempleados de empresas del Estado.** Estas personas pertenecen generalmente a clase media o media baja, con poca capacitación, pero que han otorgado mediante su retiro una recompensa económica. En un primer momento esta actuó como incentivo y paliativo, generando la utopía de la actividad privada con diferentes actividades de servicio (locutorios, lavaderos, polirubros, remises, etc.) El exceso de ofertas, la menor demanda y las restricciones del mercado, quebraron las ilusiones y proyectos. Esta clase de desocupados, que han tenido buena inclusión social, seguros, obras sociales, y proyección en el estudio de sus hijos, queda en una situación de exclusión que los convierte en uno de los grupos de desocupados más vulnerables y con mayor grado de incidencia en crisis personales y sociales, como lo ha demostrado el análisis que estamos realizando en los Servicios

de salud mental de los hospitales públicos de la zona. La inclusión en el mercado laboral de este grupo es muy dificultosa y depende tanto de su posibilidad de reconversión, como de los sistemas de contención familiar y de las relaciones personales.

c) **Los desempleados con capacitación previa.** Son aquellos con posibilidades de ser absorbidos en el mercado laboral o reconvertidos (ejecutivos, profesionales, obreros de muy buena calificación). Este grupo cuenta con mejores oportunidades de encontrar un nuevo empleo, aunque la mayoría en condiciones mucho más desfavorables que las previamente alcanzadas.

d) **Los laboralmente inestables.** Son las personas que no han perdido su empleo, pero que debido a este estado de malestar generalizado y a la edad que tienen, temen perderlos. Aceptan cada vez más recortes a sus beneficios, generándose situaciones estresantes que los llevan a padecimientos psíquicos y psicosomáticos, algunos de ellos irreparables. Así lo demuestran los estudios internacionales realizados ante este mismo tema, por ejemplo: Basset, 1995<sup>viii</sup>; Frost y Tieman, 1995<sup>ix</sup>. El estudio realizado durante trece meses por Heaney<sup>x</sup> y colaboradores en una industria de automóviles sobre la inseguridad laboral encontró que la inseguridad laboral actúa como un estresor crónico, cuyos efectos negativos sobre la satisfacción laboral y la sintomatología física se acentúan más a medida que aumenta el tiempo de exposición. La gravedad de la inseguridad percibida es un predictor significativo de una salud más pobre y de distrés psicológico (Roskies y Louis Guerin, 1990<sup>xi</sup>).

El tema de la inseguridad laboral trae aparejado cambios en las relaciones familiares y sociales, que se hacen extensivo al campo social. En estas situaciones va desapareciendo la solidaridad, se pone de manifiesto el aumento de la individualidad y el "sálvese quién pueda".

*"La pérdida del empleo, el desempleo y/o el miedo a perder el empleo, es decir, el vivir la incertidumbre, traen aparejadas crisis personales y sociales que inciden en los proyectos de vida de las personas y las comunidades, muchas veces con consecuencias, a mediano y largo plazo, irreversibles."*<sup>xii</sup>

### III. INSTITUCIONES ESPECÍFICAS RELEVADAS

• Provinciales:

- Secretaría Provincial del Empleo
- Sindicatos
- Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAC)
- Ministerio de la Producción y el Empleo de la Pcia. de Bs. As.
- Instituto de Desarrollo Empresario Bonaerense (IDEB)
- Ministerio de Obras y Servicios Públicos - Unidad Generadora de Empleo
- Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano - Programa PAIS

• Nacionales:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, con sus diferentes programas.

De todas las instituciones mencionadas se mantuvieron entrevistas con referentes claves (directores, secretarios, responsables de programas, Presidente de la Comisión de Empleos de la Cámara de Diputados, ex - empleados, obreros, etc.).

