



**UNIVERSITAT
JAUME·I**

**LA ORIENTACIÓN
PROFESIONAL PARA EL
EMPLEO Y EL PERFIL DEL
ORIENTADOR/A
PROFESIONAL**

María Agut Cómitre

Tutora: María Isabel Beas Collado

Grado de Relaciones Laborales Y Recursos Humanos

Curso académico: 2015/2016

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 3 |
| 1.1 Objetivos | 3 |
| 1.2 Metodología | 4 |
| 2. Marco normativo de la orientación profesional para el empleo | 5 |
| 2.1. Marco constitucional | 5 |
| 2.2. Marco del Estatuto de los Trabajadores | 6 |
| 3. Configuración del régimen jurídico actual | 7 |
| 3.1 Situación de la orientación profesional en la Comunidad Valenciana | 9 |
| 4. Situación de la Orientación profesional en los países miembro de la Unión Europea | 12 |
| 5. La orientación profesional para el empleo | 14 |
| 5.1. Concepto e Historia | 14 |
| 5.2. Objetivos y Fines del sistema | 16 |
| 5.3. Metodología de la orientación | 17 |
| 6. El perfil del orientador/a profesional | 19 |
| 6.1 Competencias genéricas | 19 |
| 6.2 Modelo Tuning | 24 |
| 6.3 Investigaciones relevantes | 26 |
| 7. Las competencias relevantes de los Másteres Oficiales sobre Orientación Profesional en España | 28 |
| 8. La oferta de empleo de orientador/a profesional: análisis | 32 |
| 9. Conclusiones | 34 |
| 10. Bibliografía | 37 |

1. INTRODUCCIÓN

Tal y como describe el Servicio Valenciano de Ocupación y Formación

“La Orientación Laboral es un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo.”

En cualquier sociedad, uno de los objetivos primordiales que persiguen tanto los sistemas educativos formales como los de formación no reglada, es el de formar individuos integrados en los modelos políticos, económicos, culturales, sociales y laborales. Ya que al integrarlos de esta manera, se consigue que sean capaces de desarrollar todas sus potencialidades, con dos fines. Por una parte, que se sientan satisfechos personalmente y por otra parte, que se sientan útiles para la sociedad.

Por tanto, con tantos cambios a nivel social y cultural, se hace necesaria una adecuada preparación para enfrentarse al proceso de búsqueda de empleo. Pero, también es necesaria una adecuada formación del orientador, es necesaria una preparación en cuanto a aspectos metodológicos, los cuales puedan ponerse en práctica efectivamente.

1.1 Objetivos

El objeto principal de estudio está dirigido a:

- Analizar el concepto orientación profesional para el empleo en profundidad y el perfil de los orientadores. Observando así las competencias profesionales que se han de adquirir a lo largo de la etapa académica y profesional para guiar eficazmente a las personas desempleadas en busca de empleo.

Por tanto se explorará la situación actual de la orientación profesional para el empleo, sus objetivos, programas desarrollados, y perfil competencial del orientador/a profesional.

Y como objetivos específicos se esperan los siguientes:

- Realizar una investigación a lo largo de la historia de la orientación profesional.
- Conocer la oferta de formación actual por parte de las universidades españolas en Másteres Oficiales con contenido en orientación.

- Conocer las competencias, tanto transversales como específicas, que se establecen en los Másteres.
- Analizar la oferta de empleo privado y público dirigida a orientadores/as profesionales.
- Realizar una comparación entre las competencias necesarias para desempeñar un puesto de orientador/a profesional que describe la literatura con la oferta actual de empleo para orientadores.
- Realizar una comparación entre las competencias adquiridas por los orientadores a lo largo de sus estudios con las competencias exigidas en el mercado laboral.

1.2 Metodología

La metodología que se ha seguido para redactar este trabajo ha sido la investigación a partir de autores, entre los que cabe destacar a M. Álvarez, H. Boshuizen, D. Engels, V. González, entre otros.

Las principales fuentes de las que se ha extraído la información han sido el BOE, revistas científicas, libros y trabajos.

En cuanto al BOE, empecé a buscar información en este diario a principios de Febrero, una vez ya tenía asignado el tema a tratar en dicho trabajo. Empecé por este diario para conocer un poco en que consiste la orientación profesional y su evolución. En cuanto a los portales de empleo, he utilizado Infojobs y el Programa de Empleo Juvenil. Realicé las búsquedas a partir del día 11 de Mayo de 2015. El término utilizado fue “orientador”.

El siguiente trabajo se ha estructurado en siete importantes bloques:

- El marco normativo, en el que se describen la evolución de las normas que establecen la forma en la que se debe desarrollar la orientación profesional.
- La configuración del régimen jurídico actual, donde se detalla como se configura actualmente la orientación profesional-
- La situación de la Orientación Profesional en los países miembro de la Unión Europea.
- La orientación profesional para el empleo. Se detalla en profundidad el concepto de orientación profesional, la evolución de la historia del concepto de orientación laboral, los objetivos, fines del sistema y la metodología utilizada.

- El perfil del orientador/a profesional, donde se hace una investigación de las competencias tanto transversales como específicas de los/as orientadores/as profesionales.
- Las competencias relevantes de los Másteres Oficiales sobre Orientación Profesional. Se realiza una gráfica comparativa de los distintos másteres y sus competencias.
- La demanda de ofertas de empleo de orientación profesional, tanto a nivel privado como público.

2. MARCO NORMATIVO DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

2.1. Marco constitucional

El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral ha permitido la mejora de la empleabilidad y la cualificación de muchos trabajadores de nuestro país en los últimos 20 años y ha servido para avanzar en la vinculación de la formación con la negociación colectiva.

La Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, adoptó una serie de medidas con el fin de “conseguir y mantener el nivel de pleno empleo, mejorar la estructura ocupacional y fomentar la mejora de las condiciones de vida y trabajo”(Ley nº 250, 1980). Al mismo tiempo, al regular el Programa de Formación Profesional Ocupacional estableció que el Instituto Nacional de Empleo acondicionara un programa anual de formación profesional ocupacional, que con carácter gratuito, asegurase la adecuada formación profesional de los que quisieran incorporarse al mundo laboral o, encontrándose en él, pretendiesen alcanzar una mayor especialización profesional. Dotándose de carácter permanente al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional a través del Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre.

El Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, consiste en un conjunto de acciones de formación profesional ocupacional, las cuales van dirigidas a los trabajadores desempleados, con

el fin de proporcionarles cualificaciones requeridas e introducirlos laboralmente. Por tanto, este conjunto de acciones iniciaron la separación de la formación de ocupados y desempleados, reordenando las acciones de formación ocupacional y poniendo un mayor énfasis en la reinserción profesional de las personas en situación de desempleo.

El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua “tiene por objeto regular las distintas iniciativas de formación que constituyen el subsistema de formación continua, el régimen de funcionamiento y su financiación, así como la estructura organizativa y de participación del subsistema”(Real Decreto nº 219, 2003). Éste pone en marcha un nuevo modelo de gestión de la formación continua, basado en un marco normativo que pretende dotar al sistema de una mayor estabilidad y seguridad.

Esta norma será de aplicación a las iniciativas de formación continua financiadas con cargo al presupuesto de gastos del Instituto Nacional de Empleo (INEM) de conformidad con lo previsto en el artículo 153 del texto refundido la Ley General Presupuestaria. Por su parte, la formación profesional ocupacional continúa regulándose por el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo.

El Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el 7 de febrero de 2006 apuesta nuevamente por un modelo integrado de formación para el empleo, que contribuya al avance de la formación y el aprendizaje permanente, manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo en los últimos años, y tratando de superar las insuficiencias del modelo así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de formación y compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

2.2. Marco del Estatuto de los Trabajadores

Tal y como se muestra en el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho, entre otras cosas, a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

Por otra parte, el trabajador tiene derecho a la concesión de los permisos oportunos de formación profesional, a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y los trabajadores con una antigüedad superior a un año, tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa.

