

# ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS DEL ORIENTADOR PROFESIONAL: IMPLICACIONES PARA SU FORMACIÓN

## *ANALYSIS OF THE VOCATIONAL COUNSELOR'S COMPETENCIES: IMPLICATIONS FOR ITS EDUCATION AND TRAINING*

*Mari Fe Sánchez García\**, *Beatriz Álvarez González\*\**,  
*Nuria Manzano Soto\*\*\** y *Juan Carlos Pérez-González\*\*\*\**  
*Universidad Nacional de Educación a Distancia*

### RESUMEN

Este estudio está dirigido a analizar las competencias del orientador profesional para identificar las claves que permitan diseñar una formación específica para ese perfil profesional. Para ello, se llevaron a cabo dos fases con los siguientes objetivos: I) Describir el perfil profesional del orientador profesional y, II) Delimitar los contenidos que deben integrar una formación especializada del orientador profesional.

Se siguió una metodología mixta (cualitativa y cuantitativa) y se utilizaron diversas fuentes de recogida de datos (cuestionario en línea, entrevistas personales, consulta de documentos) y diversas muestras. La validación de contenido del cuestionario se realizó mediante consulta a informantes clave. La muestra utilizada para ambas fases es incidental y los análisis estadísticos realizados son de carácter cuantitativo y descriptivo.

Los resultados obtenidos señalan: a) el reconocimiento y necesidad de sistemas de orientación profesional de calidad, b) la identificación de un conjunto de competencias clave para el desempeño laboral del orientador profesional y c) el acuerdo en un marco de contenidos a partir del cual diseñar planes de formación específica de postgrado.

Las conclusiones del estudio confirman la existencia de un interés social en una formación universitaria oficial y especializada en Orientación Profesional, el consenso en los bloques de contenido y la contribución de esta propuesta formativa para llenar el vacío existente en la oferta universitaria española.

---

\* Mari Fe Sánchez García (mfgarcia@edu.uned.es).

\*\* Beatriz Álvarez González (balvarez@edu.uned.es).

\*\*\* Nuria Manzano Soto (nmanzano@edu.uned.es).

\*\*\*\* Juan Carlos Pérez-González (jcperez@edu.uned.es). *Departamento MIDE II (Orientación Educativa, Diagnóstico e Intervención Psicopedagógica), Facultad de Educación, UNED.*

**Palabras clave:** Formación del orientador, Orientador laboral, Espacio europeo de educación superior, Orientación educativa, Orientación profesional, Orientación para la carrera.

## ABSTRACT

The present study is intended to analyze the competencies of the professional counselor in order to identify the key aspects that may allow the specific design of this professional training. This study was divided in two phases with the following goals: the first one focused on the description of the professional counselor profile, and the second one was dedicated to the identification of contents that need to be included in the specialized training in professional counseling.

To carry out this research, we have applied a mixed methodology (quantitative and qualitative), and the data gathering was based on different types of data sources: an online questionnaire, personal interviews, review of specialized documents, and information from diverse audiences. The validation of the online questionnaire was developed through consultation with key informants. The samples selected for both phases was incidental and the statistical analysis were mainly quantitative and descriptive.

From the results derived, we stand out the following: a) the recognition, need and demand of quality career guidance, b) the identification of key competencies for the professional counselor, and c) the consensus on core contents that allow to start with the design of specific postgraduate training.

Conclusions in this study reveal the existence of a social interest in formal university training, as well as specialized vocational guidance, agreement on core contents, and the recognition of the contribution of a postgraduate proposal to cover this particular gap in the Spanish University academic offer.

**Key Words:** Counselor Training, Vocational Counselor, European Higher Education Area, Educational Guidance, Vocational Guidance, Professional Guidance. Career Guidance.

## Introducción

Los profundos cambios en el mercado laboral (precariedad, flexibilización, globalización) y sociales (demográficos, movimientos migratorios, etc.), han generado nuevas demandas de orientación. La persona necesita este tipo de apoyo, no sólo durante su etapa escolar, sino también en los procesos de transición y adaptación (profesionales, formativos, personales y vitales) que se suceden a lo largo de toda la vida; para gestionar su carrera vital y profesional y desarrollar una serie de competencias que le permitan desenvolverse y desarrollarse en su ámbito profesional y vital.

Este estudio se ha desarrollado en el marco del diseño de una formación especializada (título de postgrado) en orientación profesional, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). La finalidad es establecer una base sólida para sustentar dicha propuesta formativa, por ello se parte de la definición de este perfil profesional y de sus necesidades formativas, asumiendo los planteamientos del Espacio Europeo de Educación Superior (Gavari, 2008), y tratando de definir dicho perfil en términos de las competencias que ha de poseer el/la orientador/a profesional. En este sentido, si bien a nivel internacional se han realizado algunas investigaciones (Repetto, Manzano, Ferrer-Sama y Hiebert, 2008) de cuyos resultados partimos, en el ámbito español apenas existen estudios empíricos (Donoso y Rodríguez, 2007).

De acuerdo con el proyecto *Tuning Educational Structures in Europe*, para la implementación de la Declaración de Bolonia de 1999 (González y Wagenaar, 2003), el diseño de la propuesta formativa comienza por identificar la necesidad social del programa, consultando a las partes interesadas: los profesionales, las entidades e instituciones que generan

empleo, las referencias comunes y asumidas en lo que se refiere al perfil del orientador profesional, que ha de estar definido en términos de competencias.

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). La promoción de estas competencias es el objeto de los programas educativos (Yáñez, 2006; Descriptores de Dublín, 2004).