Si bien tenemos un importante banco de datos de toda la información obtenida, a los efectos de este trabajo incluiremos sólo algunas instituciones por la especialidad de la tarea y la importancia en la zona estudiada.

a) **Secretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.**

La secretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires se rige por la ley 10.149. Cumple el rol que antes cumplía el Ministerio de Trabajo, regulando las relaciones entre el empleador y el empleado. Se encargan de cuestiones relacionadas con accidentes de trabajo y sumarios. Se basa su accionar mediante las leyes nacionales, provinciales y municipales.

Esta Secretaría tiene vinculación con los gremios, que son los representantes naturales de los trabajadores. Los gremios tienen la ley y el código laboral como herramienta y a la Secretaría de Trabajo como mediadora. Al reconocer que las relaciones laborales entre la empresa y el trabajador son desiguales, el gremio, como grupo de poder, concilia entre el capital y el trabajo.

Desde esta Secretaría no se proveen de programas de acción para la búsqueda de empleo, reubicación y/o contención frente a situaciones de despido o desocupación; ellos concilian y median, proponen formas de equiparar la relación, tratando siempre de preservar la fuente de trabajo. Ante las situaciones de conflicto se realizan audiencias de conciliación, colabora en los aspectos administrativos para que el trabajador obtenga su seguro de desempleo y, en caso de despidos, para que logre el subsidio correspondiente.

Actualmente se produjo una reforma en esta Secretaría debido al cambio de gestión de gobierno, tiene dos subsecretarías a su cargo: a) Subsecretaría de Trabajo, que cumple las funciones anteriormente mencionadas y b) Subsecretaría de Empleo, que absorbió al Instituto Provincial del Empleo (IPE). La función del IPE es la de Promoción del Empleo; el servicio recibe solicitudes de empleo de personas desocupadas en las que se realiza una entrevista codificada según las normas de la OIT (Organización Internacional del Trabajo); de esta manera se forma una base de datos que esta en conexión con otras bolsas de trabajo.

A las personas que se encuentran en el registro de desempleo se las orienta en la búsqueda de empleo, se las capacita, se promueve su reconversión y se les da a conocer el mercado de trabajo. Los cursos de capacitación no son dictados por esta institución, sino mediante convenios con otras y con profesionales que se encargan de realizarlos.

El Servicio de Capacitación y Empleo selecciona aquellos proyectos que son viables para su ejecución, pagan a los instructores y supervisan los cursos.



70

32

En relación a los empleadores, se trata de contactarlos, con las personas del registro, y se les envía un perfil de acuerdo al puesto requerido; y el servicio de empleo realiza la selección. No compiten con los sindicatos, sino que acuerdan con ellos para la contratación de personal y la empresa que requiere el puesto de trabajo.

Continuamente el IPE realiza un estudio de mercado, dado que actualmente este varía constantemente; esta tarea se realiza con datos brindados por la municipalidad, el INDEC y por relaciones con empresas y sindicatos. Entre otras actividades, brindan asesoramiento legal y cursos sobre leyes laborales a los empleadores. La política es de descentralización, ya que cada municipio debe fijar políticas de empleo regional y local y están en relación con los municipios asesorando y fiscalizando los emprendimientos.

Del IPE dependían hasta el momento los siguientes programas:

- Programas Barrios Bonaerenses
- Sistema de Formación y Capacitación Básica. Este se subdivide en:
  - Formación básica
  - Formación profesional
  - Capacitación y práctica laboral

En estos momentos debido a la reestructuración institucional, algunos de estos programas se encuentran en evaluación y/o suspendidos.

#### b) Sindicatos

Se procedió al relevamiento de los 64 sindicatos existentes en la Ciudad de la Plata y Gran la Plata, Berisso y Ensenada. (Pcia. de Bs. As.-Argentina.). Ninguno de ellos posee servicios de ubicación y empleo con personal especializado. Del total de sindicatos relevados, sólo 21, o sea el 32.2% realizan tareas de capacitación; algunos de ellos lo hacen autónomamente, de acuerdo con sus propios recursos y capacitadores; otros a través de la conexión con otras instituciones. En algunas situaciones

la capacitación se realiza a nivel central sindical y los sindicatos locales actúan como promotores o intermediadores.