Por consiguiente, las empresas que tengan por objetivo lograr el pleno empleo y un crecimiento económico sostenido, tienen que invertir en educación y en el desarrollo de los recursos humanos. Brindando una educación básica, una capacitación laboral fundamental y oportunidades de aprender a lo largo de la vida a toda su población trabajadora, lo cual redundará en una mano de obra más calificada y productiva.

3. CONFIGURACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO ACTUAL

El Real Decreto Ley nº 70 (2016) muestra como

Las reformas acometidas por el Gobierno desde el inicio de la legislatura tienen entre sus finalidades la de afrontar los cambios que necesita nuestro modelo productivo para situar a España en una senda sostenible de crecimiento y generar empleos estables y de calidad

La formación profesional para el empleo tiene un papel esencial en la articulación de esos cambios. Ya que para una recuperación sostenida de nuestra economía es necesario potenciar el capital humano y su empleabilidad.

Dicho marco normativo se centra en atender la diferente posición, tras el impacto de la reciente crisis, entre otros, de los distintos sectores y ocupaciones en el proceso de recuperación económica; el impacto también desigual de la crisis en el colectivo de jóvenes, que requieren una atención específica; la tendencia a requerimientos de mayores niveles de cualificación, sobre todo para cubrir los empleos de cualificación media.

El 15 de diciembre de 2014 se aprobó el «Acuerdo sobre el Programa Extraordinario de Activación para el Empleo» con el mismo fin que el Real Decreto Ley arriba

referenciado. Como consecuencia se aprobó el Real Decreto-ley 16/2014 el cual regula el Programa de Activación para el Empleo. Este programa, extraordinario y específico, se dirige a los trabajadores desempleados de larga duración que se encuentran en una situación de necesidad, con cargas familiares y que realizan una búsqueda activa de empleo.

El programa comprende la realización de políticas activas de empleo con la finalidad de retornar al mercado laboral a los beneficiarios. Estas políticas activas de empleo se gestionan por los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas.

Se considera que dicho programa fue eficaz para la inserción y atención de los desempleados de larga duración. “Así, gracias a este programa, a fecha de 31 de marzo de 2016 se ha atendido a 161.583 desempleados de larga duración. A todos ellos se les ha realizado un Itinerario Personalizado de Inserción” (Real Decreto-ley nº 92, 2016).

Los requisitos por los cuales se puede acceder a las citadas políticas de empleo, han quedado modificados por el Real Decreto-ley 1/2016. Por tanto, para ser admitidos en el programa las personas desempleadas deberán presentar la solicitud de incorporación al programa entre el 16 de abril de 2016 y el 15 de abril de 2017.

El actual contexto económico constituye una oportunidad para el cambio. La Estrategia de Competencias de la OCDE afirma que las competencias se han convertido en la divisa internacional de las economías del siglo XXI. Ello implica un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional.

La regulación prevista en el Real Decreto-ley 4/2015 acomete una reforma integral del sistema que garantice el interés general y la estabilidad y coherencia que el sistema precisa. El nuevo modelo se desarrolla teniendo en cuenta las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros. También se tiene en cuenta la doctrina constitucional que señala que el modelo de formación profesional para el empleo tiene una coordinación genérica en la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral.

Para una recuperación sostenida de nuestra economía es necesario potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales. Asimismo, es necesaria una adecuación entre la oferta y

la demanda de cualificaciones, lo que requiere anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas y ofrecer a los jóvenes y a la población trabajadora en general una formación ajustada a esas necesidades.

3.1 Situación de la orientación profesional en la Comunidad Valenciana

La crisis mundial del empleo ha afectado duramente a los jóvenes. Esto ha generado que en la Comunidad Valenciana, la tasa de desempleo de los jóvenes entre 15 y 24 años creció desde 2007 hasta 2014 más de 30 puntos por encima de la media de la UE. (INE, 2016)

Esta cifra manifiesta la grave situación laboral en la que se encuentran los jóvenes en la Comunidad Valenciana. Y supone una pérdida de oportunidades en términos de crecimiento y desarrollo económico.

Por ello se van a destinar 205 millones de euros a un plan de choque para abordar el paro juvenil. Dicho plan es el Plan integral de formación y empleo para jóvenes 2016-2020. Es consecuencia de una reciente orientación del actual gobierno de la Generalitat junto con el SERVEF. (Aliño, 2016).

AVALEM JOVES, Plan integral de formación y empleo para jóvenes tiene como fin contribuir a la implantación de un nuevo modelo productivo que, entre otros aspectos:

- genere nuevas oportunidades de empleo y formación para las personas jóvenes
- facilite el retorno de las personas que emigraron a otros países
- estimular el compromiso social de las personas jóvenes

Los principales objetivos de dicho programa son:

- mejorar la empleabilidad
 - la tutorización y acompañamiento durante el proceso de búsqueda de empleo
- impulsar las competencias transversales

Dicho plan va dirigido a:

- jóvenes menores de 30 años en situación de desempleo que deben estar registrados en las oficinas del SERVEF.

- Jóvenes que cumplan los requisitos de inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

También consta de una serie de actuaciones, de las cuales destaca:

- ◆ Estrategia de comunicación, con la que se pueda incrementar el número de inscripciones. Ya que se facilitara información acerca de las medidas y acciones.
- ◆ Orientación laboral. La cual pretende generar una actitud de proactividad y voluntariedad para así permitir combinar la intervención grupal e individual. Esta orientación la llevara a cabo un tutor/a el cual será el encargado de supervisar el proceso de orientación y la búsqueda de empleo. La metodología parte de la idea de juego o gamificación. Este juego permite combinar la intervención grupal y la individual y la presencia con las actividades on-line. Realizadas las metodologías específicas de atención, se llevan a cabo las acciones de orientación, las cuales mejoren la empleabilidad y favorezcan su integración. Por tanto, se llevaran a cabo sesiones de orientación laboral y tutorías de búsqueda de empleo.
- ◆ Competencias. Es necesario que los jóvenes adquieran las capacidades necesarias para buscar empleo. Por tanto, se llevaran a cabo talleres de habilidades básicas y transversales y talleres de competencias clave.

A continuación, se muestra un gráfico en el cual se ve reflejado las distintas actuaciones.

Gráfico 1. “Plan Avalem Joves”



Fuente: Garantía Juvenil, Generalidad Valenciana, SEPE.

4. SITUACIÓN DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LOS PAÍSES MIEMBRO

El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea dedica el Título XI a la política social, educación y formación profesional y el Título VIII al empleo.

En la Decisión del 2 de Abril de 1963 se establecieron unos principios genéricos sobre la formación, donde se disponía crear una política común de los Estados miembros sobre formación profesional, con el fin de responder adecuadamente a las necesidades de mano de obra. Se creó un Sistema de información y orientación profesional, gracias a la colaboración e intercambio de información, documentación y experiencias entre la Comisión y los Estados Miembros. Por tanto la UE creó una política de formación profesional respetando las competencias de los Estados Miembros, cohesionando y reforzando las acciones de los Estados (art 150 TCE).

La primera Directriz para el empleo en Europa fue el 15 de abril de 1998 que reconoce la importancia de la formación como un pilar fundamental de la estrategia para el empleo. Esta directriz está presente en todos los objetivos comunitarios, siendo su objetivo mejorar la capacidad de inserción profesional ya que la formación se considera una medida adecuada para prevenir y eliminar el paro juvenil.

Consecuentemente, el Consejo de Europa acordó en la Estrategia de Lisboa (2000) realizar una reforma económica para transformar Europa en la mejor economía del mundo capaz de crear más y mejores empleos y lograr una gran cohesión social de todos los Estados Miembros.

Posteriormente, la OCDE (2004) realizó un estudio sobre la situación de la Orientación profesional y políticas públicas en 24 países miembros, en la que se destaca la baja profesionalización de los orientadores profesionales y la diversidad de situaciones que se encontraba en los diferentes países.