Dicho perfil deberá basarse en una necesidad identificada y reconocida por la sociedad; en la práctica, por los grupos de interés internos, es decir, la sociedad académica, y los grupos de interés externos, como empleadores (organizaciones), graduados y organizaciones de carácter profesional.

Las principales razones para adoptar este enfoque provienen, por un lado, de las instituciones y los empleadores que contratan a los titulados, quienes demandan una formación basada en competencias para poder contar con recursos humanos que no sólo posean competencias técnicas, sino también metodológicas, humanas y sociales. Es decir, que cuenten con todas aquellas competencias relacionadas con la capacidad de actuación efectiva en situaciones concretas de trabajo y de vida, en general (Rychen y Salganik, 2003). Se trata asimismo de proporcionar una formación integral a través de las *competencias genéricas*, evitando una simplificación reductora de las posibilidades formativas que supondría restringirse a las competencias profesionales específicas (Yáñez, 2006). En la Sociedad del Conocimiento, cada ciudadano requiere una amplia gama de competencias para adaptarse de modo flexible a un mundo en cambio y que muestra múltiples interconexiones (Comisión Europea, 2003).

De acuerdo con este planteamiento general, en este estudio se ha trabajado sobre tres grandes núcleos referenciales. Por un lado, la realidad laboral del/a orientador/a profesional en su ejercicio dentro de los diversos programas y servicios, aun con las carencias o limitaciones con las que a veces afronta su trabajo; y tomando como punto de referencia las percepciones de estos profesionales. Por otro lado, las aportaciones de diversos especialistas e instituciones que, desde una perspectiva integradora y centrada en la calidad, se ofrecen en diversos informes, estudios y propuestas legislativas, de ámbito nacional e internacional, en materia de orientación profesional. Y finalmente, la información procedente de la propia oferta formativa existente en el panorama universitario de nuestro país, en particular, la que ofrece la UNED y la visión que pueden aportar sus estudiantes y profesorado.

La investigación se ha realizado en dos fases sucesivas derivadas de los dos *objetivos* principales:

1. *Describir el perfil profesional del/de la orientador/a profesional:*
  - Desde los referentes normativos en la esfera nacional como internacional.
  - El perfil que se está demandando para el profesional que ejerce la orientación profesional.
  - Las competencias que debe poseer y en qué grado para ejercer adecuadamente su profesión.
2. *Delimitar los contenidos que deben integrar una formación especializada del/de la orientador/a profesional desde el análisis de:*

- La oferta formativa universitaria existente actualmente en el campo de la orientación profesional y sus características.
- La idoneidad de que exista una formación oficial y especializada en orientación profesional.
- Los principales contenidos que deberían integrar la formación especializada del/ de la orientador/a profesional.

## Método

Se ha seguido una estrategia de **metodología** mixta (cualitativa y cuantitativa) dado que contamos con datos de diversas fuentes: respuestas abiertas y cerradas recogidas a través de un cuestionario *online*, entrevistas personales, vía telefónica, y consulta de documentos. Asimismo, existía una limitación en el tamaño inicial de la muestra a la que teníamos acceso que podía afectar a la validez del cuestionario pero fue solucionada mediante la aplicación de las entrevistas y el cuestionario a *informantes clave*. La consulta a informantes clave constituye una metodología cualitativa de recogida de datos, y son consultas abiertas, dirigidas a personas que cuentan con una destacada experiencia en un ámbito específico de conocimiento y/o formación.

La tabla 1 recoge los aspectos del diseño metodológico (objetivos específicos, variables, fuentes e instrumentos, y análisis aplicados) en las dos fases. La fase I se centró en la consulta externa a profesionales que trabajan en el campo de la orientación profesional, para obtener la descripción del perfil de competencias del orientador profesional (objetivo 1) y esto, a su vez, ha permitido abordar la fase II, en la que se realizó una consulta de carácter interno a *informantes-clave* en el seno de la UNED. Esto permitió concretar una propuesta de contenidos para su formación especializada (objetivo 2).

## Muestra

En la fase I y en la fase II, las muestras fueron seleccionadas de forma incidental.

### Fase I

En la fase I, el criterio fue que los encuestados contaran con destacada experiencia laboral y cursos de formación continua o de postgrado en orientación profesional. La muestra inicial se seleccionó a partir de bases de datos de profesionales de la orientación profesional que habían colaborado en alguna actividad docente o de investigación del Departamento de MIDE II de la UNED.

La muestra de la consulta externa relativa al objetivo 1c fueron 38 profesionales (34 mujeres y 4 hombres), con una experiencia profesional media de 6,7 años (rango: 1-16 años), de 21 provincias y 14 Comunidades Autónomas (Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Extremadura, Galicia, La Rioja, Murcia, Navarra, País Vasco y Valencia). En cuanto al puesto de trabajo desempeñado, 5 eran coordinadores de orientación y/o formación, 19 orientadores laborales/profesionales, y 14 técnicos de empleo. En cuanto a su titulación universitaria, las más frecuentes fueron: Licenciatura en Psicología (53%), Licen-

ciatura en Pedagogía (10%), y Diplomatura en Trabajo Social (10%). El 97% de la muestra poseía alguna formación complementaria en aspectos generales o específicos de la Orientación Profesional (cursos o postgrados en Orientación Laboral).

