

---

---

**INVESTIGACIONES**

---

---

**REVISIÓN DEL DESARROLLO DE LA ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL  
COMO POLÍTICA ACTIVA DE EMPLEO*****A PURPOSE OF GUIDANCE ACTIVE LABOUR EMPLOYMENT AS A POLICY***

María José **Chisvert Tarazona**<sup>1</sup>  
Universidad de Valencia

**RESUMEN**

El propósito de este artículo<sup>2</sup> es analizar el marco contextual en el que se desarrolla la orientación sociolaboral; describir su interacción con otros sistemas de orientación; revisar el compromiso de la inserción laboral como factor de impacto evaluador de la calidad del servicio; y mostrar efectos perversos de la orientación como política activa de empleo. La metodología utilizada parte de la recogida y análisis de fuentes secundarias y ha permitido llevar a cabo un estudio de la bibliografía y normativa, así como de investigaciones específicas relativas a la actualidad de la orientación profesional en España. Resultado de este trabajo de investigación ha sido constatar la fragmentación de los dispositivos de orientación en el Estado español, pero también las conexiones incipientes entre ellos. La reciente orientación profesional dirigida a trabajadoras y trabajadores en activo ofrece claves que podrían ampliar estas conexiones: flexibilizar el perfil de las personas destinatarias, garantizar la voluntariedad en el acceso al servicio, introducir la revisión ampliada del concepto de trabajo o promover investigación desde la práctica son algunas de ellas. Como conclusión, la orientación sociolaboral necesita resituarse: posibilitar el desarrollo normativo de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, dejar de ser un instrumento cuyo indicador de éxito sea el correcto ajuste entre las necesidades del mercado y las competencias de las personas. La inserción y reinserción son cuestionadas como criterios evaluativos del sistema, como mecanismos de control de los discursos reguladores.

---

<sup>1</sup> *Correspondencia:* Facultad de Filosofía y CC. de la Educación. Universidad de Valencia. Avenida Blasco Ibáñez, 30. Correo-e: [maria.jose.chisvert@uv.es](mailto:maria.jose.chisvert@uv.es)

<sup>2</sup> Agradecimiento al proyecto que financia este estudio.

**Palabras clave:** Orientación sociolaboral, sistema integral de orientación, orientación a trabajadores/as en activo, trabajo, orientación profesional.

## ABSTRACT

The purpose of this article is threefold: 1st) to analyse the contextual framework for the development of social and occupational guidance, 2nd) to describe the career guidance sub-systems and their interaction, 3rd) to review the meaning of labour insertion as an impact factor that evaluates the quality of the service, and 4th) to show perverse effects of guidance as an active employment policy. The methodology used is based on the compilation and analysis of secondary sources and it evolves from the study of the bibliography and regulation, as well as of specific current research related to career guidance in Spain. As a result of this research work, the fragmentation of the guidance mechanisms in Spain has been verified, but also the emerging connections between such mechanisms. The recent career guidance aimed at workers in active employment offers key elements that could extend these connections. These include making the profile of the target population more flexible, guaranteeing voluntary access to the service, introducing a thorough revision of the work concept or promoting practice-based research. By way of conclusion, we suggest that vocational guidance needs to be re-positioned: the Law on Qualifications and Vocational Education needs to be developed. Furthermore, vocational guidance can no longer be measured by its adjustment between market needs and workers' competencies. Integration and re-integration are questioned as evaluative criteria of the system, as control mechanisms of the regulatory discourses.

**Key words:** Social and occupational guidance, integrated guidance system, guidance to workers in active employment, work, career guidance.

## Introducción

### *Trabajo y orientación sociolaboral*

La sociedad europea interpreta la vida contemporánea desde la complejidad, la incertidumbre y la modernidad líquida (Bauman, 1999; Beck, 2006; Morin, Ciurana y Mota, 2002; Loiodice, 2012). Trazos que eran levemente visibles en las etapas tempranas de la modernidad, pero que se vuelven centrales en la fase tardía. Bauman caracteriza la modernidad como un «tiempo líquido» que da cuenta del tránsito de una modernidad «sólida» —estable, repetitiva— a una «líquida» —flexible, voluble— en la que los modelos y estructuras sociales ya no perduran lo suficiente como para enraizarse y gobernar. La posmodernidad está dominada por una inestabilidad asociada a la desaparición de referentes a los que anclar nuestras certezas.