De las entrevistas realizadas a referentes claves de los sindicatos (UOCRA, Gastronómicos, UPCN, Bancarios, etc.) y a trabajadores desocupados o temporales, surge lo siguiente:

- No hay servicios especializados de Orientación y Empleo, como lo hemos definido operacionalmente
- Las personas que en forma asistemática se dedican a actividades de ubicación y no de orientación, no pertenecen a las disciplinas específicas, ni tienen capacitación en relación con el trabajo.
- Muchos de los cursos de capacitación que se realizan mediante subsidios que otorgan institutos provinciales y nacionales no alcanzan sus objetivos para llevarlo a cabo en su plenitud. Además no hay evaluación de los mismos.
- Desde el lugar de los sindicatos se informa que no hay un organismo estatal que nuclea la capacitación sindical y que, de existir, no se conoce o no está suficientemente difundido o conectado.
- La mayoría de los entrevistados dice que tiene información de algunas necesidades de puestos de trabajo (pocos están informatizados, pero el grueso se procesa en forma manual), pero que siempre la demanda es muy superior a la oferta.
- Informan además que los sindicatos no tienen recursos para trabajar con los desempleados, pues estos carecen de cobertura social y además, los que están en actividad tienen sueldos muy bajos, ya que perciben haberes fuera de convenio, los llamados sueldos "en negro".

Desde los sindicatos se vive a la política de descentralización como de abandono, es decir, se deja librada al azar la capacitación, se hacen los aportes materiales y no se evalúa la actividad.



e) I.P.A.C. Instituto Provincial de la Administración Pública

Es un organismo descentralizado dependiente de la Gobernación de la Pcia. de Bs. As. Fue creado en el año 1992 y su función es:

- \* Atender a la capacitación, especialización, formación y actualización de los recursos humanos en función de las necesidades de la Administración Pública Provincial para el personal del sector público (agentes municipales y provinciales) y dirigentes políticos y sociales.
- \* Desarrollar estudios e investigaciones de carácter académico sobre temáticas de la Administración Pública.

IPAC tiene una política integradora, en función de la reforma del Estado y la reconversión administrativa; su objetivo es jerarquizar un espacio de estudio y reflexión, para producir un cambio en la cultura organizacional del Estado.

Tiene a su cargo dos direcciones:

**Dirección de Programas de Capacitación**, cuyos objetivos específicos son:

- \* Planificar y ejecutar programas de capacitación, especialización, actualización y formación de los recursos humanos del sector público provincial y administrar el Sistema Provincial de Capacitación.
- \* Actualizar el diagnóstico de necesidades de capacitación de la Administración Pública Provincial y proponer las actividades a desarrollar para responder a las demandas.
- \* Coordinar la planificación y diseño de las actividades de capacitación y evaluar el desempeño de todas las actividades del instituto, proponiendo las pautas necesarias para su desarrollo.
- \* Planificar y ejecutar programas de capacitación permanentes y especiales, que apunten a la profesionalización del empleo público.
- \* Planificar y ejecutar programas de formación para los niveles superiores, directivos y gerenciales del sector público.

**Dirección de estudios e investigaciones**. Sus objetivos son:

- \* Realizar análisis, estudios e investigaciones para evaluar los requerimientos de mejoramiento y optimización de la capacitación y formación de los recursos humanos que asisten al Estado.
- \* Proponer alternativas adecuadas a fin de asistir a los municipios y otros organismos en tareas de formación y capacitación.
- \* Convenir la ejecución de estudios mediante convenios con organismos internacionales, universidades e institutos de investigación.
- \* Coordinar las actividades de investigación que se realicen por proyectos.
- \* Intervenir en la asistencia técnica, intercambio de experiencia, material y recursos humanos propiciando actividades para la actualización.
- \* Identificar y actualizar la información y documentación sobre estudios que se realicen y evaluar su aporte al desarrollo del conocimiento sobre la administración y el estado.

