

De la orientación profesional hacia el *mentoring*



Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

Autor/a: Florina Georgiana Anghel

DNI: Y1128669G

Tutor/a: María Isabel Beas Collado

Curso académico 2016/2017

Julio, 2017

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. Introducción..... | 3 |
| Resumen TFG en ingles | |
| 1.1. Objetivo y justificación..... | 13 |
| 1.2. Metodología | 14 |
| 2. Orientación profesional | 15 |
| 2.1. Aproximación al concepto de “orientación profesional” | 15 |
| 2.2. La figura del orientador profesional..... | 19 |
| 3. Mentoring..... | 20 |
| 3.1. ¿Qué es y cómo se trabaja el mentoring?..... | 20 |
| 3.2. El mentor..... | 23 |
| 3.3. Programas experimentales de mentoring y asistencia al autoempleo promovidos por la Universidad Jaume I..... | 26 |
| 4. Resultados..... | 29 |
| 5. Conclusiones..... | 37 |
| 6. Anexo..... | 38 |
| 7. Referencias bibliográficas..... | 44 |

1. Introducción

En el presente proyecto analizaremos detalladamente como ha ido evolucionando la orientación profesional hacia el *mentoring*. Se trata de un trabajo de Fin de Grado de la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, comprendida dentro de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas de la Universidad Jaume I.

En un entorno socio económico tan complicado y difícil como el que vivimos actualmente, y que tiene su punto de partida en 2007 con el inicio de la crisis financiera mundial, hemos presenciado la pérdida de muchos puestos de trabajo. Desde que comenzó a caer en picado la tasa de desempleo, una de cada cinco personas perdieron su trabajo, casi cuatro millones de personas activas en paro. A principios de 2013, la tasa de paro alcanzó una cuota histórica, con un 27%. Eso significaba más de 6,2 millones parados. Actualmente, según la Encuesta de Población Activa (EPA), el primer trimestre de 2017, la tasa de paro está en 18%, más de cuatro millones de parados. La Administración Pública ha disminuido la oferta de trabajo a cuotas mínimas.

La mayoría de los titulados universitarios tampoco se han librado de las dificultades que caracterizan al empleo juvenil dentro del mercado laboral. Actualmente, es habitual ver jóvenes graduados sin un puesto de empleo estable o, en el mejor de los casos, trabajando en un sector completamente diferente a su formación académica. Esto, nos dice que la inversión hecha en la preparación del capital humano no está funcionando de manera eficiente. Si a esto le añadimos el hecho de que el sueldo base de un recién graduado, es inferior a su nivel de estudios, podemos decir que nuestro mercado laboral actual es insuficiente e inseguro.

Cada vez más, surge la necesidad de la orientación y *mentoring* de esos jóvenes que no saben por dónde empezar en su carrera profesional. Como hemos comentado anteriormente, muchos jóvenes graduados no saben cómo iniciarse en el mercado laboral. De allí surge la necesidad del orientador profesional, cuyo objetivo sea facilitar la adecuada inclusión de sus jóvenes profesionales en el mercado laboral o les apoye en su intención de autoemplearse.

En este escenario, adquieren una mayor importancia los programas de *mentoring*, compuestos por mentores profesionales que transmiten su experiencia y aconsejan a los que están en situación de desempleo, en cuestiones como la creación del currículum, las entrevistas de trabajo, una actitud positiva frente al entrevistador o su dominio en una situación de estrés. El objetivo es facilitar que alcancen las habilidades imprescindibles para prosperar en su carrera profesional ya sea como empleado o como emprendedor.

En el contexto social en el que nos encontramos, el emprendimiento ha aparecido con fuerza y busca afianzarse, impuesto quizás por esta dura realidad del mercado de trabajo o también por creencias propias como medio de ayuda económica para gran parte de la población activa. Dentro del autoempleo son muchas y muy diferentes las oportunidades a través de las cuales se puede llevar a cabo una actividad económica. Pero, para desarrollarse correctamente, son necesarios unos programas de orientación profesional previos, así como una asistencia o ayuda a la hora de tomar la decisión de autoemplearse.

Por último cabe mencionar que la mayoría de los artículos relacionados con el *mentoring*, que es el tema principal de este trabajo, tienen una estrecha relación con el campo de la medicina y también hay un número relevante vinculado a la educación, sin embargo me centrare en temas relacionados con empleo y la necesidad de crear empleo con ayuda tutorías y guías de profesionales.

El trabajo estará dividido en dos bloques principales: el primero habla sobre la orientación profesional y se desarrolla ese concepto de acuerdo con distintos autores y distintas fuentes de información y lo mismo, en el segundo bloque pero esta vez, sobre el *mentoring*. Habrá unos resultados acompañados por tablas de elaboración propia y unas conclusiones. Finalmente en el apartado de *Anexos* de adjuntará una entrevista hecha con Laura Peris, coordinadora de *INCREA*.

SUMMARY

In this project we will analyse in detail how the professional orientation has evolved toward *mentoring*. This project is the Final Undergraduate Dissertation of Labour Relations and Human Resources Degree, which belongs to the Faculty of Legal and Economic Sciences of the Jaime I University.

Currently, we live in a very difficult and complicated socioeconomic environment. This started in 2007 with the beginning of the global financial crisis. Because of it, we have witnessed the loss of many job positions. Since the unemployment rate went down, one in five people have lost their jobs; almost four million people are unemployed. At the beginning of 2013, the unemployment rate reached historical numbers, such as 27%, which meant that more than 6.2 million people were unemployed. Currently, according to the Labour Force Survey (LFS), the first trimester of 2017 shows that the unemployment rate reaches an 18%, this means that more than four million people are still unemployed. The Public Administration has reduced to minimal fees the employment offers.

Most of the college graduates are affected by this difficult economic situation that characterizes the youth employment within the labour market. Nowadays is common to see young professionals who have just graduated, without a stable job position, or the best case scenario, working in a completely different professional sector. This shows us that the investment in the preparation of human capital is not working efficiently. If we add the fact that the basic salary of a newly graduated is lower than their level of education, we can say that our current labour market is insufficient and insecure.

Finally, we have to mention that most of the articles related to *mentoring*, which is the principal topic of this project, have a close relationship with the fields of medicine and education. Nevertheless, I will focus on those related to employment and the need of jobs creation using tutoring and professional guidance.

General purpose:

To perform a review of the different definitions of the two main terms used throughout this project: professional orientation and *mentoring*.

Specific purpose:

To analyse good practices of mentoring and assistance for self-employment, within the university sector in Spain, focusing on the Jaime I University of Castellón, in order to obtain some results and to draw some conclusions.

In this case and as the main purpose of this project we will study the concept of professional orientation, *mentoring* and the assistance for self-employment programs. We will analyse the counsellor figure and the reasons why the counsellor is needed. Besides that, we will study in depth the concept of mentoring and we will analyse the different existing mentoring programs and entrepreneurship that exist in our country, and more specifically, in our university.

Nowadays, the constant transformation of the labour market, make difficult for us to understand the content of the employment positions that best correspond to our needs and evaluate if we have enough competences in order to work in our sectors, if the experience we have helps the process or if we need a professional certificate in order to be able to perform in a particular desired position. Likewise, when we are searching for a job position, we have to know in advance how the productive sectors and their industries are. We also have to know where the creation of new jobs happens and which those positions are.

In order to understand better the concept of professional orientation or guidance we suggest several definitions stated by important authors in the orientation field.

Orientation seeks to increase the employability of those inhabitants capable of working, providing them with abilities and skills when they actively search for work. Since the creation of a Curriculum Vitae or the interview preparation until the development of personal aspects such as motivation or self-esteem, the professional orientation is in charge of the achievement of the professional goals of each individual.

The professional orientation is linked to the professional vocation, which has to be similar and has to be helpful for the chosen life plan. More concretely, helps the individual, through information and guidance, to choose wisely the professional career.

In the same way, its purpose is to orient and advise the individual to discover his or her true vocation and drive him or her towards the more suitable profession according to each individual skill, not only in order to perform effectively in a particular job, but in order to be able to support themselves financially.

The counsellor job is to guide, motivate and help the person through communication and assistance. We can say that the professional of the orientation is an educator that practice through assistance, information and presentation of his own experiences in order to encourage the abilities acquisition, competences and different aspects that every individual needs in order to evolve and have a successful professional career. Besides that, they allow their clients to make realistic and well-thought decisions about their opportunities of instruction, learning and work.

The oriented people can be: young people, with or without studies, who lack prior experience in the labour market and also unemployed adults or people who are thinking in changing jobs or are thinking to make a U-turn in their professional lives. Regardless age and experience of the oriented individuals, the function of the counsellor is to stimulate them to consider their passions, flaws, capabilities and skills which will help them to design their future options.

We may add that the professional counsellor has to be a graduated in disciplines related with labour market inclusion, such as psychologists, labour relationships, pedagogues, social workers... It is important for them to have competencies in the labour orientation matter. Moreover – although it is not compulsory- having experience as a teacher and also knowledge about informatics and Internet is very important.

The professional counsellor does not make decisions, but helps the individuals to meditate in depth in order to take the road that best adapts to the individual's life, emphasizing the individual's knowledge and capacities; but more especially their preferences and hobbies.

Mentoring is a tool intended to develop people's potential, and It is based on the transference of knowledge and in the learning through experience, all this included in a process predominantly intuitive in which a professional relationship is established between a counsellor that stimulates, guides, challenges and motivates a person, according to each individual's needs in order to help him or her become the best version of himself or herself at a personal and a professional level.

We have to pay attention and not mistake *mentoring* and *coaching*. Both are support mechanisms which help personal and professional development of people, and from a pedagogic point of view, in both disciplines is established an excellent learning environment in which the communication and dialogue are essential. Also, both have in common a certain degree of empathy which allows mentors to provide positive and serious feedback. Confidentiality is also present in both disciplines.

On the contrary, *mentoring* is linked to the word "*tutoring*", while *coaching* is linked to the word "*guidance*". Regarding the duration, the *mentoring* presents a longer process, because it is focused on medium and long-term objectives, while coaching is focused on short-term aims. Coaching is focused on the task and mentoring is focused on pushing the person towards self-learning. The relationship between mentor and mentee is much more profound and personal than the relationship between coach and its pupil. Lastly, the coach, using his knowledge and experience seeks to not influence the individual's decisions. On the other hand, the mentor uses his influence and knowledge in a systematic and structured way in order to influence the proceedings of the mentee.