La fuerte recesión económica, el alto interés de la deuda pública y la crisis financiera han zarandeado las estructuras sociales reduciendo en gran medida las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo (Suárez, 2008). Esta evidencia modifica la interacción dialéctica entre la persona que trabaja y los entornos laborales (Álvarez y López, 2012). En las relaciones laborales, la escasez de empleo ha trasladado el peso de la flexibilidad sobre quienes desarrollan la fuerza de trabajo. Una flexibilidad entendida como cultura laboral que destruye cualquier previsión de futuro, elimina el sentido de la carrera profesional y de la experiencia acumulada. Las transiciones se multiplican y el aprendizaje y la orientación a lo largo de la vida se legitiman como facilitadores de dichas transiciones.

En este panorama de incertidumbre, el concepto de trabajo está sometido a discusión académica y política en Europa. Se debate sobre temas que aluden al sentido del trabajo, a la supuesta crisis de centralidad del mismo, a sus formas no mercantiles, a los cambios producidos en el trabajo asalariado y en la organización social de la producción, a las consecuencias de esos cambios en la estructura social, a su destrucción o a su deslocalización. Se incluyen propuestas políticas de reducción/ampliación del tiempo laboral, de disociación del trabajo y la renta (Noguera, 2002), de reducción de las garantías laborales, etc. Una panorámica general de estos debates podría encontrarse en Alonso (1999, 2000), Marhuenda (2000), Bauman (1999, 2007), Sennet (1998, 2006) o Beck (2006). También la OCDE (2001, 2004), la OIT y el CEDEFOP<sup>3</sup> tienen amplias producciones investigadoras en el ámbito internacional.

Sin embargo los discursos académicos y políticos adolecen de la mirada de la ciudadanía. ¿Qué conceptualización sobre el trabajo, el empleo, el desempleo, la empleabilidad, nutre el imaginario de las personas adultas en disposición de trabajar? Una concepción ampliada del "trabajo", como la propuesta por Noguera (2002), resulta especialmente sugerente, capaz de cuestionar la lógica mercantilista al introducir componentes sociológicos y subjetivos. En sus estudios sostiene la articulación de tres dimensiones que aproximan a una mirada integral: (1) la cognitivo-instrumental, en la que el trabajo está orientado a la producción; (2) la práctico-moral, en la que aporta contenido el carácter social del trabajo; y (3) la dimensión estético-expresiva, como medio de creación y autorrealización personal. Semejante revisión del concepto de trabajo cuestiona la misión de la orientación profesional, sometiendo a debate las claves del contexto socioeconómico actual y su sentido y significación en este servicio.

El Consejo de Europa (2008) introduce una definición de orientación compartida por la Estrategia Europea 2020 que amplía la mirada poniendo en valor el acompañamiento en ámbitos no sólo profesionales, también sociales y personales:

"...proceso continuo que permite a la ciudadanía, a cualquier edad y a lo largo de su vida, determinar sus capacidades, sus competencias y sus intereses, tomar decisiones en materia de educación, formación y empleo y gestionar el recorrido de su vida personal en lo que respecta a la educación y a la formación, en el trabajo y en otros marcos en los que es posible adquirir o utilizar estas capacidades y competencias" (p. 4).

En contraste, en el Estado español se viene desarrollando, desde 1995, un sistema de orientación profesional vinculado a la Formación para el Empleo y al ámbito sociolaboral, explícitamente destinado a la inserción y reinserción laboral de las personas desempleadas. Sin embargo, este discurso oficial podría completarse con la dotación a las personas usuarias de estrategias que las fortalezcan frente a la situación laboral actual. En palabras de Santana y De Armas (1998): "estrategias que les hagan resistentes al deterioro que produce el compás de espera para la incorporación activa al mercado de trabajo, caracterizado básicamente por la alternancia de empleo, subempleo y paro" (p. 232).