**TABLA 1. Matriz del diseño metodológico del estudio.**

<b>Objetivos específicos</b> ¿Qué se quiere conocer?	<b>Variables</b> ¿Qué variables aportarán información a este estudio?	<b>Fuentes e instrumentos</b> ¿De qué fuentes se obtendrán los datos?	<b>Análisis</b> ¿Qué estrategias de análisis se aplican?
<b>¿Cuál es el perfil profesional del/de la orientador/a profesional? (Fase I)</b>			
1.a) ¿Qué referentes normativos nacionales e internacionales existen en materia de orientación profesional?	Referentes normativos en OP (funciones y competencias)	Informes de investigación Informes y actas de foros de debate	Análisis de contenido (cualitativo)
1.b) ¿Qué perfil se está demandando para el/la orientador/a profesional?	Competencias y funciones del orientador profesional	Estudios e Informes de investigación Análisis sobre la oferta de empleo relacionada con la OP	Análisis de contenido (cualitativo)
1.c) ¿Qué competencias concretas debe poseer el orientador profesional y en qué grado para ejercer adecuadamente su profesión?	Perfil competencial del orientador profesional	Cuestionario aplicado a profesionales que trabajan en el campo de la orientación profesional	Análisis descriptivo (cuantitativo) Análisis comparativo de distintos informantes
<b>¿Qué contenidos deberían integrar la formación del/de la orientador/a profesional? (Fase II)</b>			
2.a) ¿Qué oferta formativa universitaria existe actualmente en el campo de la OP?	Contenidos presentes en la actual oferta educativa universitaria en materia de OP	Oferta formativa universitaria Documentación y páginas web de las universidades	Análisis de contenido (cualitativo)
	Tipos de titulaciones y cualificaciones profesionales en OP	Oferta formativa universitaria Documentación y páginas web de las universidades	Análisis de contenido (cualitativo)
2.b) ¿Qué contenidos deberían integrar la formación del/de la orientador/a profesional?	Contenidos especializados de la formación del orientador profesional	Cuestionario aplicado a informantes clave: Profesorado tutor de la materia de Orientación Profesional Estudiantes de grado y postgrado de formaciones en orientación profesional	Análisis descriptivo (cuantitativo)

### *Fase II*

En la fase II, los encuestados debían ser miembros o ex-miembros de la comunidad educativa de la UNED, y contar con experiencia y/o formación en materia de orientación profesional. Este doble criterio reducía notablemente la población de referencia. Al igual que en la fase I, se seleccionó la muestra de *informantes-clave* a partir de bases de datos (listado de profesores-tutores de Orientación Profesional, ex-alumnos de la asignatura de Orientación Profesional, curso 2007-2008, alumnos y ex-alumnos del Curso de Experto Universitario en Orientación Sociolaboral, etc.).

La muestra de la consulta interna, relativa al objetivo 2b, fueron 143 (103 estudiantes de Psicopedagogía, 19 estudiantes de Postgrado o Doctorado, 2 Licenciados, 5 Postgraduados, 3 profesores de la UNED y 11 profesores-tutores de Centros Asociados UNED expertos en Orientación Profesional) pertenecientes a 15 Comunidades Autónomas (Madrid, Castilla la Mancha, Andalucía, Valencia, Castilla León, Galicia, Murcia, Navarra, País Vasco, Cataluña, Canarias, Baleares, Cantabria, Aragón, Extremadura).

### *Variables e instrumentos*

#### *Cuestionario de consulta externa (utilizado en la fase I)*

El diseño del cuestionario *ad hoc* se basó en los análisis precedentes y en una taxonomía de competencias elaborada a partir de la literatura (el análisis de contenido de la misma se ha realizado en base a las categorías siguientes: la identificación de competencias y funciones del orientador profesional). El cuestionario consta de 38 ítems que describen una competencia profesional específica cada uno, más otros 3 ítems abiertos para añadir otras competencias importantes no mencionadas. La valoración fue a través de dos subescalas tipo Likert de 4 puntos de recorrido (0 = nula; 1 = baja; 2 = media; 3 = alta): “*importancia*” y “*formación*” (grado de formación del sujeto en cada competencia).

En cuanto a la fiabilidad del cuestionario, ésta resultó relativamente alta en términos de consistencia interna (alfa de Cronbach), con valores de .90 y .95 para las subescalas de importancia y de formación, respectivamente.

#### *Cuestionario de consulta interna (utilizado en la fase II)*

A partir de los resultados de la fase I se elaboró un breve cuestionario compuesto por datos de identificación, una cuestión sobre el interés social de un postgrado en orientación profesional, y por 11 ítems referidos a once bloques de contenidos sobre orientación profesional. Se utilizó una escala tipo Likert de 5 puntos, de 1 = muy baja, hasta 5 = muy alta. La consistencia interna (alfa de Cronbach) de la subescala de los once ítems resultó adecuada ( $\alpha = .80$ ).

### *Procedimiento*

Para la recogida de información de la fase I, se publicó el cuestionario de *consulta externa* en una dirección de Internet, para su cumplimentación *on-line*, descargándose los resultados automáticamente a una base de datos. A través del correo electrónico se solicitó la participación de profesionales de la orientación profesional, remitiéndoles a la dirección URL del cuestionario. Todos los datos se recogieron en un plazo de tres semanas.

En la fase II, a través del correo electrónico se envió un archivo con el cuestionario de *consulta interna* a los informantes clave, solicitándoles su colaboración para que cumplimentaran el cuestionario también en tres semanas.

#### *Plan de análisis de datos*

Los análisis de datos correspondientes a los cuestionarios de consulta externa e interna son de carácter cuantitativo y descriptivo, realizados a través del paquete estadístico SPSS (v. 16.0).

## Resultados

### *Resultados correspondientes a la Fase I*

#### *Referentes normativos nacionales e internacionales sobre la orientación profesional*

Los resultados del análisis documental efectuado permite observar a nivel normativo:

- a. Una insistencia en la necesidad de orientación profesional y en sus funciones más generales, aunque sin descender a una mayor concreción.
- b. El reconocimiento de la orientación profesional como un derecho y como un servicio altamente necesario, que debe estar accesible a todas las personas a lo largo de su vida. También reconoce su valor como herramienta que favorece activamente la inclusión y la igualdad de oportunidades.
- c. La necesidad de avanzar en sistemas de orientación profesionales de calidad que respondan de forma integral a las necesidades de las personas, y que cuenten con equipos de profesionales competentes y especializados.