Se considera que la orientación profesional está muy poco profesionalizada debido al bajo nivel de formación existente en la mayoría de países. Lo cual provoca que la capacidad de los servicios de orientación profesional que contribuyen al aprendizaje se vean frenados. Por ello, la OCDE alerta de la necesidad de incidir en la formación que reciben los orientadores para mejorar la eficiencia de las políticas públicas de empleo.

Por un lado, los orientadores profesionales cuentan casi siempre con una titulación superior. Pero no ha sido esta la que les ha proporcionado los conocimientos y aptitudes precisos para su ejercicio. A partir de los datos relativos a la formación y a la titulación de los orientadores, la OCDE (2004) establece cinco grandes modelos de formación y titulación. Los cuales son:

- Titulación especializada en la orientación profesional. Aunque no se requiere una titulación superior especializada para la orientación profesional, salvo en el Reino Unido, Alemania y Australia.
- Titulación general en orientación y asesoramiento.
- Preparación básica y general, pero insuficiente.
- Formación limitada. En algunos casos, se nombra para puestos de orientación profesional a personas que no han recibido una formación específica en este terreno.
- Formación en el marco laboral. Se da el mismo caso que en la formación limitada.

Por otro lado, el nivel, el contenido y la estructura de los cursos de formación y los tipos de titulación que se exigen a los orientadores profesionales influyen en las categorías de servicios de orientación profesional que las administraciones públicas pueden ofrecer a sus ciudadanos. Lo cual influye sobre el acceso a la orientación profesional.

Por último, el estudio de la OCDE muestra también que casi todos los programas de formación siguen considerando la orientación profesional como un servicio personal e individual. Ya que pocos programas enseñan a los profesionales a ayudar a los usuarios a desarrollar las competencias y conocimientos necesarios para la gestión autónoma.

Las políticas de empleo han sido en las últimas décadas la cuestión que ha tenido una mayor importancia dentro de la política social desarrollada por la Unión Europea.

Al amparo de una situación económica favorable, la Cumbre de Lisboa (2000) supuso un impulso a las políticas de gestión del empleo en función de objetivos, mediante el M.A.C, novedoso sistema de coordinación e interacción entre los Estados.

Esta nueva estrategia, denominada Estrategia Europea 2020, propugna el crecimiento inteligente, sostenible e integrador; mantenimiento del empleo, incremento de las capacidades profesionales, mejora de la inclusión en la actividad laboral, etc. Los Estados deberán elaborar sus propios Programas Nacionales de Reformas, los cuales serán supervisados anualmente por el Consejo Europeo.

La puesta en marcha de estos objetivos se inicia a través de la Decisión del Consejo Europeo en torno a varias directrices, de las cuales cabe mencionar:

- ✓ Aumentar la participación en el mercado laboral y reducir el desempleo estructural.
- ✓ Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover la calidad del trabajo y el aprendizaje permanente.
- ✓ Mejorar los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles y alentar la participación en la enseñanza superior.
- ✓ Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.

5. ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

5.1. Concepto e Historia

La orientación profesional es una materia que nació en el contexto educativo y se ha ido trasladando al ámbito del empleo. Es en el año 1975 cuando la Organización Internacional del Trabajo comienza a incluirla dentro de los paquetes de medidas imprescindibles para la gestión de los recursos humanos y el empleo.

El inicio de la orientación profesional se remonta al siglo XVII, cuando surge como guía basada en cuestiones espirituales y morales hacia la elección de la vocación religiosa (Burgos, 1992). Por eso, durante un largo tiempo, la orientación vocacional, se centró únicamente en la elección de la vida religiosa. Aunque cabe destacar una definición válida desde 1937 a 1951, definida por la *National Vocational Guidance Association*, en la que se define como un “proceso de asistir al individuo para elegir una ocupación, prepararse para esta ocupación, incorporarse al ejercicio de la profesión y progresar en el desarrollo de la vida profesional” (Sears, 1982, p. 139).

Por tanto, el asesoramiento nace en el seno del proceso de orientación profesional ya en los años 30 y se consolida a partir de los 40.

A partir del siglo XIX, la Revolución Industrial impulsó el posicionamiento del hombre como elemento esencial en el trabajo. Por tanto, surgió la necesidad de orientación profesional para brindar ayuda a los jóvenes en su inserción en el campo laboral (González, 2004).

A principios del siglo XX, la orientación profesional se estableció en Europa, Estados Unidos y América Latina. Con el fin de ayudar a los jóvenes a comparar sus cualidades con las diferentes profesiones. Ya a finales del siglo XX, es cuando la perspectiva constructivista se incorpora a la orientación profesional. El objetivo de este asesoramiento es que el individuo estructure su experiencia a lo largo del tiempo, promoviendo así la reflexión sobre las implicaciones del autoconocimiento anterior y actual (McMahon, Patton y Warson, 2003).

Más adelante, la orientación se concibe como el proceso que tiene lugar en una relación persona a persona entre un individuo con problemas que no puede manejar sólo y un profesional cuya formación y experiencia lo califican para ayudar a otros (Hahn y otros, 1955).

En España la denominación de "Orientación Profesional" fue utilizada hasta los años setenta. Desde entonces, se comienza a utilizar también el término "vocacional". El término "profesional" incide más sobre la actividad o profesión haciendo referencia a aspectos más relacionados con la tarea profesional, mientras que el término "vocacional" se centra más en los aspectos procesuales y en los aspectos previos a la elección. Aunque se usa más el término "Orientación Profesional" por ser el más utilizado a nivel nacional y europeo.

Para la Fundación Tomillo, la orientación profesional se plantea como un proceso de ayuda en el desarrollo de competencias, ya sean personales, sociales y laborales, para favorecer a la persona en el empleo. La esencia de esa intervención consiste en diagnosticar las características del sujeto para adecuarlas a las diferentes demandas del mundo del trabajo.

Aunque es a partir de los años 50 cuando se comienza a plantear la Orientación Profesional como un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida del individuo, el cual contribuye al desarrollo personal y vocacional.

Al integrarse la Orientación Profesional en el ámbito educativo se concibe a ésta como una ayuda integrada en el proceso educativo, que facilite la posibilidad de tener experiencias laborales a través de convenios con empresas o mediante actividades extraescolares.

Por tanto, se aprecia como ésta ha ido ampliando su ámbito de actuación hasta convertirse en Educación para la Carrera. Como afirma Álvarez (1994), ésta tiene en cuenta todos los aspectos del proceso de desarrollo del sujeto englobando la totalidad de las facetas de la vida. La Orientación Profesional ha ido evolucionando, desde un asesoramiento para elegir una profesión, hasta una socialización plena en la vida. La Orientación Profesional es una actividad educativa y procesual que ha de contribuir al desarrollo de las actitudes, aptitudes y competencias del individuo que la preparen para la vida y trabajo (M. Álvarez, 1995).

Al mismo tiempo que se ha producido el crecimiento de la Orientación Profesional, se ha conseguido la institucionalización de esta dimensión educativa en los países desarrollados. La orientación profesional se oferta en los centros educativos, en los servicios de orientación y colocación, incluso en el lugar de trabajo.

La Orientación Profesional en lugar de centrarse en ayudar a los individuos a elegir una profesión, ha de centrarse en ayudarlos a construir su carrera profesional (Watts y Kidd, 2000). Ya que la carrera profesional se define desde la preadolescencia y adolescencia. Por tanto, se debe diseñar una nueva práctica de la intervención orientadora en las diversas etapas de la vida.

5.2. Objetivos y Fines del sistema

Los objetivos generales, definidos por el Servicio Valenciano de Ocupación y Formación, serían:

- El primer objetivo es la inserción y el mantenimiento de las personas en el mercado de trabajo en función de sus intereses y necesidades.
- Un segundo objetivo está relacionado con la promoción y mejora profesional y con el desarrollo personal a través del ámbito sociolaboral de los individuos.

El Gobierno de España elaboró una guía laboral acerca de la formación profesional para el empleo en el que los fines del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Prevenir, es decir, anticiparse a las situaciones conflictivas.
- Identificar las diferentes conductas que manifiesta el sujeto y tratar de sugerir las tareas que mejor se adecuen a ese desarrollo.