Las políticas neoliberales otorgan un lugar relevante a la orientación profesional, apuestan por la ampliación de la empleabilidad y por la atención a las demandas del mercado laboral. El objeto de este artículo es introducir una revisión del sentido y misión de la orientación profesional favorecida desde estas políticas, bajo una mirada que integra las propuestas de la Europa comunitaria y propone modelos que respondan a las necesidades sociolaborales que pudieran producirse a lo largo de la vida.

---

<sup>3</sup> Producciones que aparecen en muchos casos documentadas en sus páginas web. OCDE: [www.oecd.org](http://www.oecd.org) ; OIT: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.ht> ; CEDEFOP: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/index.aspx>.

## Método

El método empleado en este estudio es el análisis de contenido documental. Parte de la revisión en profundidad de materiales bibliográficos y hemerográficos y tiene como propósito realizar una descripción del desarrollo de la orientación sociolaboral en el estado español en el contexto institucional y socioeconómico. Éste es un análisis interno que responde a una metodología cualitativa: parte de la interpretación personal y subjetiva, de la intención e intuición de la investigadora (Mertens, 2005). Se busca no romper la unidad del texto, respetar su desarrollo orgánico y el contenido latente de la comunicación intertextual.

Como unidades de muestreo se han seleccionado 123 textos de los que se han citado en este artículo un total de 59, accesibles en la bibliografía final. La tabla 1 muestra las unidades de análisis definidas, la técnica de recogida de datos que permitió su clasificación y ordenación sistemática y las fuentes consultadas.

**TABLA 1. Unidades de análisis, técnicas y fuentes consultadas**

| Unidades de análisis | Definición  | Unidades analizadas   | Técnica de recogida de datos   | Fuentes consultadas  |
|----------------------|---|---|--|--|
| De muestreo          | Unidades documentales que componen la muestra que va a ser analizada.             | Contexto político, económico, empresarial y social europeo y estatal.   | Escala ordinal de realización propia.<br><br>Introduce campos relativos a:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CEDEFOP</li> <li>• Dialnet</li> <li>• OCDE</li> <li>• OIT</li> <li>• Referencias propias</li> </ul>   |
|                      |   | Referencias histórico/actuales de la orientación profesional y de la orientación sociolaboral en UE y especialmente en Estado español.  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CEDEFOP</li> <li>• Dialnet</li> <li>• Normativa: BOE, Diario Oficial de la UE</li> <li>• Revistas especializadas: REOP, Revista de Educación, Bordón.</li> <li>• Referencias propias</li> </ul> |
| De contexto          | Porción de la unidad de muestreo que se analiza separadamente por su significado. | Título y objeto en la normativa.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Referencia bibliográfica.</li> <li>• Unidades de muestreo. Se indica presencia/ ausencia e interés para el estudio a partir de escala de 0 a 5 dónde 0 significa nula y 5 alta.</li> <li>• Síntesis de aportaciones relevantes</li> </ul> | Lectura flotante, consistente en la familiarización con los documentos consultados. Posteriormente, diversas lecturas pormenorizadas de las unidades documentales han permitido la depuración de la lista inicial.                       |
|                      |   | Resumen en artículos.   |  |  |
|                      |   | Objeto de la investigación en proyectos.  |  |  |
|                      |   | Prólogo y/o introducción en libros.   |  |  |
| De registro          | Parte analizable en la que se divide las unidades de contexto.                    | Revisión específica de "keywords": trabajo, inserción, sistema integral de orientación, orientación profesional, orientación sociolaboral, orientación a trabajadores/as en activo. |  |  |

Fuente: Elaboración propia

Las fases de este proceso fueron tres: consulta documental, contraste de información y análisis histórico. La consulta documental permitió una revisión textual y un primer filtrado a partir de las unidades de análisis introducidas en la tabla 1. La segunda fase, el contraste de información, se dirigió a la comparación intertextual y a la validación del material seleccionado. La tercera fase permitió un estudio de la evolución de los conocimientos sobre la orientación

sociolaboral, sus conexiones con otros subsistemas de orientación y su sentido en la actualidad como política activa de empleo.