Debido a las limitaciones de espacio, remitimos al lector a Sánchez, Álvarez, Pérez y Manzano (2009) donde se expone con más detalle una revisión de estos informes.

#### *Perfil del orientador profesional*

La delimitación del perfil de competencias del orientador/a profesional también se ha realizado a partir del análisis de diversos estudios que se han aproximado al mismo, y desde la oferta de empleo en este sector.

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. 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. Asimismo, analiza las bases para desarrollar protocolos de orientación sensibles a las particularidades de los colectivos que este sistema debe acoger.

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.

Por otro lado, en España se ha generado una oferta de numerosos puestos de trabajo vinculados a programas y servicios de orientación profesional e inserción laboral que, con

diversas denominaciones, conforman un espacio profesional que agrupa la actividad de orientación profesional.

Un análisis de estas ofertas de empleo (Sánchez García, 2004) identifica numerosas ocupaciones que se integran en el perfil del orientador profesional, aunque contienen especificidades derivadas de cada contexto y población destinataria (Ver tabla 2).

A partir del anterior análisis documental se identificó una taxonomía de competencias que se consideran relevantes en el perfil del orientador profesional (tabla 3).

### *Percepción de los profesionales acerca de las competencias concretas que ha de poseer el orientador/a profesional y en qué grado*

Mediante un estudio de validez de contenido los profesionales encuestados calificaron el cuestionario como muy completo, y sólo 5 de las 38 competencias recibieron una valoración media inferior a 2 puntos en la escala de *importancia* (la mayoría más orientadas hacia la intervención sociocomunitaria que hacia la orientación profesional). Estos datos constituyen un indicador de la validez aparente y muestral del cuestionario.

Tras un análisis descriptivo de los datos referentes a las 38 competencias valoradas, se encontró que 18 de éstas obtuvieron una valoración media-alta (con media =  $\bar{x} > 2.5$  puntos y moda = 3 puntos) en la subescala de *importancia*, lo que nos lleva a considerar a estas 18 competencias como potenciales *competencias clave* del orientador profesional. La puntuación media obtenida en la subescala de *importancia* fue de 2.45 ( $dt = .29$ ), lo que refleja que las competencias recogidas en el cuestionario se consideraron de importancia media-alta para el desempeño laboral.

Por otro lado, en cuanto a la subescala de *formación*, los profesionales otorgaron una puntuación inferior a 2 en 24 de las 38 competencias ( $\bar{\xi} = 1.80$ ,  $dt = .47$ ). Una primera lectura podría llevar a la conclusión de que la formación de los profesionales encuestados tiende a ser baja. Sin embargo, los profesionales mostraron una formación próxima a baja casi exclusivamente en aquellas competencias que, según ellos, no son especialmente importantes para el orientador profesional. Por otro lado, de las 18 competencias clave, los encuestados expresaron tener una formación media o alta en 13 de ellas, y tan sólo en una de estas 18 (i.e., "*conocer las dimensiones investigadas y los avances en el campo de la orientación profesional*"), manifestaron tener una formación algo baja ( $\bar{\xi} = 1.45$ ). Por lo tanto, puede afirmarse que la formación de los profesionales encuestados en las 18 competencias clave es media-alta. Se diría que la muestra de la consulta externa cuenta con una sólida formación precisamente en aquellas competencias que parecen más relevantes para su trabajo como orientadores profesionales.

Desde una perspectiva cualitativa, se analizó la formación complementaria de los participantes, las competencias propuestas en los ítems 39, 40 y 41, y las observaciones finales hechas al cuestionario. De todo ello se identifican tres nuevas áreas de competencia que no habían sido reflejadas en el cuestionario, pero que, sin embargo, los participantes destacaron como importantes para el desempeño de su labor como orientadores (i.e., *habilidades sociales, inteligencia emocional, manejo de las TIC, asesoramiento en autoempleo*). Todos estos resultados se tomaron en cuenta para definir los bloques de contenido de formación de orientadores profesionales recogidos en el cuestionario de consulta interna (fase II).



TABLA 2. Figuras profesionales de la orientación en contextos no-escolares. Rasgos generales.