The discipline of mentoring seeks to help people through the experience and knowledge of a mentor, who supports people every step of the initial process in order to initiate a professional career on their own, either as entrepreneurs or in order to get an adequate job according to their capacities and aspirations.

The mentor is a referent for the mentee, someone to look up to. The most obvious advantage in having a mentor is to learn from their experiences from the real world in the field that you are interested in. The mentee will receive personal advises from his mentor in order to overcome the professional challenges or difficult decisions, among other things. The main goal of the tutorials between mentor and mentee is to provide professional assessment as well as personal growth. The mentor helps and supports his

clients to administrate their own learning in order to maximise their professional potential, develop their abilities, improve their performance and become the person they desire to be.

A mentor is a person that possesses a solid professional career, which helps the apprentice thanks to his experience and through practical advice. Besides supporting and transmitting his competences about a particular matter, the mentor also promote the learning of the mentee, in order to give him new opportunities taking into account his abilities. A mentor can be defined as a person who is willing to help and invest time and energy, committed with the process and who shares his knowledge and experience, a person who possesses positive previous experience as a mentor or as a mentored, that has good credibility within the organization, strong interpersonal abilities and a strong interest in people's personal development (...) His role includes the ability to communicate assertively, give constructive feedback, guide, provide information and ideas, challenge, motivate and explore options (Maria Soler, 2015). Moreover, he should be able to identify the mentee's weaknesses and find ways to improve them, as well as to figure out the abilities and knowledge that the mentee needs in order to achieve his goals. He also evaluates different alternatives in order to help his clients become success and achieve long-term professional satisfaction.

Besides possessing experience and knowledge in the matter, the professional profile of a good mentor has to include a series of competences.

- Proper training and experience in different company profiles and professional sectors.
- Emotional stability, patience and great capability of self-control in tense situations.
- Positive mind-set, ability to convert weak points into strong points.
- Good communication skills that helps and motivates the entrepreneur.
- Provide example with continuing improvements, he also has to be demanding and inspire the entrepreneur.

Although these characteristics are destined for entrepreneurs' mentors, they can be applied as a base to any mentoring professional, either for entrepreneurs or newly graduated searching for a successful professional career. As Miquel Pino and Maite Nicuesa (2015) state "the mentor is defined by his high level of empathy, active listening in order to comprehend others' history, his ability to ask great questions and ability to give valuable advice."

One of the main experimental mentoring programs promoted by Jaime I University, that is targeted to the five public universities of the Valencian Community, is the MENTORING 5U-CV PROGRAMM. This program consists in four sessions in which the mentor tries to guide and help the mentee taking into account his or her needs. It is primarily based on the tutoring of business ideas. As we have seen, this mentoring program is created for enriching the newly graduated, adding more alternatives and points of view that will help him make good decisions and discover by himself or herself the most correct options with the support, competences, and experiences provided by other people that already belong to the business community.

In 2017, la Jaime I University has celebrated the third edition of a program called Santander YUZZ, "Young people with ideas", promoted by the Santander Bank and coordinated by the Cathedra INCREA of Innovation, Creativity and Learning, that drives the young talent and the creation of innovative ideas. The YUZZers learn about leadership and talent management, marketing, innovation and business development. Every participant has his own individual and experienced mentor which helps and supports the individual during the whole process of the business plan.

The Young Business Explorers project was thought as an initiative for the formation of students of pre-university levels when it comes to start a business. For that purpose two phases are prepared. The first phase is programmed in High Schools, in which the people interested have to form three people teams. The groups have access to a series of academic materials by means of an online platform (techniques for brainstorming, economic viability, marketing, image development, customer segmentation, distribution channels, etc.) and a template of a Business Plan through which develop and create their related business model.

In both cases, I have observed that the administration system does not pay a lot of attention to these types of initiatives. The main pages are not updated and there is an important lack of information in Spanish about this topic. The newly graduated and the student are left behind.

Primarily, the objective of these programs is to foment and raise awareness about the importance of abilities and competences acquisition in order to be able to carry out projects and activities that help improve our society. The general concept is to promote the innovative spirit, to develop creativity and to be able to learn in different contexts in order to create personal projects and carry them out successfully. The impact that these programs have in young people is visible, and these projects help young people progress in their professional careers, mostly in the entrepreneurship world.

We have to mention that the analysed programs present certain limitations. Some of them because there is a range of age to participate and other because it is necessary to present a business idea and only the best proposals will beneficiate of the programs. In July, a new program will be implemented in the Jaime I University and other universities of the Valencian Community. This project is called E CUADRADO, in which three figures will be present; the entrepreneur, a student with formation in entrepreneurship with specific characteristics that will lead the project and a group of students that will work with the student-tutor. Unlike the other programs, in order to enter the E CUADRADO program, there is no need to present a business project. What you need is to have a series of knowledge and skills in order to be able to work in group with the purpose of contribute to an improvement in any type of product or service in the society.

This project has helped me to implement everything that I learned during these four years, in relation to labour relationships and human resources. I have chosen the professional orientation and mentoring topic because I am very interested in this particular subject because I will end my university career with this project and it will allow me to analyse and research those practices carried out by professionals of orientation and mentoring.

Another aspect that I would like to highlight about this project is the interesting interview with Laura Peris about the developing programs that exist in the university.

At the end of my degree, it has been brought to my attention the numerous interesting programs that we, as students, can enter, in order to keep learning and preparing ourselves for the labour market.

For example, the E CUADRADO program, which is addressed for university graduates, the YUZZ program aimed for people between 18 and 31 years old in which everyone that belong to that range of age can enter; and the mentoring which is intended for students and graduates. These are the most important programs in which we can find the figure of a mentor or tutor in which students can receive personalised help. There are other programs in which the figure of a mentor is non-existent, but since the creation of INCREA, those projects are also monitored and the idea is to help them as much as possible with the projects' development.

It is very interesting the fact that all of them try to conduct, identify the individual needs and assess the student regardless his expectations.

1.1. Objetivo y justificación

Podríamos definir dos objetivos bien diferentes que tenemos con la realización del TFG.

- Objetivo general.

El objetivo general de este trabajo, se analizar el concepto/programas de orientación profesional y el mentoring y cómo han evolucionado los dos términos.

Se realizará una revisión de las distintas definiciones que tienen los dos términos que más se van a desarrollar en este trabajo: orientación profesional y *mentoring*. También se investigará sobre programas de orientación profesional y *mentoring* desde distintos puntos de vista: ver si desde la Administración se marcan algún tipo de pauta en cuanto al término de orientación profesional y *mentoring*. Además, hacer una revisión literaria de la información que hay en Internet sobre estos temas, sobretodo buscando en trabajos académicos, SERVEF y artículos de mentores profesionales. También se profundizará un poco más en los programas de orientación que tenemos en la Comunidad Valenciana y analizaremos los dos conceptos de orientación como una nueva tendencia.

- Objetivo específico.

Analizar buenas prácticas de *mentoring* y asistencia al autoempleo, en el ámbito universitario español, centrándonos en la Universidad Jaume I de Castellón, para obtener unos resultados y sacar unas conclusiones. Después de la revisión teórica de estos programas se adjuntará una entrevista hecha con la responsable de la de la Cátedra de Innovación, Creatividad y Aprendizaje de la Universidad Jaume I. Se intenta conocer esos programas más de cerca, ver qué resultados tienen en la Comunidad Valenciana y sobretodo destacar si realmente tienen impacto en los jóvenes graduados. Por lo tanto los objetivos específicos son:

- Realizar una revisión bibliográfica sobre los programas de orientación profesional

- Estudiar la metodología de implantación de los programas de orientación profesional para el empleo y autoempleo en el ámbito de la Comunidad Valenciana
- Analizar buenas prácticas en el ámbito del *mentoring* universitario

1.2. Metodología

Palabras clave: *mentoring, orientación profesional, guiar, mentee, UJI, programas, analizar programas.*

En este caso y como propósito del trabajo estudiaremos el concepto de orientación profesional, *mentoring* y los programas de asistencia al autoempleo. Analizaremos la figura del orientador y el porqué de su necesidad, además, de estudiar en profundidad el concepto de *mentoring* y un análisis de los diferentes programas de *mentoring* y emprendimiento que hay en nuestro país, sobretodo, los que ofrecen la Universidad Jaume I de Castellón.

El trabajo consta de una revisión bibliográfica de bases de datos especializadas en los que se ha incluido las palabras clave (orientación profesional, *mentoring*, asistencia al autoempleo) y varios investigadores de los términos de orientación profesional y *mentoring*. También buscaremos la definición en la web del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) Y SERVEF (Servicio Valenciano de Ocupación y Formación) para ver cómo percibe la Administración Pública la orientación profesional y el *mentoring* y, veremos si se ajusta a lo que realmente significan estos dos conceptos.

Por otra parte, entrevistaremos a Laura Martínez Peris, personal de Administración y Servicios de la Cátedra de Innovación, Creatividad y Aprendizaje (INCREA), de la Universitat Jaume I, Castellón. Laura nos contará en detalle que es y cómo funcionan los programas experimentales de *mentoring* y asistencia al autoempleo. La entrevista tuvo lugar el día 6 de junio del 2017 en el despacho de la Cátedra INCREA que está en el Ágora (local 9, entre el SASC y la Xarxa Vives), tal y como me ha indicado Laura Peris. El encuentro duró aproximadamente cuarenta minutos y

consistió en una entrevista guiada y grabada acerca de las tareas relacionadas con el tema central del presente Trabajo de Fin de Grado que se realizan desde la asociación INCREA. La entrevista completa se adjuntará en el apartado *Anexo*.

Además, le preguntaremos todo acerca de esta plataforma que fomenta la creatividad, la innovación y la formación de empresas.

Para tener un punto de comparación con la Universidad Jaime I, se han analizado portales de las cuatro universidades públicas restantes de la Comunidad Valenciana: Universidad de Alicante, Universidad Miguel Hernández de Elche, Universidad Politécnica de Valencia y Universidad de Valencia.