Siguiendo a Guba (1983), la estrategia de validez seguida ha sido la saturación, consistente en reunir las pruebas y evidencias suficientes para garantizar la credibilidad de los resultados a partir de la repetición de las aportaciones en los textos objeto de estudio. En cuanto a la aplicabilidad, se aportan enunciados descriptivos e interpretativos que permiten su comparación en otros contextos próximos. La imposibilidad de repetir en sentido estricto el mismo estudio, siendo una limitación, se intenta superar desde la consistencia, es decir, posibilitando la variación rastreable atribuible a factores que se modifican en el tiempo. La neutralidad se introduce al hacer explícitos los supuestos metodológicos de partida.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

*Antecedentes: La orientación profesional en el marco internacional y su concreción en el Estado español*

En las últimas tres décadas, Estados y organizaciones internacionales han mostrado un profundo interés hacia la orientación profesional. Estudios sobre políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación realizados por el Consejo de Europa (2004, 2008), la OCDE (2004), Cinterfor (Casserly, 1994; Hansen, 2006) y el Banco Mundial (2003) son prueba de su significado en la provisión de respuestas al mercado laboral. Asimismo, en diciembre de 2007, los Estados Miembros de la UE decidieron establecer una Red Europea de Políticas de Orientación a lo largo de la vida, *European Lifelong Guidance Policy Network* (ELGPN, 2011). La Comisión Europea acogió muy favorablemente esta iniciativa entendiéndola como un compromiso de los Estado Miembros y como el medio para avanzar en las prioridades que destaca la reciente Resolución del Consejo Europeo (2008) sobre Orientación: acceso al servicio de toda la ciudadanía; adquisición permanente de las habilidades de gestión de la propia carrera personal, formativa y profesional; coordinación y cooperación entre los diversos proveedores de la orientación en el ámbito nacional, regional y local; y desarrollo de sistemas de garantía de calidad en estos servicios. En esta resolución se define la orientación profesional como un proceso continuo que permite a la ciudadanía, en cualquier edad y en cualquier punto de su vida, identificar sus capacidades, competencias e intereses, para tomar decisiones relativas a educación, empleo y carrera personal. Una orientación que cubre actividades individuales y colectivas destinadas a recibir información, asesoramiento, evaluación de competencias, soporte y formación para la toma de decisiones y gestión de la carrera.

De otro lado, vienen realizándose esfuerzos por acercar la escuela al trabajo desde objetivos como dignificar la formación profesional y su acceso a lo largo de la vida, facilitar las transiciones de los y las jóvenes al mundo laboral y convertir Europa en una economía basada en el conocimiento. En esta línea encontramos publicaciones de CEDEFOP, proyectos como Petra o Force, el Libro Blanco sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo (CEE, 1993), directrices comunitarias relativas a la educación y la formación como las Cumbres de Ámsterdam (Unión Europea, 1997) y Luxemburgo (Consejo de Europa, 1997), la Declaración de Bolonia (1999), la Cumbre de Barcelona (2002) que refrendó el programa Educación y Formación 2010, el proceso de Copenhague (2002), o el programa Educación y Formación 2020, aprobado por el Consejo Europeo (2009).

Esta aproximación entre la escuela y el trabajo introduce la orientación profesional como bisagra posibilitadora de las transiciones. De especial interés es la investigación de la OCDE

(2004) que plantea desafíos como el desarrollo de servicios de orientación profesional disponibles a lo largo de la vida y no en momentos puntuales, destinados a garantizar el acceso universal, mediante formas, lugares y tiempos que den respuesta a necesidades diversas de las personas usuarias. También CEDEFOP (2011) detalla experiencias europeas que introducen la orientación como parte de una estrategia de formación a lo largo de la vida, con propuestas tendentes a la coherencia e integración del sistema como las desarrolladas en Alemania o Finlandia. El lugar prevalente de la orientación sociolaboral en el contexto europeo contrasta con la trayectoria en el Estado español.