El IPAC se creó con el objetivo de capacitar a los empleados de la Administración Pública Provincial para que puedan realizar una carrera profesional en dicha administración que además incluía una jerarquización y un aumento en las asignaciones. Al estar suspendido el Estatuto del Empleado Público y haber recortes presupuestarios, los empleados no están motivados para la capacitación, por lo tanto no hay demanda de cursos o, si se realizan, no concurren a los mismos.

d) **Comisión de Políticas de Empleo de la Honorable Cámara de Diputados de la Pcia. de Bs. As**

Se entrevistó al Presidente de la citada Comisión quien informa que la misma controla y monitorea los programas de empleo, tales como Plan Trabajar a nivel nacional y Plan Barrios Bonaerenses a nivel provincial.

La evaluación que se realiza es externa y no contribuye directamente a la reestructuración de los programas, solo se realiza un análisis basado en datos a los que se puede acceder. Al estar la dirección de los programas a cargo

de la oposición política, es imposible acceder a los datos reales e intervenir en la puesta en marcha de los mismos.

El análisis de los programas se utiliza para elaborar nuevas propuestas y presentarlas como proyecto de ley.

También la Comisión desarrolla actividades de formación y capacitación, organizando conferencias, cursos, foros, entre otros.

Considera que esto debe ser encarado de manera multisectorial e interdisciplinariamente. Por ello se propuso la conformación de un Consejo de Concertación Social con la participación de sindicalistas, legisladores y universitarios, así como también la conformación de un Foro permanente latinoamericano para debatir iniciativas comunes. Es imprescindible desarrollar acciones teniendo en cuenta las urgencias actuales, haciendo propuestas concretas analizando las restricciones.

A partir de 1998 se implementó una red Provincial en la que se brinda información y asesoría técnica para acceder a los programas oficiales de empleo, también se aceptan propuestas de empleo directo o capacitación laboral.

El entrevistado nos facilitó la lista de todos los programas provinciales y nacionales que operan en la provincia relacionados con el tema del desempleo.

De la lectura de estos programas surge una superposición de algunos de ellos, en relación a sus objetivos, la similitud de sus acciones y la población destinataria. A modo de ejemplo, a continuación mencionamos:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación:
  - Programa Trabajar I y II
  - Servicios Comunitarios II
  - Desarrollo de Empleo Local II

- Provinciales:

- Secretaría de Trabajo IPE  
Barrios Bonaerenses
- Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano  
Programa PAIS

#### IV. CONCLUSIONES

La desarticulación entre orientación y trabajo la podemos observar desde:

a) Lo emocional - social

De acuerdo a todo lo expresado en relación al estado emocional que se produce en este grupo étnico (40-55 años), en relación al desempleo y el miedo a perder el empleo, no se verifica que existan centros de orientación y/o contención en los organismos oficiales y sindicatos para las personas que se encuentran en estas situaciones de conflicto. Las mayores ofertas siempre están en la capacitación, pero se debe considerar que cuando el desempleo es estructural, la formación o capacitación no es la variable fundamental del desempleo, sino una forma de adaptación a los cambios experimentados por la sociedad y una contribución al mejoramiento de las capacidades necesarias para la obtención del trabajo. Pero el desempleo persiste y las personas en esta situación necesitan una instancia de diálogo entendimiento, comprensión y escucha que ni los capacitadores, ni los programas informatizados pueden brindarle.

De ahí la importancia que adquieren los servicios de orientación y capacitación y empleo con personal especializado (psicólogos, psicopedagogos, trabajadores sociales, sociólogos, etc.) que puedan atender la urgencia emocional de los trabajadores.

## b) En relación a Orientación y Trabajo

Observamos dos hechos significativos:

1. Por un lado la percepción que de la articulación entre orientación y trabajo tienen los sindicatos y los obreros es que *"el estado capacita en forma fragmentada, los sindicatos no están relacionados con esta"*.
2. La desarticulación observada a través de dos indicadores: la superposición de planes y programas y la inestabilidad de las diferentes instituciones que se ocupan de estos temas.