Por último, en cuanto a la metodología de este trabajo, es importante mencionar que un Trabajo anterior de Fin de Grado de la Universidad Jaime I del año 2014: “*PROGRAMA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL EMPLEO Y ASISTENCIA AL AUTOEMPLEO*”, realizado por M^a Jesús Roque Belloví ha sido de real ayuda y ha servido un poco como punto de partida para la investigación que se va a llevar a cabo a continuación.

2. Orientación profesional

2.1. Aproximación al concepto de “orientación profesional”

La orientación profesional surge como actividad científica a partir de una serie de condicionantes sociales y económicos: La industrialización, la escolarización, la revolución científica y el desarrollo del sistema capitalista de producción y de organización del trabajo. (...). A principios del siglo XIX surge en Europa, y dentro del campo de la medicina, cierta preocupación por disminuir los riesgos de accidentes laborales y prevenir las enfermedades. Estos estudios van a constituir la base u origen de la Psicotecnia como disciplina específica, la cual es iniciada formalmente por Münsterberg, quien la considera como la disciplina que trata de adaptar el hombre al trabajo mediante la aplicación de la psicometría a la selección industrial. Esta visión supone el

estudio con vistas a la selección de trabajadores motivada por la división científica del trabajo; las destrezas necesarias para el desempeño de un puesto laboral e impone, ineludiblemente la investigación del diagnóstico de las capacidades humanas (L. Companioni, 2001)

Hoy en día, la transformación constante del mercado laboral, nos obstaculiza comprender el contenido de los puestos de empleo que mejor se adaptan a nuestras necesidades y evaluar si tenemos las competencias suficientes para trabajar en lo que optamos, si nos ayuda la experiencia que ya tenemos o si necesitamos algún certificado profesional para desempeñar el trabajo que deseamos. Del mismo modo, cuando estamos en búsqueda de un puesto de trabajo, tenemos que saber con antelación como son los sectores productivos y sus industrias, cuales son los empleos en los que se está creando mayor número de contrataciones y las localizaciones donde se encuentran.

Para entender mejor el concepto de orientación profesional sugerimos varias definiciones de autores fundamentales del campo de la orientación.

Una de las primeras definiciones es de 1951 del Doctor en Psicología, Donald E. Super, que, según él, la orientación profesional es el *“proceso mediante el cual se ayuda a una persona a desarrollar y a aceptar una imagen completa y adecuada de sí mismo y de su papel en el mundo laboral, a poner a prueba este concepto frente a la realidad para su satisfacción personal y para beneficio de la sociedad”*.

El Premio Nacional de la Sociedad Española de Psicología, Juan García Yagüe, también definió en su momento (1960) el término como *“actividad llevada a cabo a diferentes niveles evolutivos, por técnicos responsables, para que el sujeto tome conciencia de sus posibilidades y las del mundo que le rodea”*.

Mariano Yela, doctor en Filosofía e investigador sigue en la misma línea que los autores anteriores y define la orientación como *“proceso continuo de preparación de la persona para su incorporación y permanencia en el mundo del trabajo, con las mayores posibilidades de eficacia productiva, desarrollo personal e integración social”*.

Todas las definiciones de los autores propuestos anteriormente, coinciden en que la orientación profesional es un proceso continuo y persistente que supone la ayuda y asistencia a las personas para que se adapten a la sociedad, buscando tanto su beneficio

personal como su beneficio profesional. Podemos decir que la orientación profesional se encarga del proceso de búsqueda y estudio del mercado laboral, así como de orientar a la población activa en paro o jóvenes sin experiencia a conseguir un empleo según sus competencias y deseos.

Sin embargo, según la SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) la orientación profesional es una “*acción orientada hacia el diseño de la carrera profesional de una persona. Acciones encaminadas a la elección de una profesión en función de las capacidades personales y de las posibilidades de empleo*”. Como podemos ver, el Gobierno no le da la suficiente importancia al concepto de orientación tal y como podemos observar si lo comparamos con las definiciones de los demás investigadores.

Cuando una persona está buscando trabajo, en muchas ocasiones no sabe por dónde iniciarse o si se está dirigiendo por el buen camino. Esto se logra ofreciendo asesoramiento, recomendaciones y preparación que facilita su inserción laboral. La orientación busca aumentar la empleabilidad de los habitantes que están en edad de trabajar formándolos con habilidades y destrezas a la hora de buscar trabajo. Desde la creación del Curriculum Vitae o la preparación de la entrevista de trabajo hasta el desarrollo de aspectos personales como motivación o autoestima, la orientación profesional se encarga de la obtención de los objetivos laborales marcados en cada persona.

Según (“Fundación Bertelsmann”, 2017) distinguimos tres fases fundamentales en el proceso de orientación:

1. Fase de Orientación, en la que se promueve la reflexión del alumno sobre sus propias capacidades y aspiraciones, y por otro lado se le informa sobre sus opciones formativas y la situación del mercado laboral.
2. Fase de Decisión, en la que el orientador y el alumno reflexionan sobre las alternativas formativas y laborales para encontrar la más adecuada.
3. Fase de Realización, en la que el alumno debe adquirir todos los conocimientos útiles para desempeñar su carrera: cómo solicitar formación,

cómo venderse, cómo proyectar su marca personal y finalmente lograr sus objetivos.

A la hora de orientar a los jóvenes, se desarrollan labores particulares tanto para comunicar, valorar, ayudar o bien para explicar las competencias convenientes. Pero todo este proceso de aprendizaje no tendría ningún efecto enriquecedor en la persona aspirante al empleo si no se ajustara con el contexto, es decir, con las necesidades y demandas sociales y profesionales del mercado laboral.

Como hemos mencionado antes, la orientación profesional atiende a la prevención y el desarrollo de los sujetos. Esta concepción se basa en tres principios (J.P. González Gómez, 2003):

A) Prevención. La acción orientadora ha de anticiparse a las situaciones conflictivas y no centrarse en una demanda concreta, para ello, ha de entrar en el contexto educativo y afrontar la prevención y el desarrollo no sólo en el ámbito escolar, sino también en el comunitario. (...) Según el principio de prevención, debe ponerse una especial atención en los momentos de transición del alumno en sus diferentes etapas educativas. (...) En todos estos momentos el sujeto debe hacer frente a una elección y ha de estar preparado para ello de cara a afrontar estas situaciones.

B) Desarrollo. La orientación debe de acompañar al sujeto en su proceso de desarrollo, tratando de identificar las diferentes conductas que manifiesta el sujeto y debe de tratar de sugerir las tareas que mejor se adecuen a ese desarrollo.

C) Intervención social. La orientación debe de tener en cuenta al sujeto y al contexto en el que se desenvuelve. Esto significa, no sólo que se conozcan las variables contextuales, sino que se proceda a su transformación por parte del orientador y del orientado. Aunque una de las misiones del orientador debe de ser la de adaptar a los orientados de manera eficaz al medio o la realidad, por otra parte debe de actuar sobre las variables contextuales condicionantes para transformarlas.

La orientación profesional está ligada a la vocación profesional, la cual tiene que ser similar y ayudar a hacer el plan de vida elegido. Concretamente, impulsa, mediante información y consejos, a escoger correctamente la carrera profesional.

Del mismo modo, su finalidad es aconsejar y orientar al sujeto a descubrir su verdadera vocación y conducirlo hacia la profesión que mejor se adapte según sus habilidades, no solo para desempeñar ese empleo de forma efectiva, sino para poder mantenerse en él.

2.2. La figura del orientador profesional

El orientador se ocupa de guiar, motivar y ayudar a la persona orientada por medio de la comunicación y asistencia. Podemos decir que el profesional de la orientación es un educador que ejerce asesorando, informando y presentando sus propias experiencias para fomentar la adquisición de habilidades, competencias y aspectos que todo sujeto necesita para evolucionar y llevar a cabo una carrera profesional exitosa. Además, permiten a sus clientes a tomar decisiones bien pensadas que se acercan a la realidad sobre sus oportunidades de enseñanza, aprendizaje y trabajo.

Las personas orientadas pueden ser: jóvenes, con o sin estudios, que carecen de experiencia en el mercado laboral y personas adultas en situación de desempleo o que desean cambiar de trabajo o dar un giro radical a su vida profesional. Independientemente de la edad y experiencia del orientado, la función del orientador es la de estimular a considerar sus pasiones, defectos, capacidades y destrezas que les ayuden a planificar sus opciones de futuro.

La base de datos web especializada en educación y orientación profesional, *Stepbystep* (Carmen García, 2016), ha publicado las capacidades que, según ellos, deben tener un orientador profesional. Son las siguientes:

- **Empatía:** Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro. Entender al otro es fundamental para poder ayudarlo.
- **Asertividad:** Es la capacidad de defender opiniones y creencias desde el respeto hacia los demás. Es necesario poder hacer ver a los otros puntos de vista diferentes, sin que se sienta atacado.

- Organización: Entre otros la gestión del tiempo y la capacidad de planificación, son herramientas importantes. Si yo no domino esto, difícilmente podré enseñarte a hacerlo.

- Capacidad de observación y análisis: Cada persona que tengo delante es única, no puedo tratar de ayudarles a todos por igual. Como personas individuales, únicas e irrepetibles que sois, mi trabajo es conocerlos lo más rápido posible para poder ayudarlos a encontrar vuestro camino.

- Trabajo en equipo: Mi trabajo no consiste en decidir por ti, en decirte lo que tienes que hacer. Consiste en ponerme a tu lado, motivarte, darte las herramientas que necesitas y caminar juntos.

- Habilidades comunicativas: Cualquier palabra no vale, porque puede llevarte a un malentendido o a una mala decisión, y tú futuro vale mucho como para permitir eso.

- Paciencia: Hay decisiones que tomar, pero estas no se deben tomar a la ligera, por muy difícil que sea el camino, la tranquilidad y la calma nos llevarán a tomar buenas decisiones.

3. “*Mentoring*”

3.1. ¿Qué es y cómo se trabaja el *mentoring*?

“*Mentoring* proviene de la raíz *mentor* que viene del latín y del griego mentor que procede del poema homérico griego "La Odisea". Allí Odiseo, decide entonces preparar a su hijo Telémaco para ser rey, contratando los servicios de Mentor para que sea el tutor de su hijo y le transfiera su conocimiento y sabiduría” (Celi Quimí y Avila Lazo, 2008). El *mentoring* está destinado a permitir el aprendizaje de un aspecto específico mediante una relación que combina la ayuda y la experiencia en la especialidad, que el mentee (sujeto) intenta aprender.