ÁMBITO / CONTEXTO	ENTIDADES E INSTITUCIONES	DESTINATARIOS	FIGURAS-PERFILES PROFESIONALES	ACCESO AL EJERCICIO PROFESIONAL		DIMENSIONES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL MÁS FRECUENTEMENTE TRABAJADAS
				TITULACIÓN INICIAL EXIGIDA	PROCEDIMIENTO	
ORGANIZACIONALES Y SOCIO-LABORALES	<p>Servicios públicos de empleo, programas gestionados por entidades sindicales, empresariales, consultoras, asociaciones profesionales, agencias de colocación, etc.</p>	<p>Trabajadores ocupados: Trabajadores asalariados y autónomos Directivos</p>	<p>Orientador/a para la inserción (C.N.O.-24120087) Consultor/a Asesor/a Psicólogo</p>	<p>Titulado Superior o Medio de diversas carreras, preferentemente Psicología, Administración y Dirección de Empresas, Relaciones Laborales</p>	<p>Designación (previo proceso de selección)</p>	<p>Orientación para la mejora de empleo Orientación del proyecto profesional (itinerarios formativos y profesionales) Gestión de la carrera (career management), reorientación laboral y profesional Recolocación (outplacement) Selección profesional, evaluación de competencias</p>
	<p>Servicios sociales públicos, ONGs, grupos religiosos, asociaciones, ayuntamientos, comunidades autónomas, etc.</p>	<p>Personas, trabajadores des- empleados, grupos más vulnerables frente al empleo y el bienestar social (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, etc.)</p>	<p>Orientador/a profesional para la inserción<sup>3</sup> / Orientador/a sociolaboral / Orientador/a laboral Orientador / profesional / Gestor/a de colocación / Gestor/a de empleo Monitor de empleo / Coordinador de empleo / Asesor/a de empleo / Asesor/a de inserción laboral / Informador/a / Insertor/a laboral / Consultor/a / Agentes de desarrollo / Agente de dinamización laboral / Promotor/a de empleo / Técnico medio en orientación profesional<sup>4</sup> / Técnico de orientación e inserción / Técnico de inserción / Técnico de empleo / Técnico de orientación para el empleo / Técnico en información y orientación / Etc.</p>	<p>Titulado Superior o Medio de diversas carreras, preferentemente, Psicología, Pedagogía, pero también, entre otros, Trabajo Social, Educador Social, Sociología o Magisterio</p>	<p>Concurso de méritos Designación (previo proceso de selección) Concurso-oposición (en ciertos casos)</p>	<p>Acompañamiento en los procesos de inserción sociolaboral Orientación para la formación Orientación en técnicas de búsqueda de empleo y autoempleo Información profesional Desarrollo de competencias para la ocupación Planificación y desarrollo de la carrera: Diseño de itinerarios formativo-profesionales</p>
SOCIO-COMUNITARIOS						

Fuente: Adaptado de M. F. Sánchez García (2004), *Orientación laboral para la diversidad y el cambio*, página 328.

1. Departamentos de RRHH de las empresas, organizaciones sindicales, empresariales, consultorías privadas.
2. Escuelas-Taller y Casas de Oficios, Talleres de empleo, Empresas de Inserción Laboral, Servicios públicos de empleo (SIPes, OPEAs, IOBE, etc.), organizaciones sindicales, empresariales, ONGs
3. Clasificación Nacional de Ocupaciones(CNO), código 24120087, titulación superior.
4. Clasificación Nacional de Ocupaciones(CNO), código 29130133, titulación ciclo universitario.

**TABLA 3. Descriptivos del cuestionario de consulta externa: % (porcentaje de profesionales que eligieron el valor de la moda).**

Dimensiones del cuestionario de consulta externa a profesionales	Moda	%	ξ	DT
Puntuación global del cuestionario de competencias del orientador profesional			2.45 (1.80)	.29 (.47)
* Ítem 1. Ser capaz de promover la autoevaluación (valores, intereses, experiencias, expectativas, competencias transferibles, formación, etc.).	3 (3)	86.3 (48.6)	2.87 (2.41)	.34 (.64)
Ítem 2. Seleccionar y administrar las herramientas de evaluación de la carrera (estandarizadas y no estandarizadas) en sus diversas dimensiones.	3 (2)	48.6 (47.2)	2.32 (1.97)	.75 (.74)
* Ítem 3. Conocer y analizar el mercado de trabajo y su problemática sociolaboral, identificando las habilidades, conocimientos y experiencias demandados para los distintos perfiles profesionales.	3 (2)	94.7 (51.4)	2.95 (2.24)	.23 (.64)
* Ítem 4. Identificar las necesidades de la carrera profesional y sus barreras y encontrar los recursos para cubrir las necesidades identificadas.	3 (2)	78.9 (48.6)	2.79 (2.11)	.41 (.72)
* Ítem 5. Asesorar y orientar en la elaboración del proyecto de inserción y de desarrollo profesional desde los resultados de evaluación para tomar decisiones.	3 (3)	97.4 (54.1)	2.97 (2.51)	.16 (.56)
* Ítem 6. Saber ayudar a las personas a identificar las oportunidades del entorno y las habilidades necesarias para encontrarlas.	3 (3)	89.5 (48.6)	2.87 (2.41)	.41 (.64)
* Ítem 7. Identificar y conocer los servicios externos de derivación sociolaborales y de apoyo comunitario, y sus características y modelos de actuación.	3 (2)	65.8 (61.1)	2.63 (2.17)	.54 (.61)
* Ítem 8. Identificar y conocer los potenciales empleadores, sus entornos sectoriales y mecanismos de selección de recursos humanos.	3 (2)	84.2 (48.6)	2.84 (2.03)	.37 (.73)
Ítem 9. Conocer e identificar las bases teórico-conceptuales de la intervención orientadora sobre personas jóvenes y adultas en el ámbito profesional.	2 (2)	57.9 (56.8)	2.21 (2.05)	.62 (.70)
* Ítem 10. Identificar los factores relevantes en las tomas de decisiones (características personales y oportunidades del entorno).	3 (2)	81.6 (56.8)	2.82 (2.22)	.39 (.63)
* Ítem 11. Ser capaz de planificar acciones y programas de orientación en diferentes contextos socio-laborales y comunitarios, según necesidades detectadas.	3 (2)	63.2 (40.5)	2.55 (2.00)	.64 (.88)
Ítem 12. Utilizar el conocimiento sobre los procesos de transición para lograr el cambio en la carrera vital y profesional.	3 (1)	50 (41.7)	2.45 (1.75)	.60 (.84)
* Ítem 13. Asistir en el proceso de búsqueda de empleo, ayudando a definir un plan y a utilizar los recursos disponibles (Internet, bases de datos, ETTs, etc.).	3 (3)	97.4 (81.1)	2.97 (2.81)	.16 (.40)

TABLA 3. (Continuación).