5.3. Metodología

Frank Parsons (1909) creía que las personas debían ser asistidas en el paso de los estudios al mundo laboral. Por eso, en su libro *Choosing a Vocation* expone las partes de su modelo vocacional que consiste en:

- a) En primer lugar, se debe efectuar un análisis de la personalidad, conocer sus aptitudes y atributos, de la persona que desea iniciarse en el mundo laboral.
- b) En segundo lugar, se analizan las profesiones a las que puede acceder.
- c) Por último, se orientará al individuo para que pueda conseguir una buena elección profesional.

Esta actuación, se ve vinculada al ideal educativo progresista americano que aspira al cambio o movilidad social a través de la educación.

Los métodos dependerán del modelo organizativo adoptado. Puede oscilar desde la intervención directa en exclusiva, hasta una posición más orientada a todos los implicados en la intervención.

Se pueden establecer tres modelos de intervención en orientación laboral en función de la intervención que se produce con las personas en búsqueda de empleo.

El primer modelo es el Didáctico, el cual parte de una visión del proceso orientador en el que el personal técnico tiene la función de aconsejar. Por tanto, en este modelo es preciso conocer las carencias o debilidades para desarrollar unas actuaciones con las que suplir los déficits y necesidades. Con esta evaluación inicial, se planificarán acciones que integran elementos como el aprendizaje de habilidades en la búsqueda de empleo, el incremento de los conocimientos sobre el entorno laboral y formativo y la ayuda en la toma de decisiones que generará la adecuada elección ocupacional. Es un modelo donde el aspecto vocacional adquiere mucha importancia y el acto orientador se caracteriza más por una intervención puntual que se desarrolla en el momento de incorporación o reincorporación al mundo laboral.

El segundo modelo es el de Asesoramiento. Éste se caracteriza por el papel del personal técnico en acompañar y asesorar a los individuos en el camino de la inserción laboral. Éste actúa como alguien que facilita la toma de decisiones al incorporar en el proceso información del medio sociolaboral, de las opciones formativas. Con el fin de complementar los intereses de la persona orientada. Por tanto, se basa más en un experto en el campo del empleo que asesora a los individuos para poder acceder al mercado de trabajo en las mejores condiciones. Es un modelo que parte de una delimitación de “counseling”. Es decir, hace referencia a cómo dar respuesta a problemas y se ayuda a planear y planificar.

El tercer modelo es el Centrado en Recursos. Éste ha sido incorporado más recientemente. Ya no se habla de asesoramiento, sino que comienza a describir el proceso relacional de orientación laboral desde la importancia que la propia relación personal técnico-persona desempleada poseen. Este modelo se caracteriza por ser un modelo de orientación más como un proceso facilitador para la emergencia de los recursos. Por tanto, trabaja en la aparición de pequeñas metas a corto plazo y en la construcción de diferentes itinerarios. La proacción, el incremento de la motivación y el mantenimiento de las actividades de inserción laboral son el eje de intervención.

Estos tres modelos son complementarios.

Por otra parte, también se pueden definir distintas metodologías utilizadas en la orientación como pueden ser, entre otras:

- Modalidades de intervención
- Contenido incluido en las guías técnicas
- Líneas rectoras del proceso de orientación

También se pueden encontrar otro tipo de modelos, como son los que clasifica Rafael Bisquerra (2005,2006) que son:

El primer modelo es el Clínico, se denomina así debido a que se entiende como “una atención directa e individualizada enfocada a resolver problemas”.

El segundo modelo es el de Programas, el cual se plantea como un modelo basado en la planificación de actividades de orientación.

El tercero modelo el Colaborativo, el cual es un modelo para la formación y desarrollo de competencias del personal técnico que realizan acciones de orientación profesional.

Los modelos anteriormente nombrados, el Didáctico, de Asesoramiento y el Centrado en Recursos, pueden englobarse dentro del Modelo Clínico que describe Rafael Bisquerra.

6. PERFIL ORIENTADOR/A PROFESIONAL

6.1 Competencias genéricas

Desde el denominado “Enfoque de competencias” (Repetto y Pérez-González, 2007; Vélaz de Medrano, 2008), las competencias representan una combinación dinámica de conocimientos, habilidades, actitudes, predisposiciones motivacionales, capacidades y disposiciones de personalidad que conducen a una actuación eficiente ante ciertas tareas y situaciones, y cuyo logro debe ser constatado (Pérez, 2006).

En cuanto a los profesionales de la Orientación, las competencias se refiere a los saberes, capacidades y habilidades que son necesarias desarrollar mediante la formación inicial y continua (Eraut, 1997).

Por tanto, la competencia es el resultado del proceso de cualificación que posibilita ser capaz de orientar y estar preparado para orientar.

Además, la competencia profesional del Orientador se refiere a los roles, funciones y tareas a desarrollar adecuadamente por éste en su puesto de trabajo y que son consecuencia de un proceso de formación y de cualificación profesional (Sanz, 1999).

Por una parte, estas competencias se pueden dividir en cinco elementos (Repetto, 2007):

- conocimiento
- habilidades cognitivas, emocionales, sociales y técnicas que permiten aplicar el conocimiento
- valores, creencias y actitudes
- aptitudes y rasgos de personalidad junto con los condicionantes del contexto y la situación

Por otra parte, las competencias se pueden clasificar en genéricas o transversales y específicas. Hay una serie de competencias clave que se asocia más a unas conductas y unas actitudes de las personas, que son las genéricas o transversales, las cuales poseen mayor grado de transferencia de unas actividades profesionales a otras, mientras que las específicas son propias de una profesión concreta (Levy Leboyer, 1997). Estas competencias transversales están muy en sincronía con las nuevas necesidades y las nuevas situaciones laborales.

Como competencias transversales se cita el autoconocimiento de las propias potencialidades que posee la persona, estar motivado profesionalmente, poseer capacidad de adaptación y autocontrol, ser capaz de trabajar en equipo y adaptarse al contexto profesional (Blagg y otros, 1993).

Como competencias específicas son fundamentalmente las de diagnóstico, orientación personal y grupal, orientación y desarrollo profesional, asesoramiento, gestión de la información y los recursos, investigación y evaluación, dirección de servicios y programas orientadores e inserción profesional.

Para Isfol (1992)

La necesidad de adecuar la formación de los profesionales en general y de los Orientadores en particular a las demandas reales y cambiantes de la sociedad y el ámbito laboral, ha puesto sobre la mesa la atención sobre nuevas dimensiones de la profesionalidad como son la introducción de habilidades en relación con los conocimientos básicos, las capacidades de relación, de adaptación y de aprender a aprender.

Éstas, definidas anteriormente, son las competencias genéricas.

Las competencias profesionales y las capacidades clave son asociadas a comportamientos observables en el sujeto y son transversales cuando repercuten en muchos puestos profesionales, las cuales son transferibles a nuevas situaciones laborales.

La formación de un profesional debe venir definida por el perfil profesional del mismo. En el caso de la orientación profesional nos encontramos con un perfil complejo, producto no sólo de la necesidad y realidad social sino también de los avances teóricos, para el que se requieren conocimientos diferentes y habilidades y capacidades técnicas específicas.

El grupo de investigadores del Instituto de Orientación de la Universidad de Londres, dirigido por Anthony Watts, mediante la comparación de estudios analizando las actividades de los orientadores en Europa, ha llegado a la conclusión de que existe mucha disparidad de actividades en cada sistema social (Watts, 1992). Aunque es posible adquirir y seleccionar un grupo de competencias que se consideren características de la actividad profesional del orientador. Aunque dependen del enfoque paradigmático desde el que se aborden, tanto en el Modelo de la Profesión como en el Epistemológico desde el que se orienta, el cual implicará distintas actividades en cada contexto social. Así cabría establecer competencias genéricas, específicas y transversales propias del orientador profesional, dependientes del paradigma y contexto social.