Según (“Mentoring”, 2017), el *mentoring* es una herramienta destinada a desarrollar el potencial de las personas, basada en la transferencia de conocimientos y en el aprendizaje a través de la experiencia, todo ello dentro de un proceso predominantemente intuitivo en el que se establece una relación personal y de confianza entre un MENTOR/A que guía, estimula, desafía y alienta a otra según sus necesidades para que de lo mejor de sí a nivel personal y profesional.

No hay que confundir *mentoring* y *coaching*. Ambos, son mecanismos de apoyo para fortalecer el desarrollo tanto personal como profesional y, desde el punto de vista pedagógico, en las dos disciplinas se establece un ambiente excelente para el aprendizaje donde la comunicación y el dialogo son la herramienta principal. También, ambos tienen en común un grado de empatía que les permite tener un feedback positivo y serio con el sujeto. Además existe confidencialidad para respetar la privacidad del individuo. En cambio, el *mentoring* va ligado a la palabra tutoría mientras que *coaching* va ligada a la palabra guía. En cuanto a la duración, el *mentoring* presenta un proceso más prolongado de tiempo, ya que, va enfocado a objetivos a medio y largo plazo, a diferencia del *coaching*, donde se centran en objetivos a corto plazo. El *coaching* se centra más en la tarea mientras que el *mentoring*, en impulsar el aprendizaje de la persona en sí misma. La relación entre mentor y mentee es mucho más profunda y personal que el coach y su pupilo. Por último, el coach, desde su conocimiento y experiencia, busca no influir en las decisiones del sujeto. Por otra parte, el mentor sí que se aprovecha de esa experiencia y conocimientos de forma sistemática y estructurada para condicionar la actuación del mentee (Quintanilla García, 2015).

La disciplina del *mentoring* busca ayudarles mediante la experiencia y conocimiento de un mentor, que les apoye en los pasos que deban dar para iniciar su carrera profesional propia, ya sea como emprendedores o para conseguir un trabajo adecuado a sus capacidades y aspiraciones. El mentor es un referente para el mentee, alguien a quien admira. El beneficio más obvio de tener un mentor es aprender de sus experiencias en la vida real en el campo que interesa. El mentee recibirá consejos personales de su mentor para superar los desafíos profesionales o tomar decisiones difíciles, entre otras. El objetivo principal de las tutorías entre mentor y mentee es proporcionar asesoramiento profesional así como enriquecimiento personal. El mentor ayuda y apoya a sus clientes a administrar su propio aprendizaje para maximizar su

potencial profesional, desarrollar sus habilidades, mejorar su desempeño y convertirse en la persona que desean ser (Monereo, 2001).

Como hemos dicho antes, el mentor tiene que ser un experto en el tema en el que se está tratando y actuar desde ahí de tutor hacia la meta propuesta. Según (Beatriz Valderrama, 2009), esa meta puede ser de carácter formativa o tener un objetivo más definido a medio y largo plazo (realizar un trabajo de fin de grado, emprender una compañía, aprender una profesión, etc.). El mentor, tiene la responsabilidad de transmitir su experiencia, a parte de su sabiduría, en el asunto tratado. El sujeto en este caso es un aprendiz. Por tanto, los mentores se convierten en asesores de confianza y modelos a seguir para sus aprendices. Apoyan y ayudan a sus pupilos ofreciéndoles sugerencias y consejos, tanto generales como específicos.

La sesión de *mentoring* es una conversación entre un mentor y un directivo, que se la debe de dotar de una estructura. Será responsabilidad del experto mentor que la conversación cumpla las etapas acordadas, y que como mínimo debe contemplar: Unos minutos dedicados a la generación del contexto, centrarse en la sesión y abandonar las ocupaciones diarias. Recoger el feedback de la sesión anterior, si ello procede. Declarar las expectativas que se tienen para esa sesión y establecer, a partir de ahí, los objetivos (“Mentoringhealthcare”, 2017).

Todo este proceso llevará a una toma de decisión por parte del sujeto, condicionado por su mentor:

El objetivo fundamental de esta fase es lograr que el candidato identifique qué quiere conseguir (metas a corto y medio plazo), que itinerarios profesionales y formativos le interesan y las estrategias para conseguirlo. Todo ello, mediante una toma de decisiones adecuada. Se trata de un proceso que requiere tiempo, planificación y actitud proactiva. Para ello debe aplicar los siguientes pasos (Antonio Planas, Ana Cobos, Ernesto Gutierrez, 2012)

- Identificación del problema. Se trata de reconocer cuál es el problema o situación para buscar alternativas al mismo
- Análisis del problema. Analizar las causas del problema y sus consecuencias y recoger la mayor información posible sobre el mismo.

- Evaluación de las opciones o alternativas. Identificar las posibles soluciones al problema y sus posibles consecuencias.
- Selección de la mejor opción. Una vez analizadas todas las alternativas, escoger la más conveniente y adecuada para lograr nuestra meta.
- Puesta en práctica de la decisión tomada y observación de su evolución para reflexionar si es correcta o no.
- Evaluación del resultado. Se trata de que constate si ha logrado las metas o es preciso plantearse otras nuevas.

3.2 El mentor

Un mentor es una persona con una trayectoria profesional consolidada, que ejerce de tutor a un mentee o aprendiz y, que gracias a su experiencia puede guiarlo mediante sus consejos prácticos. Además de apoyar y transmitir sus competencias sobre un asunto concreto, también impulsa el aprendizaje de su pupilo, haciendo que se manifieste sus capacidades para abrirle nuevas oportunidades.

Una persona que está dispuesta a ayudar e invertir tiempo y energía, comprometerse con el proceso y compartir su conocimiento y experiencia, que posea una experiencia anterior positiva ya sea como mentor o bien como tutelado, una buena credibilidad dentro de la organización, fuertes habilidades interpersonales y un fuerte interés en el desarrollo de personas (...) En su rol debe comunicarse con asertividad, proporcionar feedback de forma constructiva, guiar, proveer información de ideas, confrontar, alentar y explorar opciones (Maria Soler, 2015). Es el encargado de identificar las debilidades del mentee y encontrar formas de mejorarlas, así como de averiguar las habilidades y conocimientos necesarios para lograr los objetivos propuestos. También evalúa varias alternativas para que su cliente pueda lograr el éxito y la satisfacción profesional a largo plazo.

Los mentores sirven de modelos a seguir por sus aprendices, demostrando conductas profesionales exitosas. Beatriz Valderrama (2009) afirma que es la persona que transfiere su experiencia y sus conocimientos a otra. Es modelo, consejero, fuente

de inspiración y estímulo para la superación. Un mentor ejerce influencia positiva en su mentorado y goza de su admiración y respeto (...) Las cualidades del mentor han de ser las de cualquier persona que pretenda influir de manera positiva en los demás.

Además de poseer experiencia y conocimientos en el tema tratado, el perfil profesional de un buen mentor también tiene que reunir una serie de competencias como: “Inspirador, motivador, humilde, definidor de metas, trato humano, constructor de confianza, escucha activa” (Manu Romero, 2015).

El mentor de empresarios Miquel Pino (2016) afirma que un profesional del *mentoring* de empresarios tiene que reunir las siguientes características:

- Con una buena formación y experiencia en diferentes perfiles de empresas y sectores.
- Equilibrado emocionalmente, paciente y con gran capacidad de control de si mismo en situaciones tensas
- Con capacidad para detectar las causas de los problemas que tiene el empresario para establecer estrategias y tomar decisiones que mejoren sus resultados.
- Con una clara actitud mental positiva que permite convertir las debilidades del empresario en puntos fuertes para su empresa.
- Gran interés en ayudar a las personas y mejorar su calidad de vida
- Con capacidad de influir en positivo e inspirar a las personas a actuar para conseguir sus logros.
- Una buena capacidad de comunicación que permite transmitir y entusiasmar al empresario.
- La empatía y la capacidad de convicción son necesarias para ayudar al emprendedor a desarrollar su autoestima y mejorar su calidad de vida.

- La honestidad es un valor que debe acompañarlo siempre y que le debe permitir corregir y ser paciente con el máximo respeto y educación. No por ello sin dejar de ser exigente.

- Debe predicar con el ejemplo con una mejora continua que sea exigente y que también inspire al empresario.

Aunque estas características van destinadas al mentor de empresarios, se pueden aplicar como base para cualquier profesional del *mentoring*, ya sean para empresarios o para jóvenes graduados que buscan iniciar una carrera profesional exitosa. Como ha mencionado antes Miquel Pino y según Maite Nicuesa (2015) “el mentor se define por su alta empatía para ponerse en el lugar del otro, escucha activa para comprender la historia del otro, hace preguntas interesantes y aporta consejos muy valiosos”

La relación de mentoring es de beneficio y de responsabilidad mutuos. El mentor consigue crecer personal y profesionalmente: obtiene satisfacción personal y el reconocimiento de contribuir al éxito de otra persona; por otro lado, adquiere nuevas habilidades de comunicación, convirtiéndose en experto en el arte de desarrollar a otros y de transferir conocimiento y experiencia. El mentorado, por su parte, cuenta con un profesional o directivo de prestigio que le ofrece una ayuda inestimable en su desarrollo (Beatriz Valderrama, 2009). A continuación podemos ver la Tabla 1 con varias de las responsabilidades que tienen tanto el mentor como el mentee:

Tabla 1. Responsabilidades del mentor y del mentee

| Responsabilidades del mentor | Responsabilidades del mentee |
|---|---|
| Da consejos pero no exige seguirlos | Presta la máxima atención a la conversación con su mentor |
| Ofrece consejos sobre temas que dominan y poseen experiencia. Si un asunto requiere conocimientos que él no tiene, lo envía a otro mentor | Entiende que el mentor no tiene toda la responsabilidad sino que es solo un apoyo |
| Ofrece ejemplos relevantes | Pone en práctica todo lo aprendido con su mentor |
| Observa los puntos débiles del mentee y | Se da cuenta de su propios puntos débiles y junto con su mentor trabajan para |

| | |
|---------------------------------|--|
| trabajar para mejorarlos | mejorarlos |
| Ofrece un feedback constructivo | Acepta el feedback y reflexiona sobre ello |

Elaboración propia a partir de: www.educause.edu

3.3. Programas experimentales de *mentoring* y asistencia al autoempleo

PROGRAMA MENTORING 5U-CV.