Dimensiones del cuestionario de consulta externa a profesionales	Moda	%	ξ	DT
* Ítem 14. Desarrollar materiales y estrategias para la búsqueda de empleo (portafolio de empleo, carta de presentación, CV, entrevista, auto-presentación,)	3 (3)	84.2 (78.4)	2.84 (2.78)	.37 (.42)
* Ítem 15. Efectuar un seguimiento personalizado de los itinerarios laborales y profesionales realizados en momentos de transición socio-profesional (cambios de puesto, promociones, pérdida de empleo, etc.).	3 (2)	76.3 (44.4)	2.66 (2.22)	.71 (.72)
* Ítem 16. Ser capaz de seleccionar y evaluar ofertas de trabajo acordes con el perfil del cliente, y de capacitarle para valorar los recursos del entorno y a utilizarlos en una toma de decisiones documentada.	3 (2)	76.3 (52.8)	2.76 (2.42)	.43 (.55)
↓ Ítem 17. Asistir a los empleadores en estrategias para atender las consecuencias psicológicas y sociales del desempleo.	2 (1)	39.5 (42.9)	1.87 (1.34)	.87 (.91)
↓ Ítem 18. Asesorar a las empresas y formar a los empleadores en estrategias de empleabilidad.	3 (1)	40.5 (42.9)	2.08 (1.11)	.89 (.96)
↓ Ítem 19. Promocionar la empleabilidad y la reorientación profesional en la empresa, asesorando a empleadores para redefinir objetivos de trabajo atendiendo a las expectativas profesionales de los empleados.	2 (1)	37.8 (40)	2.03 (1.11)	.90 (.93)
* Ítem 20. Analizar la realidad social y económica en los niveles global y local.	3 (2)	60.5 (48.6)	2.55 (1.89)	.60 (.77)
Ítem 21. Identificar problemas y necesidades que demandan una intervención socio-comunitaria.	2 (1)	57.1 (38.2)	2.17 (1.65)	.71 (.92)
Ítem 22. Aplicar las técnicas, estrategias, recursos e instrumentos para la evaluación de contextos y situaciones (personal, familiar y social).	2 (1)	44.1 (38.7)	2.26 (1.84)	.71 (.90)
Ítem 23. Emplear modelos, procedimientos y técnicas de mediación aplicados a los procesos y situaciones de intervención.	2 (1)	48.5 (37.5)	1.97 (1.38)	.85 (.94)
↓ Ítem 24. Fundamentar las características de la intervención social en función de las políticas de bienestar social.	2 (1)	54.5 (54.8)	1.73 (1.39)	.76 (.71)
Ítem 25. Gestionar y coordinar los recursos de la comunidad.	3 (1)	39.4 (35.5)	2.03 (1.45)	.95 (.92)
↓ Ítem 26. Asesorar en la elaboración y desarrollo de proyectos socio-comunitarios.	2 (1)	50 (50)	1.82 (1.47)	.76 (.88)
* Ítem 27. Aplicar la perspectiva intercultural en la práctica profesional.	3 (2)	61.8 (36.4)	2.53 (1.85)	.66 (.91)
* Ítem 28. Promover la comunicación y la creación de redes de apoyo entre los agentes sociales implicados.	3 (2)	67.6 (45.5)	2.65 (1.67)	.54 (.74)
* Ítem 29. Promover la colaboración entre los distintos profesionales.	3 (2)	80 (47.1)	2.77 (1.94)	.49 (.74)
↓ Ítem 30. Favorecer las estructuras y procesos de participación social e intervención comunitaria.	2 (1)	53.1 (43.3)	1.97 (1.40)	.82 (.85)

Ítem 31. Conocer y aplicar estrategias para el trabajo interdisciplinar.	3 (2)	48.5 (40.6)	2.36 (1.69)	.70 (.90)
↓ Ítem 32. Valorar la importancia de la investigación para el impulso y avance de la innovación y la mejora en este campo disciplinar.	3 (1)	47.1 (50)	2.35 (1.31)	.69 (.78)
* ↓ <b>Ítem 33.</b> Conocer las dimensiones investigadas y los avances en el campo de la orientación profesional.	<b>3 (1)</b>	<b>60 (45.5)</b>	<b>2.51 (1.45)</b>	<b>.66 (.79)</b>
↓ Ítem 34. Reflexionar sobre las responsabilidades éticas y repercusiones sociales de la investigación e innovación en el campo de la orientación profesional.	2 (1)	52.9 (50)	2.06 (1.44)	.69 (.84)
↓ Ítem 35. Diseñar y desarrollar un proceso investigador en el ámbito de la orientación profesional.	2 (1)	50 (42.4)	2.15 (1.36)	.70 (.96)
↓ Ítem 36. Aplicar técnicas y procedimientos metodológicos de investigación y evaluación para la solución de problemas en orientación profesional.	2 (1)	44.1 (42.4)	2.26 (1.42)	.71 (.94)
↓ Ítem 37. Comunicar y difundir los resultados de investigación a la sociedad y a los agentes intervinientes en procesos de orientación profesional.	3 (1)	50 (46.9)	2.44 (1.31)	.61 (.86)
Ítem 38. Identificar los organismos públicos y privados que generan información como resultado de investigaciones en este campo.	2 (1)	52.9 (37.5)	2.35 (1.63)	.60 (.91)

Nota: Los resultados referidos a la subescala *importancia* son los expresados sin paréntesis, los referidos a la subescala *formación* están expresados entre paréntesis. En negrita y con asterisco (\*) se destacan las competencias valoradas por los profesionales con importancia media-alta (media = 0 > a 2,5 puntos y con moda = 3 puntos fruto del acuerdo de al menos 40% de la muestra). ↓ Competencias en las que los profesionales indican tener una formación especialmente baja (con media = 0 < a 1,5 puntos y con moda = 1 fruto del acuerdo de al menos 40% de la muestra).