### *La orientación sociolaboral desde sus orígenes en el Estado español*

Con el nacimiento del Servicio Público de Empleo (INEM) en 1978 (Real Decreto-Ley 36/1978) se deposita la responsabilidad de la intermediación en el mercado de trabajo y de la gestión de la política de empleo en este organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Posteriormente, en 1988, la orientación del INEM se modifica en atención a la Resolución de 30 de septiembre, dirigiéndose hacia actividades y medidas impulsadas desde las políticas activas de empleo como la orientación profesional, la formación, la selección y la colocación, aunque los trámites formales y la gestión de las prestaciones continúan siendo sus actividades fundamentales.

La reforma del mercado de trabajo de 1994 quebró definitivamente la gestión exclusiva del INEM en la intermediación en el mercado de trabajo. Desde entonces coexisten otras agencias públicas y privadas, como las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y las Agencias de Colocación sin Ánimo de Lucro. La intención de la disposición era optimizar las posibilidades de colocación existentes desde el convencimiento de que los servicios públicos de empleo no podían abarcar la diversificación de las ofertas laborales, cuya respuesta requería una mayor especialización y proximidad a las fuentes de empleo. De forma complementaria, en 1995 se impulsan las políticas activas de empleo a través de los denominados Servicios Integrados para el Empleo (SIPES), financiados por el Fondo Social Europeo y gestionados por entidades asociadas sin ánimo de lucro que concurrían a convocatorias públicas (Real Decreto 735/1995). La finalidad de los SIPES era articular estas políticas a lo largo de todo el proceso de acompañamiento del demandante durante su búsqueda de empleo. Las actuaciones aludían a cuatro áreas esenciales: acciones de orientación, formación profesional ocupacional, programas especiales y asesoramiento para el autoempleo. Las acciones de los SIPES, en el ámbito de la Orientación, se denominaron acciones IOBE (Información, Orientación, Motivación y Búsqueda de Empleo). Programas que dejan de ser proporcionados exclusivamente por las oficinas de empleo, incorporándose entidades sin ánimo de lucro y otras instituciones públicas de ámbito local y autonómico como gestoras y proveedoras de las acciones orientadoras.

Las bases reguladoras del modelo de orientación prescrito por el INEM se establecieron en 1998 con el programa denominado Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia al Autoempleo (OPEA) a partir de la Orden de 20 de enero de 1998. La ordenación de la orientación recibía en aquellos momentos profundas críticas por estar muy regulada y burocratizada. La transferencia de competencias en la gestión de las políticas de colocación, intermediación y mediación a las comunidades autónomas se vio favorecida por esta situación y se inició en esas fechas en las comunidades de Cataluña y País Vasco.

En línea con las políticas europeas, se aprueba la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que establece en el Título III la finalidad y la organización de la información y la orientación profesional. Esta ley representa el esfuerzo de

mayor envergadura realizado hacia la definición de procesos integrales en los que la formación y la orientación profesional participan aunando criterios en el ámbito educativo y laboral. Rodríguez-Moreno (2003) indica tres ámbitos dónde esta ley supone un claro progreso: (1) la mejora de la dinámica del mercado laboral que perfecciona los sistemas de información y favorece la selección de las ocupaciones; (2) la racionalización del gasto del sistema; y (3) la eficiencia en el proceso de búsqueda de empleo, al reducir los costes de los itinerarios que la persona recorre para informarse sobre el mercado laboral. Este meritorio esfuerzo por racionalizar los sistemas de orientación, por integrar su oferta, ofrece beneficios al mercado laboral, pero también a las personas usuarias. Demandantes del sistema que acceden a una visión ampliada del concepto de trabajo, reciben información pero también orientación y formación en nuevos aprendizajes procedimentales y competenciales dirigidos a la toma de decisiones autónoma. En esta línea alertan Rodríguez-Moreno (2003) y Bisquerra y Rodríguez-Moreno (1998) sobre la información profesional, considerándola una parte de la orientación que debiera estar a un nivel estructural inferior de la orientación profesional, introduciendo como claves de la orientación posibilitar el dominio competencial en la toma de decisiones como facilitador del acceso al autoconocimiento y al conocimiento sobre el entorno socio-profesional y económico: quién soy y dónde estoy.