Uno de los principales programas experimentales de *mentoring* promovido por la Universidad Jaume I y que va dirigido a las cinco universidades públicas de la Comunidad Valenciana, es PROGRAMA MENTORING 5U-CV. El programa consiste de cuatro sesiones donde el mentor tratará de guiarle y ayudarle al mentorando en función de sus necesidades. Se basa principalmente en la tutorización de ideas de negocio.

La primera sesión es una toma de contacto entre los dos en la que el mentor le realizará una serie de preguntas para conocer mejor al sujeto y sus inquietudes. El mentee le entregará una lista de empresas o profesionales a los que se puede dirigir en función de sus necesidades y que supongan un apoyo en su desarrollo de su proyecto empresarial. Seguidamente, el estudiante visitará las instalaciones de la empresa del mentor para que pueda observar las funciones que realiza.

En la segunda sesión, el mentor le pedirá al estudiante un listado de las tareas en relación con lo comentado en la sesión anterior para luego indicarle los aspectos que suponen una ventaja competitiva en su empresa, de manera que pueda servir de elemento de inspiración para el titulado.

La tercera sesión será de asesoramiento. El mentor revisará con el estudiante la documentación o información relativa a su idea de negocio o proyecto empresarial y le indicará que podría mejorar en base a su formación o experiencia. En función de los objetivos marcados, el mentor asesorará al mentorando a través de diferentes caminos: asistir a jornadas y conferencias, visita a potenciales clientes, etc.

En la cuarta sesión, el mentor enviará al mentee enlaces relacionados con los temas tratados en las sesiones, para incentivar al alumno a la búsqueda de información y que le guíe en su proceso de obtención de objetivos. Por último, revisará la información enviada al alumno y comentará dudas, la información importante y relevante relacionada con la orientación profesional hacia la que quiere encaminarse.

Como hemos podido observar, este programa de *mentoring* está creado para enriquecer al recién graduado, añadiéndole más alternativas y puntos de vista que le permitan tomar buenas decisiones y le ayude a descubrir por sí mismo las opciones más acertadas con el apoyo, competencias y experiencias vividas de otras personas que día a día se dedican al mundo empresarial.

Santander YUZZ "Jóvenes con ideas"

En 2017, la Universidad Jaume I ha celebrado la tercera edición del programa Santander YUZZ "Jóvenes con ideas" promovido por el Banco Santander y coordinado por la Cátedra INCREA de Innovación, Creatividad y Aprendizaje, que impulsa el talento juvenil y la creación de ideas innovadoras.

YUZZ ofrece formación, ayuda y asesoramiento durante todo el desarrollo del plan de negocio de jóvenes emprendedores de entre 18 y 29 años. A parte es un concurso donde todos los participantes optan a 60.000 euros en premios, entre otros.

Los participantes, llamados YUZZers, reciben formaciones teórico-prácticas de 5 meses de duración en las que adquieren habilidades profesionales y conocimientos necesarios para sacar adelante su idea de la mano de expertos. El itinerario formativo abarca desde la concepción de la idea hasta la internacionalización del proyecto. Los YUZZers aprenden temas como liderazgo y gestión de talento, marketing, innovación o desarrollo de negocio. De eso se encarga el mentor individual con experiencia en el mundo empresarial que cada participante tiene y que le asesora y apoya durante todo el proceso de creación del plan de empresa.

Los participantes reciben sesiones formativas en gestión empresarial, creatividad e innovación impartidas por expertos YUZZ. Además, tienen acceso a un espacio físico en las instalaciones de las entidades colaboradoras donde los participantes puedan trabajar y favorecer el intercambio de conocimientos. Como podemos observar, el

programa Santander Yuzz es otro ejemplo de *mentoring* enfocado en la asistencia al autoempleo. La plataforma premia las ideas innovadoras de negocio y ofrece tutorización y asesoramiento de personas expertas en la materia para llevar a cabo ese plan de negocio.

Castellón Global Program

Otra herramienta de apoyo para el crecimiento empresarial promovida por la Diputación de Castellón es Castellón Global Program. El programa está concebido para impulsar la competitividad del tejido empresarial castellonense y está dotado con 50.000 euros.

Castellón Global Program es el programa para el crecimiento de las empresas de la provincia de Castellón mediante la innovación. Dirigido a emprendedores, empresarios y directores generales que tengan experiencia en desarrollo de negocio, objetivos ambiciosos y potencial de crecimiento. Tiene como objetivo seleccionar 15 empresas de cualquier sector para trabajar con ellas durante 6 meses, dotándoles de formación y asesoramiento para el crecimiento y la innovación por parte de mentores profesionales. Al finalizar el programa las empresas tendrán su propio plan de crecimiento empresarial personalizado.

Young Business Explorers

El proyecto Young Business Explorers es una iniciativa para la formación de estudiantes de niveles preuniversitarios en los conocimientos necesarios a la hora de emprender. Para ello se preparan dos fases. En la primera, se programa en Institutos de Educación Secundaria, en la que los interesados deben formar equipos tres personas. Los grupos tienen acceso a una serie de materiales académicos a través de una plataforma online (técnicas de generación de ideas, viabilidad económica, marketing, desarrollo de imagen, segmentación de clientes, canales de distribución, etc.) y a una plantilla de Plan de Empresa a través de la cual, mediante bloques, irán desarrollando y creando su modelo de negocio relacionado.

En una segunda fase, una Comisión valorará los proyectos presentados y elegirán de entre todos, aquellas 10 ideas que destaquen por su originalidad,

funcionalidad, resolución de problemas y/o viabilidad económica-financiera. La etapa final es presencial y se lleva a cabo en la Universitat Jaume I, donde a lo largo de la mañana los diferentes grupos cuentan con la ayuda y apoyo de mentores expertos en diferentes sectores, apoyo que utilizarán para finalizar la exposición de sus proyectos.

Al terminar dicha sesión, cada equipo de "exploradores" escogerá su proyecto favorito, nominándose de esta manera al equipo ganador de la edición de la iniciativa "Young Business Explorers".

Aparte de los programas mencionados anteriormente que se desarrollan en la Universidad Jaime I hay un programa que es bastante interesante conocer en donde se juntan porque en vez de ser los alumnos los que buscan un mentor/ orientador, las cosas pasan al revés, es decir son una serie de organismos los que se juntan e intentan buscar gente para guiar y formar. Dejo a continuación la información recuperada del SERVEF:

Red Orienta GV

Red Orienta GV es una red de la Generalitat Valenciana promovida por SERVEF dedicada a la orientación profesional a la que se han juntado voluntariamente 50 organismos públicos y privados que prestan servicios de orientación. Las 50 entidades adheridas en la Red disponen de 80 centros repartidos por toda la Comunidad Valenciana y un total de 94 orientadores profesionales. El objetivo es convertirse en un instrumento para mejorar la eficiencia y la capacidad de actuación en la orientación profesional, un servicio clave para la mejora de la empleabilidad de los demandantes de empleo y su incorporación al mercado de trabajo.

La Red Orienta GV homogeniza las actuaciones de Orientación, y permite rentabilizar esfuerzos mediante una mayor coordinación de estas acciones, eliminando actuaciones duplicadas realizadas sobre los mismos ciudadanos por entidades distintas.

En este sentido, los organismos de la Red realizan un intercambio de información sobre los servicios de orientación prestados en su ámbito de actuación, y en un futuro se prevé que cada desempleado disponga de un expediente único con todas las actuaciones recibidas como base para la optimización de los recursos.

4. RESULTADOS

Como ya se ha comentado al principio del presente trabajo, los resultados tienen que dar respuesta a los objetivos que se habían fijado inicialmente.

Se usará la siguiente tabla a modo de resumen para dar respuesta al objetivo general del trabajo, en donde la idea principal era hacer una revisión literaria sobre *Mentoring*, Orientación Profesional y Programas relacionados con estos conceptos.

En la Tabla 2 se resumen los distintos resultados que se han encontrado al investigar ciertos autores relevantes para el tema que estamos tratando y también lo que ha aparecido sobre esto en las bases de datos más importantes del país.

Tabla 2. Definiciones de los términos *mentoring* y orientación profesional de distintas instituciones.

| TERMINOS | AUTORES | SERVEF | SEPE | BOE | DOGV |
|-------------------------|--|--|--|--|---|
| MENTORING | Es una relación de confianza entre una persona con experiencia con otra persona menos preparada a la que le quiere transferir todo ese conocimiento. | Al buscar este término aparece el convenio por el que las universidades públicas valencianas adoptan los programas de mentoring. | No aparece el término de <i>Mentoring</i> como tal. | No se contempla en relación con la inserción laboral. Solo se centra en las áreas de Industrias, Energías y Turismo. | No aparece ningún tipo de definición ni nada relacionado con este término. |
| ORIENTACION PROFESIONAL | En sus principios era un término utilizado para adaptar al hombre al Trabajo que ha ido evolucionando hacia el conocimiento de uno mismo y | No hay ningún dato relevante sobre la orientación profesional como tal (si, información sobre la formación profesional) | Tiene en cuenta las capacidades personales y a partir de allí crea el trayecto profesional de una persona. | Aparece una resolución del año 2016 para dar subvenciones a unas entidades sin ánimo de lucro. | Después del año 2011 no ha habido más artículos relacionados con la orientación profesional. Los que había hasta entonces no son de |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---------------------------------|
| | la adecuación de sus habilidades al mundo laboral. | | | | especial relevancia hoy en día. |
|--|--|--|--|--|---------------------------------|

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que para el concepto de Mentoring hay muy pocas referencias en cuanto a las páginas de bases de datos en las que se ha investigado. Se han sacado los siguientes resultados:

- DOGV: no hay resultados relacionados con el término buscado.
- BOE: no aparece el termino Mentoring como tal, sino que aparece relacionado con otros temas que no son objeto de estudio de este trabajo.
- SEPE: aquí encontramos definiciones del término ‘tutoría’ que sería la traducción al castellano, pero tampoco hacen ningún tipo de referencia reciente a nada que tenga que ver con la inserción laboral de los jóvenes. Todo percibe un enfoque más hacia la educación y tutorías de alumnos.
- SERVEF: se nombran los programas que se desarrollan en las universidades públicas de la comunidad valenciana y los convenios que tienen que cumplir.
- AUTORES: distintos autores dan definiciones sobre que es el mentoring y sobre todo definen la figura del mentor y explican las habilidades que deberían tener.