Estos dos indicadores están totalmente relacionados con las diferentes políticas partidarias, compromisos y luchas internas por el poder, que modifican sus estructuras y objetivos cada vez que hay un cambio de gobierno o dentro del mismo por discusiones internas o recortes de presupuesto.

*"En nuestro país la discontinuidad de políticas sociales debido tanto a interrupciones del sistema democrático como a variaciones políticas partidarias, no han facilitado el desarrollo de programas sociales susceptibles de ser evaluados en el mediano y largo plazo".<sup>xiii</sup>*

Por todo lo expuesto, surge la necesidad de crear espacios de articulación entre los diferentes sistemas y organismos que se encargan de la problemática del empleo; fijar las políticas de consenso y evitar las prácticas políticas que fragmentan y superponen programas de empleo y la necesidad de promover el conocimiento y la difusión de las actividades que se realizan para evitar la superposición. Así se podría lograr una mejor retribución económica de los recursos e incluir en estos programas personal especializado en orientación que pueda dar la contención necesaria, prevenir posibles desajustes emocionales y sociales para el desempleado, su entorno familiar y su contexto comunitario.

<sup>xiii</sup> "Perfiles Profesionales de los Consejeros de Orientación en la CEE (Informe de Síntesis) CEDEFOP", Berlín, 1992.

- <sup>ii</sup> Conger, S.; Bryan, H. : (1994) "Counselling de carrière et d'emploi au Canada". Commission Canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre. Fondation canadienne d'orientation et de consultation. Canada.
- <sup>iii</sup> Gavilán, M. (1996) "Nuevas Estrategias en Orientación Vocacional Ocupacional". Edit. de la Universidad Nacional de La Plata.
- <sup>iv</sup> Gavilán, M. (1997) "El Desempleo Juvenil, Evaluación de Estrategias". Revista Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina. Volumen 43 - N°1, Buenos Aires.  
Gavilán, M. (1997) "Intervention Strategies Youth Unemployment - Compensatory Programs". Revista de Pedagogie N° 1-12-97. Institutul de Stiinte Ale Educatiei. Edit. Geron-Design. Bucarest. Rumania.
- <sup>v</sup> Gavilán, M. (1999) "Perspectivas de Cambio en Orientación". Revista Estudios e Investigaciones. Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de La Plata N°35.
- <sup>vi</sup> Gavilán, M. (1997) "El Desempleo Juvenil, Evaluación de Estrategias". Revista Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina. Volumen 43 - N°1, Buenos Aires.
- <sup>vii</sup> Gavilán, M. - Quiles, C. - Cha, T. - Neer, R. "Imaginario Social - Realidad Ocupacional". Secretaría de Ciencia y Técnica, UNLP. 1994/1997.
- <sup>viii</sup> Bassett, P. (1995), "Spread of the new British disease", on The Times (Business NEWS), 27 de octubre de 1995.
- <sup>ix</sup> Frost, B. y Tieman, R. (1995), "Squeeze on workers time blamed for increased stress", on The Times (Business News) 6 de junio de 1995.
- <sup>x</sup> Heaney, C. C. A.; Israel, B. A. y House, J.S. (1994), "Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health", en Social Science and Medicine.
- <sup>xi</sup> Guerin, L.; Roskies, E. (1990) "Job insecurity in managers: Antecedents and consequences", en Journal of Organizational Behaviour.
- <sup>xii</sup> Gavilán, M. (1997) "El Desempleo Juvenil, Evaluación de Estrategias". Revista Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina. Volumen 43 - N°1, Buenos Aires.
- <sup>xiii</sup> Labourdette, S. - Gavilán, M. (2000) "Estrategias de Evaluación para Programas Sociales". Edit. de la Facultad de Humanidades. UNLP.