## Resultados correspondientes a la fase II

### Puntos fuertes y carencias de los actuales estudios sobre orientación profesional

A través de la revisión de la oferta formativa universitaria con contenidos en orientación profesional a través del análisis de contenido de las diversas fuentes, se constata que:

- Las licenciaturas de Psicopedagogía y Pedagogía incluyen formaciones parciales en este campo, con reducido número de créditos.
- Sólo una universidad española ofrece formación oficial de postgrado en orientación profesional, dentro del EEES y del proceso de Bolonia (Universidad de Zaragoza).
- El resto de ofertas de postgrado no son oficiales, sino títulos propios que no suelen abordar la orientación profesional en exclusiva o lo hacen de manera parcial.

### Consulta acerca del interés social de una formación universitaria oficial y especializada en orientación profesional

Siguiendo una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 = nada de acuerdo, 2 = poco de acuerdo, 3 = indeciso/a, 4 = de acuerdo, y 5 = muy de acuerdo, la valoración media fue de 4.13, con un 42.7% de la muestra eligiendo la opción 4 (moda). Por tanto, la muestra de informantes clave mostró un importante acuerdo en reconocer la necesidad de que exista un Máster en Orientación Profesional que integre los bloques de contenidos indicados en la tabla 4.

**TABLA 4. Descriptivos de la consulta interna: % (porcentaje de profesionales que eligieron el valor de la moda).**

Dimensiones del cuestionario de consulta interna	Moda	%	$\xi$	DT
Pertinencia general de los bloques de contenidos			4.20	.50
Ítem 1. Orientación profesional	5	68.5	4.58	.67
Ítem 2. Diagnóstico en orientación profesional	5	47.6	4.24	.89
Ítem 3. Orientación para la igualdad y la inclusión sociolaboral	5	37.8	4.07	.89
Ítem 4. Orientación para la construcción del proyecto profesional	5	55.9	4.43	.73
Ítem 5. Cualificaciones y competencias profesionales	5	44.8	4.29	.75
Ítem 6. Análisis del mercado laboral	5	39.2	4.09	.89
Ítem 7. Orientación sociolaboral para personas con discapacidad	5	40.6	4.17	.83
Ítem 8. Asesoramiento para el autoempleo	5	37.1	4.00	.93
Ítem 9. Conciliación laboral-personal y gestión de conflictos	5	36.4	3.94	.99
Ítem 10. Módulo de prácticas	5	67.1	4.51	.80
Ítem 11. Proyecto fin de máster	5	36.4	3.80	1.18

### *Principales contenidos que debería integrar la formación especializada del/de la orientador/a profesional*

En general, la pertinencia de los once bloques de contenidos fue considerada “alta” ( $\xi = 4.20$ ), con una media igual o superior a 4 en nueve de los once bloques de contenidos siendo, en todos los casos, la opción 5 = muy alta, la más elegida por los informantes clave, y con un importante porcentaje de acuerdo (tabla 4).

## Conclusiones

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.

De acuerdo con los objetivos del estudio y a la luz de los resultados obtenidos, se extraen las siguientes conclusiones:

- Los resultados hallados derivados de la consulta externa a profesionales destacan la importancia del conjunto de competencias identificadas en este estudio para el desempeño laboral del orientador profesional, y en especial de 18 de ellas, las cuales podrían considerarse de importancia “clave” (destacadas en negrita en la tabla 3). Esto confirma la insistencia encontrada en los referentes normativos sobre la necesidad de la orientación profesional y de una formación específica al perfil mencionado que permita estar actualizados en las funciones y competencias específicas para su desempeño laboral.
- En cuanto a la consulta interna a informantes clave, los resultados indican que los bloques de contenidos de formación de orientadores profesionales definidos en el presente estudio constituyen un marco adecuado a partir del cual diseñar planes de formación específica de postgrado en orientación profesional. Se constata la necesidad y el consenso en unos bloques de contenido comunes que estén ligados a las prácticas, realidades y exigencias de los puestos de trabajo para los que se forman los actuales y futuros orientadores profesionales. El reconocimiento del módulo de prácticas como uno de los bloques clave señala la importancia de planificar adecuadamente e incluir este aspecto en las propuestas formativas que surjan.

En un momento como el actual, con una coyuntura económica débil y un aumento de la población desempleada, con necesidad de insertarse profesionalmente o reorientar su carrera profesional, es necesario contar con profesionales que sepan atender adecuadamente esas necesidades de orientación y asesoramiento profesional.

Consideramos que esta propuesta de contenidos para un posible *Máster en Orientación Profesional*, contribuirá a llenar un vacío en la oferta universitaria española, cubriendo un espacio formativo para el ejercicio profesional especializado en los contextos y actividades descritos a lo largo del artículo.

Aún así, la oferta de planes de estudio de postgrado en este campo tiene un reto importante pues, una vez consensuados los contenidos, hay que garantizar algunos aspectos encontrando el punto de equilibrio entre:

- Ser lo suficientemente flexibles para responder realmente a las necesidades de formación y especialización, pero evitando solapamiento de materias y contrarrestando también las inercias de los planes de estudio anteriores.
- Estar contextualizados en las problemáticas y situaciones más comunes, pero evitando dificultar la movilidad de los profesionales.
- Seguir la normativa vigente pero incluyendo las tendencias y necesidades emergentes.
- Recoger la interdisciplinariedad de la formación y su relación con otros profesionales próximos al campo de la orientación profesional.
- Diseñar unas prácticas que recojan los diferentes perfiles profesionales y contextos de intervención.