Cabe destacar que no aparece mucho este término por es de origen inglés; no se ha acabado de introducir en el vocabulario español y sobre todo en los portales web de más relevancia.

En cuanto al término de Orientación profesional, sí que se ha encontrado más información, al ser el término veterano de los dos mencionados. Se desglosa la tabla:

- DOGV: hace casi una década que no hay información relevante sobre la orientación profesional y hay que destacar que en el Diario Oficial De la Comunidad Valenciana todas las búsquedas se deben realizar en valenciano, en castellano hay muy poca información disponible.

- BOE: el estado contempla las subvenciones para este tipo de programas de ayuda a los jóvenes que necesitan orientación, sin embargo, no hace referencia a ninguna pauta de cómo se deberían llevar a cabo estos programas.
- SEPE: aquí hay bastante información relevante y relacionada con la investigación que se ha llevado a cabo. El servicio público de empleo tiene en cuenta las necesidades de orientación de las personas.
- SERVEF: la información que encontramos aquí no es tanto de orientación, en donde hay una figura como tal, sino, más bien que se centra en el proceso anterior que sería el de formación de las personas.
- AUTORES: varios autores han definido el término desde distintos puntos de vista más psicológico como Donald E. Super, o filosófico de Mariano Yela.

En el caso de los dos términos en mayor o menor medida, he observado que la administración no presta mucha atención a este tipo de iniciativas. Las principales paginas no están actualizadas en estos temas y hay una falta importante de información en castellano sobre este tema y temas parecidos. Se dejan en un segundo plano a los alumnos y a los jóvenes recién graduados.

Un segundo objetivo era ver cómo han ido evolucionando los términos, tal y como indica el título '*De la orientación profesional hacia el mentoring*'. En la Tabla 3 se puede observar la diferencia entre las dos figuras que ayudan al estudiante a ubicarse un poco en el mundo laboral y a entenderlo. Podemos observar como la figura del orientador da respuesta a unas exigencias un poco más antiguas, una percepción del trabajo como 'algo que hay que hacer' y no como un modo de desarrollo para las personas por medio del trabajo. Por otro lado, tenemos la figura del mentor en donde vemos que sus funciones, aunque parecidas, tiene un aire más cercano, más de entender y ayudar de una forma más profunda, de comprender el porqué de las decisiones de las personas e intentar buscar su motivación interna, guiar a la persona a través de la experiencia, pero sin dejar de lado los deseos del que se deja guiar.

Tabla 3. Comparación entre las funciones y competencias de ambos profesionales

| MENTOR | ORIENTADOR PROFESIONAL |
|--|--|
| -TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS -GUIAR -ESTIMULAR -DESAFIAR -EMPATIA -RELACIÓN DE CONFIANZA | -GUIAR -MOTIVAR -ASESORAR -INFORMAR -PRESENTA SU EXPERIENCIA -UTILIZA LA COMUNICACIÓN Y LA ASISTENCIA |

Fuente: Elaboración propia

Se han analizado buenas prácticas de los programas de *mentoring* de la UJI. A continuación se resumen en la siguiente tabla los resultados a los que se ha llegado de forma que destacan las acciones de *mentoring* más importantes que serían: MENTORING 5U-CV, Santander YUZZ "Jóvenes con ideas", Castellón Global Program, Young Business Explorers y O.P.E.A. y A.P.E.

Como podemos observar en la Tabla 4, son programas de diferentes tipos, muy importantes porque ayudan a los jóvenes a desarrollarse en el inicio de sus carreras profesionales y les facilita la información y el apoyo, además de ayudas económicas, para comenzar un proyecto empresarial.

Tabla 4. Programas de *mentoring* de la Comunidad Valenciana

| Programas | Tipo | Promotor | Requisitos | Destinatarios | Metodología | Objetivos |
|-----------------|-----------------------|---|--|--|---|--|
| MENTORING 5U-CV | Programa de Mentoring | Universidad Jaume I conjuntamente con las cinco | Presentar el Curriculum Vitae y la documentación | Estudiantes o titulados de las cinco universidades | Esta compuesto en cuatro sesiones donde un mentor | La adquisición de competencias emprendedoras derivadas del |

| | | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|---|---|---|
| | | universidades públicas valencianas | informativa del Proyecto Empresarial | públicas de la Comunitat Valenciana | tutoriza la idea de negocio del estudiante seleccionado | consejo, ayuda y guía de los empresarios y profesionales que ejercen de mentores |
| Santander YUZZ "Jóvenes con ideas" | Programa de formación-concurso | Promovido por el Banco Santander y coordinado por INCREA | Presentar una idea de negocio | Jóvenes emprendedores de entre 18 y 29 años | Formación teórico-práctica en gestión empresarial, creatividad e innovación de 5 meses de duración por parte de mentores profesionales con experiencia en el mundo empresarial | Tutorización y apoyo desde la concepción de la idea hasta la creación de la empresa. Los tres mejores planes de empresa son premiados con 30.000, 20.000 y 10.000 euros, respectivamente. |
| Castellón Global Program | Programa para la innovación y aceleración de empresas de la Provincia de Castellón | Diputación de Castellón | Emprendedores y empresas de la Provincia de Castellón y tener una facturación entre los 50.000 y los 150.000 euros | Emprendedores y empresas con alto potencial de crecimiento | Selecciona 15 empresas de cualquier sector de la Provincia de Castellón y ofrece sesiones de formación, talleres prácticos y mentorización durante un periodo de 6 meses. | Definir y poner en práctica un plan de crecimiento empresarial personalizado. |
| Young Business Explorers | Programa de formación-concurso | Universidad Jaume I | Presentar una idea innovadora avalada por un proyecto emprendedor con posible viabilidad económica-financiera | Estudiantes de Bachillerato o de Ciclos Formativos Superiores | Se forman grupos de tres personas que tendrán acceso a una plataforma online donde encontrarán información sobre un Plan de Empresa que irán desarrollando hasta crear su propio modelo de negocio. | Formar a estudiantes de niveles preuniversitarios en las competencias necesarias a la hora de emprender. |

| | | | | | | | |
|--------------------|---|--|--|---------------------------------|---------------------------|--|--|
| O.P.E.A. A.P.E. | y | Servicio de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo | La Fundación TREFOR a través de SERVEF | Estar en situación de desempleo | Trabajadores desempleados | Se divide en varias fases donde los demandantes tendrán una tutoría individualizada, búsqueda activa de empleo, desarrollo de los aspectos personales para la ocupación y un taller de entrevista. Además, un orientador profesional facilitará información y asesoramiento sobre proyectos empresariales. | Apoyar a los demandantes a adquirir los conocimientos y las habilidades necesarias para la obtención de un puesto de trabajo y conseguir sus metas profesionales. Además, obtener información y asesoramiento para el autoempleo |
|--------------------|---|--|--|---------------------------------|---------------------------|--|--|

Fuente: Elaboración propia

Principalmente lo que buscan estos programas es fomentar o sensibilizar a las personas en la importancia de adquirir competencias y habilidades para que puedan realizar proyectos y actividades que mejoren la sociedad. El concepto general es fomentar el espíritu innovador, desarrollar la creatividad y ser capaz de aprender a trabajar en distintos contextos para que luego puedan crear sus propios proyectos y poderlos llevar a cabo. Es visible el impacto que tienen este tipo de programas en los jóvenes graduados y como los ayuda a avanzar en sus carreras profesionales sobretodo en el mundo el emprendimiento con apoyos y consejos útiles además de la motivación necesaria para llevar la idea a la práctica.

Hay que decir que todos los programas analizados presentan ciertas limitaciones, ya sea porque hay un rango de edad para participar o porque es necesario presentar una idea de negocio y solo los mejores proyectos se beneficiarán de los programas. En julio se implementará en la Universidad Jaume I en conjunto con las cinco universidades públicas de la Comunidad Valenciana, el programa E CUARADO donde se mezclará tres figuras: el empresario, un estudiante con formación en el emprendimiento y con unas características específicas que liderará el proyecto y, un grupo de estudiantes que

trabajarán junto al estudiante-tutor. A diferencia del resto de programas, para optar a entrar al programa E CUADRADO, no es necesario presentar un proyecto empresarial sino tener una serie de conocimientos y habilidades para trabajar en grupo con el fin de aportar una mejora en cualquier tipo de producto o servicio en la sociedad

En las demás universidades de la Comunidad Valenciana se llevan a cabo los mismos programas, como es el caso de MENTORING 5U-CV y Santander YUZZ "Jóvenes con ideas", destinados a jóvenes emprendedores y estudiantes universitarios. Además los programas O.P.E.A y A.P.E. buscan facilitar a los demandantes, en situación de desempleo, los conocimientos y habilidades necesarias para volver a entrar en el mercado laboral.

Sin embargo, también tienen otras acciones distintas como es el ejemplo del Programa Mentoring UMH de la Universidad Miguel Henandez de Elche. A diferencia de los programas comentados anteriormente, en el programa de *mentoring* de la UMH, todos los estudiantes y recién graduados de la UMH pueden contactar con un profesional para que recibir apoyos y les ayude a aumentar su confianza y autoestima para aprovechar mejor todo su potencial.

Por último, en la Tabla 5 vamos a comparar la figura y competencias del orientador profesional y la diferencia con el mentoring.

Tabla 5. Competencias del orientador profesional y el mentor

En la Tabla 5 observamos las capacidades de las dos figuras dominantes del presenta trabajo.

| Competencias de orientador profesional | Competencias del mentor |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Empatía ▪ Asertividad ▪ Organización ▪ Capacidad de observación ▪ Trabajo en equipo ▪ Habilidades comunicativas ▪ Paciencia | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Una buena formación ▪ Equilibrado emocionalmente ▪ Capacidad para detectar las causas de los problemas ▪ Actitud mental positiva ▪ Ayudar a las personas ▪ Capacidad de comunicación ▪ Empatía y la capacidad de convicción ▪ Honestidad ▪ Debe predicar con el ejemplo |

Fuente: Elaboración propia

Por un lado tenemos al orientador profesional, donde sus características y competencias van enfocadas a guiar un poco desde la distancia a la persona que lo desee. Sus atributos son los de una persona capacitada desde todos los puntos de vista, pero que no se implica emocionalmente en su trabajo ni tiene ningún lazo emocional con su alumno/guiado. Por otro lado tenemos al mentor y sus capacidades enfocadas, al igual que el orientador, a guiar a las personas a enseñarles, pero además a congeniar para comprender mejor las necesidades de la persona a la que está ayudando.