Este tipo de profesional debe reunir una serie de capacidades clave, según un artículo publicado por los expertos en educación, formación y orientación (educaweb) entre las que se encuentra:

- La capacidad de resolución de problemas, es decir, la disposición y habilidad para enfrentarse y dar respuesta a una situación determinada la identificación del problema, diagnóstico, formulación de soluciones y evaluación.
- La capacidad de organización del trabajo, es decir, la habilidad para crear las condiciones adecuadas de utilización de los recursos humanos para desarrollar las tareas con el máximo de eficacia y eficiencia.
- La capacidad de responsabilidad en el trabajo, considerándola como la competencia profesional y personal de que el funcionamiento de los recursos humanos y materiales sea el adecuado.
- La capacidad de trabajar en equipo, habilidad para colaborar de manera coordinada en la tarea realizada conjuntamente por un equipo de personas para conquistar un objetivo propuesto.
- La autonomía, es decir, la capacidad de realizar una tarea de forma independiente.
- La capacidad de relación interpersonal. Es la habilidad para comunicarse con los otros con el trato adecuado, con atención y simpatía.
- La capacidad de iniciativa.

También pueden definirse una serie de competencias internacionales que los profesionales necesitan para proporcionar servicios de orientación educativa y profesional de calidad.

1. Competencias transversales
 - Comportamiento ético
 - Conducta profesional en el desempeño de las tareas y funciones
 - Apoyar y acompañar a los clientes en su aprendizaje
 - Capacidad para diseñar, implementar y evaluar programas e intervenciones en las áreas de orientación
 - Ser consciente de sus propias capacidades y limitaciones
 - Capacidad para comunicarse de forma efectiva

- Capacidad para cooperar eficazmente en un equipo de profesionales

2. Competencias específicas

- Evaluación. Analizar características y necesidades del grupo al que se destina el programa. El objetivo es integrar y evaluar los datos de los inventarios, pruebas, entrevistas, escalas y otras técnicas para medir la capacidad de una persona, aptitudes, barreras...
- Desarrollo profesional. Fomento de las actitudes, creencias y habilidades para facilitar las tareas de control.
- Consejo. Fomentar la reflexión personal para aclarar la propia imagen, tomar decisiones y resolver dificultades.
- Gestión de la información. Recopilar, organizar, almacenar y distribuir la información pertinente.

La gestión por competencias se tiene muy presente en Recursos Humanos, como es sabido, por su relevancia en el ámbito profesional.

Se considera competencia según D. Arribas y J. Pereña (2009)

Al conjunto integrado de conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes, rasgos de personalidad y motivaciones, innatas o subyacentes en una persona, que le predisponen para desempeñar con éxito los requisitos y exigencias de un puesto de trabajo, ocupación, cometido o papel en un contexto profesional dado.

La elaboración de un perfil competencial supone el establecimiento de una clasificación de competencias que se agrupan en diferentes categorías.

Tabla 1. Clasificación de competencias

| | | |
|---|--|--------------------------------------|
| Competencia emocional | Capacidad para manejar adecuadamente las diferentes emociones que pueden surgir ante determinados casos y en determinados contextos. Ésta abarca: | Autocontrol |
| | | Empatía |
| | | Tolerancia a la frustración |
| | | Fomento de la inteligencia emocional |
| Competencia relacional | Forma en que la persona se relaciona con los demás, principalmente en el entorno laboral. Ésta abarca: | Orientación al usuario |
| | | Establecimiento de relaciones |
| | | Cordialidad |
| | | Influencia |
| Competencia para gestionar tareas | Forma en la que la persona tiende a realizar sus tareas y a actuar en sus cometidos laborales. Ésta abarca: | Planificación y Organización |
| | | Capacidad de análisis |
| | | Calidad |
| | | Flexibilidad |
| | | Iniciativa |
| | | Toma de decisiones |
| Competencia de aprender a aprender | Vinculada al aprendizaje, a la capacidad de emprender y organizar un aprendizaje ya sea individualmente o en grupo, con el resto del equipo docente (en contextos académicos) o equipo de trabajo (en organizaciones de otro orden). | |
| Competencia digital | Conlleva el dominio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Debe saber elaborar documentos y comunicarlos, tener familiaridad con los equipos informáticos y manejar las herramientas de la web 2.0. Se destaca la capacidad de manejo de Internet y correo electrónico; uso de plataformas para subir documentos, vídeos o almacenar links. El perfil del orientador es un perfil que se ha adoptado a la realidad 2.0, al igual que lo han hecho las empresas y usuarios para los que trabaja. | |

Fuente: Educaweb

6.2 Modelo Tuning

El proyecto Tuning tiene como objetivo principal determinar los puntos de referencia para el establecimiento, a escala europea, de las competencias genéricas y específicas.

En el marco de dicho proyecto se ha diseñado una metodología en la que se introdujo una serie de competencias.

Está tan enfocado a las competencias ya que se genera, según el Tuning Educational Structures in Europe:

- Una mayor transparencia de los perfiles profesionales en los programas a estudio y énfasis en los resultados de aprendizaje
- Se cambia a un enfoque educativo más orientado a quien aprende
- Existen demandas crecientes de una sociedad de aprendizaje permanente, lo que requiere mayor flexibilidad
- Se necesita niveles superiores de empleo

Las competencias surgen como un elemento que guía la selección de conocimientos adaptados a unos fines determinados.

Las competencias se pueden dividir en dos tipos:

- Competencias transversales, las cuales son independientes del área de estudio. Éstas generan atributos importantes, entre los cuales se puede destacar la capacidad de aprender, la capacidad de análisis... estas competencias se vuelven más importante cuando la sociedad está en continua transformación.
- Competencias específicas para cada área temática. Estas competencias están relacionadas con el conocimiento concreto de cada área temática.

Las competencias y los resultados de aprendizaje se deben corresponder a las cualificaciones últimas de un programa de aprendizaje. Las competencias y los resultados de aprendizaje permiten flexibilidad y autonomía en la construcción del currículo y, al mismo tiempo, sirven de base para la formulación de indicadores de nivel que puedan ser comprendidos internacionalmente.

Aunque el Proyecto Tuning también analiza las siguientes competencias:

- Competencias instrumentales, las cuales tienen una función instrumental, y entre ellas destaca:
 - a) Habilidades cognoscitivas. Es la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos.
 - b) Capacidades metodológicas. Se caracteriza por ser capaz de organizar el tiempo y las estrategias para el aprendizaje.

- c) Destrezas tecnológicas. Destrezas en la información.
 - d) Destrezas lingüísticas. Como la comunicación oral y escrita.
- Competencias interpersonales. Relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo o compromiso social. Éstas tienden a facilitar los procesos de interacción social y cooperación.
 - Competencias sistémicas. Éstas requieren la adquisición previa de competencias instrumentales e interpersonales.

6.3 Investigaciones relevantes

Entre las investigaciones realizadas en nuestro país, destaca el proyecto *Perfil profesional del/la técnico/a de orientación para el empleo* (Dinamia, 2007), que aporta una estructura basada en tres núcleos competenciales, describiendo las actividades profesionales y tareas específicas de cada uno de ellos.

Asimismo, el Informe del *Foro sobre la orientación de los trabajadores en materia de formación profesional* (FOREM, 2008) ha profundizado en la realidad de la orientación profesional de España y de la UE, identificando buenas prácticas y procesos que optimizan el ejercicio profesional.

Este Informe concluyó que el perfil del orientador/a debe estar ligado a:

- Competencias básicas: titulación de grado medio o superior en Ciencias Sociales, incluso con especial vinculación a la Psicología o la Pedagogía.
- Competencias específicas:
 - a) conocimiento de la psicología del adulto
 - b) conocimiento de TIC
 - c) conocimiento de mercado de trabajo
 - d) conocimiento de itinerarios formativos
 - e) conocimiento de metodologías didácticas
 - f) conocimiento de dinámicas de grupos
 - g) evaluación de la carrera profesional
- Competencias transversales:
 - a) motivación
 - b) innovación

- c) creatividad
- d) originalidad
- e) empatía
- f) autocontrol

Por otro lado, el proyecto *Integra. Coordinadas metodológicas para un nuevo sistema integrado de orientación* (Comisiones Obreras, País Valenciá, 2005), define el papel del orientador dentro de un sistema integrado de información, orientación y asesoramiento profesional, y las implicaciones de un sistema basado en competencias.