Como *implicaciones prácticas* de este estudio, consideramos que estos resultados, junto con otros estudios que están realizando éste y otros equipos de investigación, pueden constituir una herramienta importante para la planificación y la toma de decisiones a nivel institucional sobre los requisitos formativos exigibles a los que ejercen como orientadores profesionales pero no tienen la formación específica adecuada, en amplitud y profundidad.

Como *perspectiva*, se hace necesario explorar con mayor profundidad cómo conciliar/planificar las diferentes acciones formativas existentes para el orientador profesional (formación básica, formación de postgrado, formación continua, etc.) de forma que sean complementarias para lograr una visión de conjunto, disponer de las herramientas necesarias según la situación y ejercer adecuadamente su profesión.

Como *limitación* consideramos que las muestras utilizadas no permiten una generalización dado su carácter incidental y limitado tamaño muestral. Aún así, las conclusiones obtenidas vienen a confirmar el discurso existente en la literatura sobre orientación profesional y abundan en la necesidad patente de una formación específica y de calidad.

## Referencias bibliográficas

- Comisión Europea (2003). *Educación y formación 2010. Urgen las reformas para coronar con éxito la Estrategia de Lisboa*. Bruselas, 11.11.2003. COM(2003) 685 final. Consultado en Internet (09/03/2009): [http://www.mec.es/educa/incual/files/es\\_com\\_2003\\_685-a1\\_23013.pdf](http://www.mec.es/educa/incual/files/es_com_2003_685-a1_23013.pdf).
- Comisiones Obreras País Valenciá (2005). *ORIENT. Estudio de los mecanismos de información y orientación profesional existentes y propuestas de mejora. Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación 2004* n° FCA13/2004/117/46. FSE-SERVEF.
- Descriptores de Dublín (2004). Informe en español. Consultado en Internet (09/03/2009): [http://www.jointquality.nl/content/Spanish%20Descriptores\\_de\\_Dublin/Spanish\\_Descriptores\\_de\\_Dublin.doc](http://www.jointquality.nl/content/Spanish%20Descriptores_de_Dublin/Spanish_Descriptores_de_Dublin.doc).
- Dinamia (2007). *Perfil profesional del/la técnico/a de orientación para el empleo*. Madrid. [http://www.e-foroasturias.es/documentos/files/PERFIL%20\\_ORIENTADOR%20\\_2007.pdf](http://www.e-foroasturias.es/documentos/files/PERFIL%20_ORIENTADOR%20_2007.pdf).
- FOREM (2005). *Diseño de metodologías de orientación profesional para trabajadores/as en activo, como proceso educativo de toma de conciencia. Coordinadas metodológicas para un nuevo sistema integrado de orientación. INTEGRA. Informe de síntesis y conclusiones*. FOREM/Universitat de Valencia. <http://www.forempv.ccoo.es/2004/ficheros/INFORME%20SINTESIS%20Y%20CONCLUSIONES%20INTEGRA.pdf>.

- Donoso, T. y Rodríguez, M<sup>a</sup> L. (2007). “El análisis de las competencias genéricas de profesionales de la psicopedagogía en activo: un ejemplo de formación permanente”. *Revista Portuguesa de Pedagogía*, 41(3), 77-99.
- FOREM (2008). *Foro sobre la orientación de los trabajadores en materia de formación profesional*. Consultado en Internet (09/03/2009): <http://www.orienta-ccoo.es/proyecto.asp>.
- Gavari, E. (2008). “Core elements of the European (Higher) Education Policy: Market-Driven Restructuring or Impetus for Intercultural Approach?”. *International Review of Education*, 54, 409-425.
- González, J. y Wagenaar, R. (eds.)(2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Pérez, J. C. (2006). “La Orientación Profesional y la Evaluación desde el Enfoque de Competencias”. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 4(8), 2-13, 2<sup>a</sup> época (Marzo/Junio).
- Repetto, E.; Ferrer-Sama, P.; Manzano Soto, N. y Hiebert, B. (2008). “International competencies for educational and vocational guidance practitioners”. *International Journal Educational and Vocational Guidance*, 8, 135-195.
- Repetto, E. y Pérez-González, J. C. (2007). “Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas”. *Revista Europea de Formación Profesional*, 40(1), 92-112.
- Rychen, D. S. y Salganik L. H. (Eds.). (2003). *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*. Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers.
- Sánchez García, M. F. (2004). *Orientación laboral para la diversidad y el cambio*. Madrid: Sanz y Torres.
- Sánchez, M<sup>a</sup> F.; Álvarez, B.; Pérez-González, J. C. y Manzano, N. (2009). “Perfil de competencias del orientador profesional según profesionales en ejercicio”. En A. Boza, J. M. Méndez, M. Monescillo, M<sup>a</sup> C., Aguaded, J. A. Ávila, J. Tello y M. Salas (Coords.), *Educación, investigación y desarrollo social. Actas del XIV Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa*. (pp. 509-516). Huelva: AIDIPE/Universidad de Huelva.
- Vélaz de Medrano, C. (2008). “Formación y profesionalización de los orientadores desde el enfoque de competencias”. *Educación XXI*, 11, 155-181.
- Yáñez, C. (2006). “Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado”. *Revista de Docencia Universitaria*, Núm. Monográfico 1<sup>o</sup>. Consultado en Internet (09/03/2009): [http://www.um.es/ead/Red\\_U/ml/yaniz.pdf](http://www.um.es/ead/Red_U/ml/yaniz.pdf).

**Fecha de recepción: 28-08-2009**

**Fecha de revisión: 27-09-2009**

**Fecha de aceptación: 21-10-2009**