5. Conclusiones

Este trabajo me ha ayudado a poner en práctica todo lo aprendido durante estos cuatro años, en relación a las relaciones laborales y recursos humanos. El hecho de que el tema gire en torno a la orientación profesional y, sobre todo, al *mentoring*, es de gran interés para mí porque el trabajo con el que voy a cerrar mi etapa como universitaria, también me permitirá analizar e investigar esas prácticas que se llevan a cabo por profesionales de la orientación y el *mentoring*.

El motivo principal por el que decidí escoger este tema para mi proyecto es el hecho de que es una cuestión de gran interés para mí. Tal y como está el panorama laboral actual y la confusión que hay entre los jóvenes al terminar sus estudios, el *mentoring* es una necesidad para guiar a las personas que no han encontrado el modo de iniciar una carrera profesional. Por lo tanto, la investigación y todos los conocimientos que adquiriera sobre el tema, me servirán en el futuro. Otra cuestión interesante, es que personalmente conozco a muchos jóvenes en situación de desempleo después de terminar sus estudios y mediante la elaboración del trabajo quiero entender mejor que es la orientación profesional y el *mentoring*. Además, entenderemos como funciona, cuál es el perfil de esos profesionales y, lo más importante, como puede ayudar el mentor a los jóvenes que quieran desarrollar una carrera profesional.

Lo que podemos decir es que el orientador profesional no toma decisiones, sino que ayuda a sus usuarios a meditar profundamente para que él tome el camino que mejor se adapte a su vida, haciendo hincapié en sus conocimientos y capacidades; pero sobretodo en sus gustos y aficiones.

Muchos jóvenes con talento tienen dificultad para entrar en el mercado de trabajo y, por tanto, les falta oportunidades para demostrar sus competencias y habilidades. Al empezar una carrera profesional, todas las dudas e incertidumbre que se generan pueden parecer desalentadoras. Durante los años formativos, el joven está decidiendo qué quiere hacer, quién quiere ser y dónde va a comenzar. Muchos de ellos cambian de opinión acerca de su futura carrera antes de llegar al mercado laboral, y luego, por supuesto, habrá cambios de empleo a lo largo de su vida laboral. El estrés abrumador de esta fase puede ser aliviado por el mentor, capacitado para orientarle y ayudarle a alcanzar sus metas profesionales. Aprender de un profesional del *mentoring* exitoso en su campo de interés, puede elevar tanto las capacidades profesionales como la confianza en sí mismo, mejor que cualquier artículo leído en Internet o consejo recibido por los padres.

Otro aspecto que me gustaría destacar de este trabajo fue la interesante entrevista con Laura Peris sobre los programas que se desarrollan en la universidad de los cuales no tenía conocimiento. Me ha llamado mucho la atención que ahora, al acabar el grado, haya programas interesantes a los que pueda acceder para seguir formándome y preparándome para el mundo laboral de una forma más amena.

Por ejemplo, está el programa E CUADRADO que está dirigido, también para titulados, el programa YUZZ que es de 18 a 31 años y cualquiera durante ese tramo de edad puede acceder; el *mentoring* va dirigido tanto para estudiantes como para titulados; eso son los 3 programas más importantes en los que hay una figura del mentor y de tutoría y ayuda al estudiante. Hay otros programas en los que no está la figura del mentor, pero desde INCREA se hace un seguimiento y se intenta ayudar en la medida de lo posible a que se desarrolle los proyectos. Llama mucho la atención que intentan dirigir al estudiante cualquiera que sea sus expectativas o incluso ver las necesidades que tiene y a partir de ahí intentar asesorarle hacia donde ellos creen que puede ser más beneficioso para él alumno/graduado.

6. Anexos

ANEXO 1

Entrevista a Laura Peris

Laura Peris forma parte del Personal de Administración y Servicios de la Cátedra de Innovación, Creatividad y Aprendizaje (INCREA), de la Universidad Jaime I, Castellón. Ha concedido una pequeña entrevista guiada para entender de primera mano que es lo que se lleva a cabo en la Universidad Jaime I relacionado con el Mentoring y la Orientación profesional. A continuación, dejare las preguntas de forma ordenada según se han hecho en la entrevista:

- ¿Qué es para ti el mentoring?
 - ¿Cómo ha influido la orientación emprendedora sobre las nuevas empresas?
 - Yo, por ejemplo, podría tener un mentor? ¿Cuáles serían los pasos ?
 - ICREA ¿Qué es? ¿Cómo funciona? ¿Qué beneficios tiene para el que la utiliza?
 - ¿Cuantos programas relacionados con el Mentoring hay actualmente?
 - ¿Hay algún tipo de programa que atrae a un mayor número de personas?
-
- **¿Qué es para ti el mentoring?**

Para nosotros el mentoring es sobretodo un acompañamiento por parte de una persona que tiene un determinado conocimiento y una experiencia profesional previa que ayuda, asesora o guía a un estudiante que no tiene ese feedback, esa experiencia profesional previa, y que le ayuda en ese sentido.

Los principales programas que tenemos nosotros en ICREA relacionados con el emprendimiento: hay algunos que son específicos de emprendimiento, de hecho, el 5CV

Mentoring es un programa que se realiza conjuntamente con las cinco Universidades Públicas Valencianas. Es un programa que depende del campo emprendedor que hacemos todas las Universidades en coordinación con la Conselleria.

En UJI IMPREN siempre podrás ver los distintos programas de estudiantes universitarios. Tenemos por una parte a 5CV de Mentoring y toda la información sobre las actividades que realizamos. Básicamente con nosotros, es el primer año en el que se realiza este programa como tal y hemos puesto en contacto a cinco empresarios con cinco estudiantes o cinco proyectos y lo que están ahora haciendo es analizar, teniendo distintas reuniones para empezar a trabajar la idea y la fiabilidad que tiene y a partir de ahí se organizan para que se pueda ir mejorando. Luego eso se adapta en función de la necesidad de cada proyecto y de cada mentor con su mentorando. Aquí entendemos por mentoring la relación de desarrollo profesional y personal de una persona más experimentada profesionalmente con otra con menor conocimiento, en ese sentido.

Este programa en concreto es específicamente de Mentoring, pero, por ejemplo, tenemos otro programa de emprendimiento, el programa YUZZ es un programa de formación-concurso y aparte de la formación, todos los proyectos tienen sus mentores y sus tutores; estas personas también les ayudan a ir desarrollando durante los cinco meses que están en el proceso de formación desde la idea de negocio hasta la validación o la realización del plan de negocios. Principalmente aquí en este programa los mentores son miembros de la asociación de SENIOR; es una asociación de personas jubiladas con la SEDE aquí en España, Castellón en ESPAITEC. Es una asociación de personas que están jubiladas, retiradas pero que siguen teniendo una vida muy activa y quieren que todo el conocimiento que ellos han tenido durante toda su vida laboral no se quede ahí estancado sino que ellos trabajan de forma voluntaria para apoyar a estos proyectos y la experiencia que ellos tienen en distintos campos les pueda ayudar. Los mentores de YUZZ son principalmente mentores de SECOT y mentores de ESPAITEC, que también trabajamos y colaboramos con ellos.

- **¿Cómo ha influido la orientación emprendedora sobre las nuevas empresas?**

Nosotros por ejemplo trabajamos las primeras fases desde que viene un estudiante a presentar un proyecto, un programa o una idea y quiere saber si puede empezar a ser viable o no; en esa parte más inicial. Una vez empieza a ser un proyecto más consolidado que ya podemos ver que tiene mayor peso, sí que lo llevamos por ejemplo a ESPAITEC o a otro tipo de programas.

Sí que es verdad que por ejemplo de los últimos años que hemos estado trabajando en programas de formación sí que han habido algunos de los proyectos que se han convertido en empresa o incluso estudiantes que han pasado por proyectos nuestros que, no con el proyecto inicial con el que se presentaron, sí que están creando su propia empresa. No es un número muy llamativo porque realmente nosotros cuando hacemos por ejemplo el número de proyectos o las personas que trabajamos en cada proyecto es bastante limitado porque se trabaja de forma muy personalizada, pero sí que hay varios proyectos al año, de cada una de las ediciones van surgiendo empresas o proyectos que sí que están comenzando a funcionar.

- **Yo, por ejemplo, podría tener un mentor? ¿Cuáles serían los pasos?**

Los pasos, dependen un poco de la época del año en la que vinieras, tenemos una serie de programas distintos, por temas de calendarización. Por ejemplo, ahora dentro de poco tiempo vamos a lanzar el programa E CUADRADO. Es un programa que también se lanza por primera vez en las cinco Universidades públicas valencianas y lo que trata es que ahí se mezclan tres figuras: una figura que es el empresario, un estudiante que tiene una determinada formación ya, en el emprendimiento y que tiene unas características específicas que será el estudiante el que liderara el proyecto y que trabajara directamente con el mentor que será el empresario y luego por otra parte está un grupo de estudiantes que ayudaran y trabajarán junto con el estudiante-tutor. Ellos tienen un empresario al que pueden acceder pero es el estudiante- tutor el que va a ayudar, porque va a ser el mentor del otro grupito de tres estudiantes que van a ayudar a complementar y luego poder hacer un proyecto. Cada programa tiene sus características en cuanto a tipo de estudiante o cosas que se piden. Por ejemplo en otros programas se pide que tengáis una idea de negocio. En el E CUARADO, no se necesita tener una idea de negocio sino tener una serie de habilidades y de competencias y ser capaz de poder trabajar en grupo y que se aporte esa mejora en algún tipo de producto o servicio, mejora hacia la sociedad; el fin no tiene por qué ser crear una empresa sino que se puede hacer cualquier mejora que ayude a la sociedad. Cualquier estudiante de la universidad puede acceder a los programas. Sí, es verdad que algunos tienen alguna limitación porque son concursos o una cosa así pero en principio cualquier estudiante de la Universidad puede optar.