En el panorama internacional, es relevante el proyecto *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners* (Repetto, Ferrer-Sama, Manzano y Hiebert, 2008), desarrollado en la *International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)*, a través del cual se ha elaborado un mapa detallado de competencias del orientador en sus diversos ámbitos de especialización.

7. LAS COMPETENCIAS RELEVANTES DE LOS MÁSTERES OFICIALES SOBRE ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

El Máster Universitario en Formación y Orientación Profesional para el Empleo por la Universidad de Sevilla, El Máster en Orientación Profesional por la Universidad Nacional a Distancia y el Máster en Orientación e Intermediación Laboral por la Universidad Politécnica de Cartagena y la Universidad de Murcia son los únicos 3 másteres oficiales de orientación profesional publicados en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) y de los que se dispone información pública a fecha de hoy (mayo 2016). A continuación se mostraran las principales características de cada uno de ellos.

Tabla 2. Másteres oficiales

| | Máster Universitario en Formación y Orientación Profesional para el Empleo por la Universidad de Sevilla | Máster Universitario en Orientación Profesional por la Universidad Nacional de Educación a Distancia | Máster en Orientación e Intermediación Laboral por la Universidad Politécnica de Cartagena y la Universidad de Murcia |
|------------------------------|---|--|--|
| Nivel académico | Máster - RD 1393/2007 (1) | Máster - RD 1393/2007 (1) | Máster - RD 1393/2007 (1) |
| Rama | Ciencias Sociales y Jurídicas | Ciencias Sociales y Jurídicas | Ciencias Sociales y Jurídicas |
| Salidas profesionales | <ul style="list-style-type: none"> - Formador/a para el empleo - Orientador/a profesional | <ul style="list-style-type: none"> - Técnico/a en empleo e inserción laboral - Entrenador/a laboral (Coach) - Agente de inserción sociolaboral - Orientador/a Laboral - Agente de igualdad de oportunidades | <ul style="list-style-type: none"> - Orientador/a - Intermediador/a profesional |

| | | | |
|-------------------------------------|--|---|---|
| <p>Objetivo general</p> | <p>Capacitar al alumnado para proporcionar formación y orientación para el empleo.</p> | <p>Proporcionar a los estudiantes una formación avanzada en diferentes áreas de conocimiento de la orientación profesional y sirva de fundamento para un ejercicio profesional competente, eficaz y abierto a la innovación.</p> | <p>Formar profesionales e investigadores especializados en el campo de la orientación e intermediación laboral.</p> |
| <p>Objetivos específicos</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Conocer y valorar el contexto y marco de la formación y orientación para el trabajo en el enfoque de la formación a lo largo de la vida. - Planificar, diseñar, desarrollar y evaluar proyectos y programas de formación para el trabajo. - Planificar, diseñar, desarrollar y evaluar proyectos y programas de orientación profesional. | <ul style="list-style-type: none"> - Aportar una base sólida de conocimiento desde la cual desarrollar una actividad investigadora en el campo de la orientación profesional que, posteriormente, permita desarrollar una tesis doctoral. - Capacitar a los estudiantes respecto a los fundamentos teórico-prácticos, para desarrollar un ejercicio responsable de la orientación, ayudandoles a gestionar sus carreras profesionales y a mantener su empleabilidad | <ul style="list-style-type: none"> - Transmitir unos conocimientos especializados - Transmitir instrumentos necesarios para la orientación laboral y el autoempleo - Fomentar las capacidades personales, directivas y analíticas de los participantes |

| | | | |
|---------------------|---|---|--|
| Competencias | <p>Transversales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tomar decisiones conscientes y motivadas en torno a las diferentes situaciones de formación y orientación. - Promover y gestionar el trabajo en equipo - Mostrar sensibilidad con la problemática relacionada con la igualdad de oportunidades. | <p>Transversales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestionar y planificar la actividad profesional - Desarrollar procesos cognitivos superiores - Gestionar procesos de mejora, calidad e innovación - Trabajar en equipo | <p>Transversales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favorecer el autoempleo - Conocer y analizar de forma crítica, sistemática y estructurada los distintos modelos y enfoques teóricos - Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos, programas, servicios y políticas de formación y desarrollo personal, académico y profesional. |
| | <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer el contexto social, político y legislativo de la formación y la orientación para el empleo. - Planificar acciones, servicios, proyectos y programas de formación. - Realizar el seguimiento personalizado de la puesta en práctica de itinerarios personales de inserción y desarrollo profesional. | <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer e identificar las bases teórico-conceptuales que sustentan la intervención orientadora sobre las personas. - Conocer y evaluar el entorno sociolaboral y el mercado de trabajo - Identificar y evaluar las situaciones y factores de riesgo de exclusión del mercado de trabajo - Aplicar el principio de igualdad de oportunidades a las actividades de orientación profesional | <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprender los objetivos profesionales y la situación de los usuarios y usuarias frente al empleo y la formación - Realizar análisis de los mercados de trabajo - Entrenar a los usuarios en el desarrollo de aspectos personales para el empleo - Conocer instrumentos, métodos y técnicas de diagnóstico, desarrollo y evaluación de orientación profesional dirigidos a personas, grupos y organizaciones. |

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p style="text-align: center;">Perfil recomendado</p> | <p>El Master se dirige a titulados del ámbito de las Ciencias de la Educación, así como otros graduados universitarios y profesionales que muestran un interés por el estudio, formación, orientación y/o evaluación de la formación para el empleo, tanto en entidades públicas como privadas.</p> | <p>Los destinatarios prioritarios son los licenciados o graduados en el campo de la educación y la psicopedagogía, así como aquellos profesionales que ya disponen de una experiencia en el campo de la orientación profesional y desean alcanzar una formación más avanzada.</p> | <p>Su perfil está pensado para personas que trabajen o deseen trabajar en el ámbito de la orientación laboral y la intermediación laboral en un sentido amplio.</p> |
|--|---|---|---|

Fuente. Elaboración propia a partir de la web oficial de la Universidad de Sevilla, UNED y Murcia.

8. LA OFERTA DE EMPLEO DE ORIENTADOR/A PROFESIONAL: ANÁLISIS

En la siguiente tabla resumen número 3 se comparan tres ofertas de trabajo, las cuales han sido extraídas del portal Infojobs, disponibles el día 11/5/2016. La principal característica que une a estas tres ofertas de empleo es su principal función, la cual consiste en la orientación profesional. Las siguientes ofertas de empleo las demandan las empresas privadas.

Tabla 3. Ofertas de empleo de empresas privadas

| Empresas privadas | Estudios | Experiencia | Requisitos |
|---|--------------------------|--------------------|--|
| Orientador/a | Diplomado | Al menos 3 años | Diplomado o licenciado en ciencias sociales |
| Técnico de formación y orientación laboral | Diplomado | Al menos 2 años | -Titulación universitaria superior o media -Experiencia en organización y gestión de proyectos de orientación -Formación en orientación profesional -Conocimientos sobre el mercado laboral -Conocimientos informáticos Office |
| Técnico de inserción y orientación laboral | Licenciado en Psicología | Al menos 2 años | Experiencia mínima de 2 años realizando inserción y orientación laboral con personas en situación o riesgo de exclusión social, e impartiendo formación en técnicas de búsqueda de empleo y competencias transversales. |

Tabla: elaboración propia a partir de Infojobs.

En la siguiente tabla resumen número 4 se comparan tres ofertas de trabajo, a diferencia de la anterior, estas ofertas de empleo están ofertadas por la Administración pública, las cuales han sido extraídas del Programa de Empleo Juvenil, disponibles el día 11/5/2016. La principal característica que une a estas tres ofertas de empleo es su principal función, la cual consiste en la orientación profesional.

Tabla 4. Ofertas de empleo de la Administración Pública

| Administración pública | Estudios | Requisitos |
|---|---|--|
| Orientador/a laboral | Estar en posesión de una Diplomatura universitaria, Grado universitario en: Psicología, Sociología, Ciencias Políticas, Educación Social, Relaciones Laborales, Trabajo Social o Graduado Social. | Valoración de méritos - Por acciones formativas relacionadas con la orientación profesional, mediación sociolaboral, formación profesional para el empleo -Por experiencia profesional acreditada |
| Orientador/a laboral | Diplomatura en Relaciones Laborales, Grado o Licenciatura en Ciencias Empresariales. | Requisitos exigidos para el acceso a empleos públicos por la legislación vigente |
| Técnico/a medio/a en orientación laboral | Posesión del título universitario de Grado | A2-18-E013. Personal funcionario interino de la bolsa A2 de ocupación temporal del SERVEF. |

Tabla: elaboración propia a partir de Programa Empleo Juvenil (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

En cuanto a las tablas anteriores, se ve reflejado como en las ofertas de trabajo de las empresas privadas se requiere que el candidato posea cierta experiencia, sea licenciado o diplomado, por tanto, se requiere que este en posesión de un título oficial, y posea ciertas características desarrolladas por medio de la realización de las

funciones del orientador/a. En cambio, en las ofertas publicadas por la Administración pública, en las ofertas que he encontrado, no se requiere experiencia, si en algunas que se posea algún título oficial, pero lo que sucede a menudo es que se promocionan puestos a las personas que se encuentran dentro de una bolsa de trabajo y que simplemente son técnicos medios.

Por tanto, se quedan fuera de dichas ofertas laborales personas que poseen titulación y experiencia, que no se encuentran dentro de las bolsas de trabajo y que en algunos casos están más capacitados para desarrollar las funciones de un orientador/a profesional que un técnico medio. Lo que sucede por tanto es que gente cualificada se queda fuera del mercado laboral. Por tanto, en los caso de que las ofertas vayan destinadas a las personas que simplemente sean técnicos medios, en estos casos hay que realizar una serie de cursos de formación para que estas personas posean la cualificación necesaria para desarrollar eficazmente sus funciones. Por tanto, se deja de contratar a gente cualificada, con estudios y competencias útiles y se pasa a contratar gente con menos capacidades y a la cual hay que formar para desarrollar los puestos de trabajo.

9. CONCLUSIONES

La orientación profesional es un proceso de ayuda en el desarrollo de competencias tanto personales, sociales y laborales, cuyo fin es favorecer a la persona en el ámbito del empleo. Este proceso se desarrolla a lo largo de la vida del individuo, el cual contribuye al desarrollo personal y vocacional. Ya que la Orientación Profesional ha ido evolucionando desde un asesoramiento para elegir una profesión, hasta una socialización plena en la vida.

Ésta ayuda a las personas a elegir una formación académica, profesional o una ocupación laboral que dirija su futuro profesional. Comprende tanto los servicios dirigidos a las personas que todavía no han entrado en el mundo laboral, como a las que se encuentran en búsqueda de empleo o ya lo tienen.

Por tanto, contribuye a la inserción, mantenimiento y mejora profesional de las personas en el mercado de trabajo en función de sus intereses y necesidades.

Por ello, los políticos de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) requieren de los servicios de orientación profesional para que se satisfagan necesidades individuales, y para que se contribuya a lograr los objetivos de las políticas públicas como son la eficiencia de los sistemas de enseñanza y del mercado laboral y ayudar a conseguir la igualdad.

A parte de todo lo anterior, un/a orientador/a profesional debe darse cuenta, tal y como lo describe María Luisa Rodríguez (2011) que

Cuando una persona se encuentra desempleada pierde todas las ventajas que proporciona el trabajo: los beneficios sociales y económicos, la rutina diaria de la socialización, la vivencia del contraste entre trabajo y ocio, el estatus que había conseguido, la comunicación con el resto de las personas, y muchas otras ventajas.

El orientador debe saber que una persona desempleada sufre aislamiento, aburrimiento, pobreza relativa, sentimiento de no realización personal, pérdida de la autoestima, contradicciones, distanciamiento y muchos otros males (Marsden, 1975).

Por tanto, los orientadores/as necesitan una serie de competencias profesionales, las cuales se refiere a los roles, funciones y tareas a desarrollar adecuadamente por éste en su puesto de trabajo y que son consecuencia de un proceso de formación y de cualificación profesional (Sanz, 1999). A raíz del desarrollo del trabajo, he llegado a observar cuales son las competencias más destacadas por autores e instituciones sobre esta materia. Por tanto, he llegado a la conclusión de que las competencias básicas que debe tener un orientador/a son las siguientes:

Tabla 5. Competencias más destacadas de los orientadores/as profesionales

| Competencias transversales | Competencias específicas |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - estar motivado - poseer capacidad de adaptación - capacidad para trabajar en equipo - resolución de problemas - capacidad de organización del trabajo - autonomía - capacidad para comunicarse de forma efectiva | <ul style="list-style-type: none"> - orientación personal y grupal - gestión de la información y los recursos - dirección de servicios y programas orientadores e inserción profesional |

Fuente: elaboración propia

Por tanto, las competencias imprescindibles que debería poseer un/a orientador/a profesional son las que se reflejan en la tabla anterior. Junto a éstas, cabría añadir también las competencias descritas en la Tabla 2, que son las competencias que se deben poseer una vez finalizado el máster sobre dicha materia. Por tanto, un buen/a orientador/a debería poseer tanto las competencias de la tabla 5 que son las recopiladas por diferentes autores, instituciones y modelo Tuning, como las competencias que se deberían adquirir tras finalizar los estudios de máster. Y todo este conjunto de competencias es el que se debería requerir junto a los estudios pertinentes, en un lugar de trabajo específico sobre orientación profesional.

Así, Boshuizen (2004), destaca la importancia de desarrollar las competencias específicas durante el proceso educativo. En la misma línea Bishop (1995), resalta la importancia para el proceso educativo de centrarse en habilidades específicas propias de la ocupación más que en habilidades académicas generales. Por tanto la universidad asume, dentro del EEES, la responsabilidad de capacitar a los estudiantes para que puedan desarrollar efectivamente una actividad profesional.

Pero lo que sucede, como he explicado anteriormente es que a menudo dichas competencias no se toman en cuenta a la hora de seleccionar un buen candidato para puestos de trabajo como los de orientación profesional. Lo cual provoca que no se tenga en cuenta a gente bien cualificada. Por lo tanto, esto puede tener consecuencias en la efectividad de las acciones de orientación profesional en los usuarios/as. Deberían ser tratadas en consecuencia con más consistencia las competencias que posea cada orientador/a. Que se valore mucho más la experiencia, los estudios y las competencias. Ya que una persona que posea competencias relacionadas con las funciones que realicen los/as orientadores/as profesionales desarrollará mucho mejor su trabajo que otra que no las posea.

10. BIBLIOGRAFIA

Aliño, B. (2016, Abril 6). El Consell destina 205 millones de euros a acabar con el paro juvenil. *El mundo*. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/comunidad-valenciana/2016/04/06/570502cc22601d9b308b459a.html>

Álvarez González, M. (1995). *Orientación Profesional*. Barcelona: Cedecs

Álvarez, V. (1994): *Orientación educativa y acción orientadora: relaciones entre la teoría y la práctica*. Madrid: EOS

Arribas, D y Pereña, J. (2009). *Manual compeTEA*. Madrid: TEA Ediciones, pp.16.
Ayuntamiento de Manzanares. (2015). Ofertas de empleo público. Recuperado de: <http://www.manzanares.es/ayuntamiento/empleo-publico/page/4>

Bermejo, B. (2007). Orientación profesional. *Formación XXI*. Recuperado de: http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2007/01/text/xml/orientaci__243_n_profesional.xml.html

Bishop, J. H. (1995): Vocational Education and at-risk youth. United States. Vocational Training European Journal ,6, 34-42.