- **INCREA ¿Qué es? ¿Cómo funciona? ¿Qué beneficios tiene para el que la utiliza?**

INCREA es una cátedra institucional que depende del vicerrectorado estudiantil de empleo. Nosotros principalmente trabajamos temas de innovación, de creatividad e aprendizaje y sobretodo de emprendimiento, lo que se busca es tratar de ‘mejorar’ a los estudiantes para que puedan tener una serie de capacidades y de actitudes que les motiven a hacer cosas nuevas y a mejorar dentro de la sociedad. Para eso hacemos acciones tanto de sensibilización como de motivación de cara al estudiante.

En la página de INCREA puedes ver distintos programas que hacemos para intentar fomentar este tipo de cosas, en cuestiones de innovación y creatividad tenemos también las 5CV START UP, todo lo que tenga 5CV es porque colaboramos con las cinco Universidades Públicas de la Comunidad Valenciana. En 5CV START UP se trabaja de forma más personalizada e intentamos marcarles un itinerario. En julio se va a hacer un curso semipresencial de creatividad, un poco para que también se vayan sensibilizando y también mostrando las herramientas que puedan fomentar ese cambio de visión o de mejoras hacia la sociedad.

En INCREA junto con a OIPEP trabajamos también temas de emprendimiento internacional con el programa de UNIVERSITY JUNIOR INTERNATIONAL, es un programa de movilidad internacional y se encarga de hacer la parte de formación en emprendimiento internacional para los estudiantes. Todo se realiza de forma online y cada proyecto tiene sus propias singularidades; los profesores van trabajando individualmente con cada uno de los estudiantes.

Principalmente, nosotros lo que buscamos es que las personas que participan en el programa lleguen a sus metas y nos enorgullece mucho cuando vienen y nos dicen ' hemos creado nuestra empresa y nos está yendo bien'. Todos los que pasan adquieren una serie de competencias y capacidades que aunque no creen empresas, que los ayude cuando vayan a trabajar para otra persona , que tengan ese aspecto deferencial que les pueda ayudar a ser mejores profesionales en el futuro.

- **¿Cuántos programas relacionados con el Mentoring hay actualmente?**

Programas relacionados con el emprendimiento tenemos : el concurso 5CV

START UP, el programa SANTANDER YUZZ , 5CV MENTORING, el concurso START UP que es tanto para titulados como para estudiantes, el programa E CUADRADO, que se va a implantar en breve.

No solo realizamos formación y proyectos de cara a los estudiantes, también realizamos formación en emprendimiento para los profesores porque creemos que también es importante que adquieran esas competencias para que luego en sus clases puedan trasladarlas a los alumnos y que se puedan "contagiar" esas habilidades, esos aspectos que nosotros consideramos importantes de una forma mucho más transversal, porque nosotros no solamente tratamos con una sola facultad , trabajamos con alumnos de todas las facultades de aquí de la universidad y está muy bien porque en la mayor parte de los programas, los grupos son multidisciplinarios, y se enriquece mucho de las visiones que tiene cada una de las personas porque no es lo mismo lo que percibe un ingeniero que tiene una visión un poco más estricta en cuanto a rigurosidad que a lo mejor que puede percibir alguien de humanidades que le da una visión más social y entonces se crean sinergias muy interesantes que entre los proyectos se van enriqueciendo aunque cada uno trabaja con su proyecto, aprenden mucho unos de los otros.

- **¿Hay algún tipo de programa que atrae a un mayor número de personas?**

Uno de los programas más consolidados que tenemos nosotros es el UJIE , que por el tema de financiación son plazas muy limitadas , entre 3 y 4 personas que se van cada año de cada universidad. Es un proyecto que en cuanto a número no es muy llamativo pero que de momento no se puede ampliar a más personas por temas económicos; es un proyecto al que le tenemos mucho cariño porque creemos que es muy importante porque por una parte trabajan en realizar unas prácticas en una empresa internacional y ese entorno le ayuda a entender mucho mejor como mejorar su propio proyecto. Se aprende muchísimo, no solo como se trabaja en otro país sino además como es la vida ahí o como son las personas que pueden ser sus posibles clientes y a partir de ahí mejorar el proyecto que tiene en ese sentido

En cuanto al número de personas es el programa YUZZ , porque es un programa que es a nivel internacional y se presentan cada años 20 proyectos y compiten por una plaza de un viaje a Silicon Valley para ser ganador local y tienen premios de 30000,

20000 y 10000€ a nivel nacional.

- **¿Hay algún programa que va a salir por primera vez dentro de poco?**

Si, el programa E CUADRADO, que es un programa estudiantil en donde se comentaba que estaba la figura del empresario y un estudiante tutor que trabaja en una primera fase empezando por pensar que tipo de idea podrían tener. Luego sigue la segunda fase que es donde se pone en marcha el segundo equipo de estudiantes. El estudiante - tutor es el encargado de trasladar todo lo que ha aprendido en la primera fase al subgrupo de estudiantes y eso se va complementando con una serie de tutorías de formación para que al final puedan desarrollar una idea conjunta entre todos. Este programa se va a poner en marcha simultáneamente en las cinco Universidades Públicas Valencianas.

7. Referencias bibliográficas

ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M. y SÁNCHEZ GARCÍA, M.F. (2012). Concepto, evolución y enfoques teóricos de la orientación profesional. En M.F. Sánchez García (Coord.) y M. Álvarez González, Bases teórico-prácticas de la orientación profesional (CAPÍTULO 1). Madrid: UNED.

BARON J. y R. STERNBERG (1987). Teaching Thinking Skills. Nueva York. W. H. Freeman and Company.

BENDIT R.; HAHN M. y MIRANDA A. (editores) (2008). Los jóvenes y el futuro: procesos de inclusión social y patrones de vulnerabilidad en un mundo globalizado. Buenos Aires. Prometeo

BEATRIZ VALDERRAMA (2009). Desarrollo de competencias de mentoring y coaching. Prentice Hall.

BOE (s.f.). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Disposiciones Generales. Núm. 75.

Carmen García (2016). ¿Qué hace un Orientador Profesional? Disponible en: <http://stepbystep-encamino.com/orientador-profesional/>

CRISTINA DI DOMÉNICO y ALBERTO VILLANOVA (2000). Orientación vocacional: origen, evolución y estado actual. Argentina. Universidad Nacional de Mar del Plata.

DRUKER, PETER F. (1995). Las nuevas realidades. Buenos Aires, Editorial Sudamericana.

DOGV (s.f.). Diari Oficial de la Generalitat Valenciana. Disponible en: <http://www.dogv.gva.es/>

EDUCAWEB (s.f.). Orientador profesional. Disponible en: <http://www.educaweb.com/profesion/orientador-profesional-349/>

FUNDACIÓN BERTELSMANN (s.f.). Qué es la Orientación Profesional. Disponible en: <https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/orientacion-profesional-coordinada/orientacion-profesional-coordinada/que-es-la-orientacion-profesional/>

GERBER E. (2000). El mito del emprendedor. Por qué no funcionan las pequeñas empresas y qué hacer para que funcionen. Ed. Albatros.

INEM (2002) Guía OPEA: “TUTORÍA INDIVIDUALIZADA”. Madrid: Subdirección General de Promoción y Empleo.

JESUS ROQUÉ BELLOVÍ (2014). Programa de orientación profesional al empleo y asistencia al autoempleo. Castellón. Universidad Jaume I. Disponible en: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/109739/TFG_2014_Roque_MJeus.pdf?sequence=3

JUAN ANTONIO PLANAS (coord.), ANA COBOS y ERNESTO GUTIÉRREZ C. (2012). La orientación profesional y la búsqueda de empleo. Experiencias innovadoras y técnicas de intervención que facilitan la inserción laboral. Graó General Castellano.

JUAN PABLO GONZALEZ GOMEZ (2003). Orientación profesional. Alicante, Club Universitario. Disponible en: <https://books.google.com.ec/books?id=tMkaC-2cG1wC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

LLERENA COMPANIONI, O. (2011): Una mirada a la orientación profesional desde el enfoque histórico cultural en la educación superior actual. Contribuciones a las

Ciencias Sociales. Disponible en: www.eumed.net/rev/cccss/16/

MARIA ROSA S. (2005). El mentoring como herramienta de motivación y retención del talento. *Cápital Humano*, nº 184 de enero. Disponible en: <http://www.uhu.es/mjesus.moreno/docencia/asignatura-01%20de/TEMA-15/MENTORING%20Y%20TALENTO.pdf>

MAITE NICUESA (2015). Mentoring. Definición ABC. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/salud/mentoring.php>

MARÍA AGUT CÓMITRE (2014). La orientación profesional para el empleo y el perfil del orientador/a profesional. Castellón. Universidad Jaume I. Disponible en: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/160999/TFG_2016_AgutComitreMaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MONEREO C. (2001). Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Barcelona. Grao.

PÉREZ BOULLOSA, A. Y BLASCO CALVO, P. (2001). Orientación e inserción Profesional: fundamentos y tendencias. Valencia: Nau-libres.

PEDRO NÚÑEZ C. y FÉLIX ÁNGEL C. (2011). El desarrollo de los recursos humanos a través del mentoring: El caso español. Universidad de Jaén. Disponible en: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/12242/nunez-cacho.pdf>

QUINTANILLA GARCÍA A. (2015). Coaching y Mentoring. Lima (Perú). Universidad privada San Juan Bautista.

RODRIGUEZ MORENO, M.L. (1992). El mundo Del trabajo y las funciones del Orientador: fundamentos y propuestas formativas. Barcelona: Barcanova.

SERVEF. Servici Valencià d'Ocupació y Formació. Disponible en: <http://www.servef.gva.es/>

SERVEF (2001). Guía para la búsqueda de empleo en la Comunidad Valenciana:

<http://www.gva.es/guiaempleo/>

SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Disponible en: <https://www.sepe.es/>

SUSAN E. METROS y CATHERINE YANG. (2006). The Importance of Mentors. Chapter 5. The Ohio State University. Disponible en: <https://www.educause.edu/research-and-publications/books/cultivating-careers-professional-development-campus-it/chapter-5-importance-mentors>