Blagg, N. & Otros. (1993). *Development of transferible skills in learners*. Sheffield: Employment Department.

Boshuizen, H. P. A. (2004): Does Practice Make Perfect? A Slow and Discontinuous Process. Boshuizen.

Bravo, N. (2007). Competencias Proyecto Tuning. Recuperado el 28 Abril de 2016.
Sitio web:
http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcu_ut/pdfs/m1/competencias_proyectotuning.pdf

Burgos, N. E. (1992). ¿Qué es la orientación educativa? *Educación y ciencia*, 21-24.
Comité de Coordinación del Tuning. (2000). *La Metodología Tuning*. Recuperado de: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0077.pdf>

De Pablo y Juan Miguel. (s, f). "Modelos metodológicos en orientación laboral".
Universidad de Huelva. Recuperado de:
http://empleo.ugr.es/congresoorientacion/Ponencias/12_JM_de_Pablo_Modelos-Metodologicos.pdf

Del Campo. (2009). *Pruebas de selección por competencias y psicotécnicas*.
www.buscaempleo.es

Eeaut, M. (1997). *Developing professional knowledge and competence*. Londres: The Falmer Press.

Engels, D. & Associates (2004). *The professional Counselor:Portfolio, Competencies, Performance Guidelines, and Assessment* (3rd.ed.). Alexandria, VA: American Counseling Association.

Fundación Tomillo. (2008). Grupo de orientación de búsqueda de empleo Tomillo.
Recuperado de: [file:///C:/Users/MARIA/Downloads/GOBE_WEB\[1\]_7751.pdf](file:///C:/Users/MARIA/Downloads/GOBE_WEB[1]_7751.pdf)

Francés, P. Beas, M.I. (2003) *Estudio de la autoeficacia de las orientaciones profesionales para el empleo y el autoempleo (OPEA)*. Fòrum de Recerca. Núm 8
ISSN 1139-5486. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Universidad Jaume I.

Fuentes Navarro, María Teresa; (2010). La orientación profesional para elegir fundamentadamente una ocupación: Propuesta alternativa. *Revista Mexicana de Psicología*, 237-246.

Generalitat Valenciana. (2016). *Plan integral de formación y empleo para jóvenes*.
Recupeado de:
<http://www.servef.gva.es/documents/161661193/162723838/Avalem+Joves+-+Plan+Integral+Empleo+y++Formaci%C3%B3n+2016-2020+CAST.pdf/0d966c97-5bb4-4a86-be93-460ef55f3f41>

Gobierno de España. (2015). Guía Laboral. Recuperado de:
<http://www.empleo.gob.es/es/guia/index.htm>

Gobierno de España. (2008). Registro de Universidades, Centros y Títulos. Recuperado de: <https://www.educacion.gob.es/ruct/home>

González, J. (2003). *Orientación Profesional* (1st ed., pp. 15-25). Alicante: Editorial Club Universitario. Recuperado de <http://www.editorial-club-universitario.es/pdf/406.pdf>

González, R.M y Martí, C. (2012). Competencias clave del orientador. 13 Abril 2016, Centros de Formación. Sitio web:
<http://www.educaweb.com/noticia/2012/06/11/competencias-clave-orientador-5569/>

González, V. (2004). La orientación profesional y currículo universitario: una estrategia educativa para el desarrollo profesional y responsable. Barcelona: Laertes.

Instituto Nacional de Estadística. (2016). Encuesta de población activa. Recuperado de: http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

Intersindical Valenciana Generalitat. (2015). El Servei nombrarà 55 persones com a tècnics/as mitjans en orientació laboral fins al 2020. Recuperado de: <https://www.facebook.com/INTERSINDICAL-VALENCIANA-GENERALITAT-191233680930266/?fref=nf>

Isfol. (1992). *Competenze trasversali e comportamento organizzativo. La abilità di base per il lavoro che cambia*. Roma: Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori

Lama, F., Rosell, M. y Suerom, C. (s, f). "Orientador – orientadora profesional para la inserción". Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Layer, G. (2004). *Widening Participation and Employability*. York: Learning and Teaching Support Network.

Lázaro, A y Mudarra M.J. (2005). Las competencias del orientador en la movilidad profesional, 18, 175-191. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1404642>

Lázaro, A. (1982). *Las funciones del orientador*. MEC, Madrid

Levy-Leoboyer, C. (1997). *La gestión de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*. 17 de Octubre de 1980, núm. 250, pp. 23133 a 23138

Marsden, D. & Duff, E. (1975). *Workless. Some unemployed men and their families*. Harmondsworth: Penguin.

Martín, L. (2015). *Las políticas activas de empleo. Evolución y reformas (trabajo fin grado)*. Universidad de Valladolid, España.

Mcmahon, M., Patton W. y Watson, M. (2003). Developing qualitative career assessment processes. *The Career Development Quarterly* 51(3), 194-202.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2003). Recuperado de: <http://www.oecd.org/edu/innovation-education/29888194.pdf>

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin

Programa Operativo de Empleo Juvenil. (2014). Recuperado de: <http://www.alcantarilla.es/wp-content/uploads/2015/11/Bases-contrataci%C3%B3n-Orientador-Programa-Empleo-Juvenil.pdf>

Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. *Boletín Oficial del Estado*. 4 de mayo de 1993, núm. 106, pp. 13237 a 13243

Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General Presupuestaria. *Boletín Oficial del Estado*. 29 de septiembre de 1988, núm. 234, pp. 28406 a 28420

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*. 13 de noviembre de 2015, núm. 255

Real Decreto-ley 1/2016, de 15 de abril, por el que se prorroga el Programa de Activación para el Empleo. *Boletín Oficial del Estado*. 16 de abril de 2016, núm. 92, pp. 26242 a 26245

Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*. 23 de marzo de 2015, núm. 70, pp. 25019 a 25059

Rodríguez, A. (2012). Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad (tesis doctoral). Universidad de Zaragoza, España.

Sanz, R. (1999). *Los Departamentos de Orientación en Educación Secundaria: Roles y funciones*. Barcelona: Editorial Cedecs S.L.

Rodríguez-Moreno, M^a. L. (2011). Sugerencias para mejorar la orientación profesional de las personas adultas en tiempos de crisis. *Revista Metis*, núm 1.

Sanzo, R. y Sobrado, L. (1998). Roles y funciones de los orientadores. *Revista de Investigación Educativa*, vol. 16,2, 83-102.

Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.

Semeijn, J. (2005): "Competence Indicators in Academic Education and Early Labour Market Success of Graduates in Health Sciences". Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.

Servicio Valenciano de Ocupación y Formación. Recuperado de: <http://www.servef.gva.es/orientacion>

TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA, Roma, 24 de Diciembre del 2002 (BOE nº 325) Recuperado de:

https://www.boe.es/legislacion/enlaces/documentos/ue/Trat_EC_consol.pdf

Universidad de Navarra (2006). *Nuevas perspectivas de la orientación profesional para responder a los cambios y necesidades de la sociedad de hoy* (1st de., pp. 91-110). Navarra: Estudios sobre Educación. Recuperado de <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/8969/1/Na.pdf>

Vaello, J. (2009). *El profesor emocionalmente competente*. Barcelona: Graó.

VAN DEURSEN. & VAN DE WIJDEVEN. F. (2011). *Career Compass* (1st. ed., pp. 4-18). Nederland: Evert van de Biezen, Nick Adriaansen. Recuperado de: <http://euroguidance.eu/wp-content/uploads/2015/03/Career-Compass-Toolkit.pdf>

Watts, A.G. (1992). Perfiles profesionales de los consejeros de orientación en la Comunidad Europea. CEDEFOP.

Watts, A. G. y Kidd, J. M. (2000). Guidance in the United Kingdom: Past, present and future. *British Journal of Guidance & Counseling*, 28(4), 485-502.

Yorke, M. (2004). *Employability in Higher Education: What it is, what it is not*. York: LTSN Generic Centre/ESECT.