El cuestionamiento relativo a los procedimientos de la intervención orientadora tiene también como finalidad posibilitar un sistema integrado a lo largo de la vida, definido en profundidad por la Unión Europea y también incluido en esta ley nacional. Si bien la realidad dista de la regulación legislativa. La Ley Orgánica 5/2002 adolece de un desarrollo normativo que garantice su aplicabilidad. Prueba de ello es que la reglamentación que regula los subsistemas de orientación apenas se ve alterada tras su aprobación. Su auténtica implementación requiere del avance y reconocimiento de sinergias en los agentes que actualmente gestionan estos servicios en cada uno de sus subsistemas. Interacciones que bien pudieran modificar el lugar de partida de la orientación sociolaboral, cuestionando su adscripción como política activa de empleo.

El mayor empuje vino dado a partir de 2003, momento en que el INEM fue sustituido por el Sistema Nacional de Empleo (SNE), integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los Servicios de las comunidades autónomas. Estos organismos públicos, vigentes en la actualidad, tienen como fin armonizar las normas, las políticas de empleo y los servicios de mediación de las autonomías. En este nuevo periodo, la orientación comienza a consolidarse en el ámbito sociolaboral para intervenir sobre la población desempleada y, fundamentalmente, sobre los colectivos con mayor riesgo de exclusión en el desempleo: mujeres, personas desempleadas de larga duración, jóvenes sin experiencia laboral, personas discapacitadas, inmigrantes, etc. Esta orientación sociolaboral queda sujeta a programas temporales, que se resuelven en convocatorias anuales, sin un compromiso certero sobre su continuidad en el tiempo.

Los servicios de orientación en el ámbito no formal, incluidos entre las políticas activas de empleo, tienen como principal objetivo en tiempos de bonanza económica asegurar rápidos retornos al trabajo desde la adaptación a las necesidades del mercado laboral. Dadas las dificultades para mantener este indicador en una situación de crisis del mercado laboral, ante escasas posibilidades de inserción se tiende a legitimar el sistema desde la empleabilidad. Su misión pasa a ser ofrecer información a las personas usuarias sobre estrategias que favorecerán su cualificación y permanente disponibilidad frente a una oportunidad de empleo. Se traslada la creencia de que las condiciones de empleabilidad que ha adquirido una persona o que debiera adquirir, devienen de una inversión social que le permite acceder a ellas y desde esta perspectiva es su responsabilidad defender este patrimonio (Weinberg, 2004), generando conformismo social ante una responsabilidad individual y una fuerte competitividad.

Desde la Administración Laboral nacional y autonómica se comenzaron a financiar en la convocatoria de 2005 acciones complementarias a la formación para el empleo dirigidas a la puesta en marcha de acciones de orientación profesional a trabajadores y trabajadoras en activo

(Orden TAS/2782/2004). En las primeras convocatorias los colectivos específicos hacia los que se dirige la orientación pertenecían a sectores en situación de crisis, con altos porcentajes de destrucción de empleo. De nuevo el objetivo era la inserción, que en estos colectivos se traducía en reinserción a otros sectores productivos. Estos proyectos, desarrollados por los agentes sociales más representativos, no están articulados con las acciones OPEAS, ni en su regulación normativa, ni en la dependencia institucional. Dado su carácter experimental estas iniciativas se dotaron de recursos no sólo destinados a la implementación del servicio de orientación, sino también hacia la investigación y revisión de modelos de intervención que pudieran responder a esta nueva realidad.

En la actualidad, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 (Real Decreto 1542/2011), marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo, sostiene un enfoque relativo a la orientación que, si bien dice responder a los objetivos establecidos en la Estrategia Europea 2020, circunscribe todavía su contenido al ámbito del empleo y autoempleo.

### *El sistema integrado de orientación profesional ¿realidad o utopía?*

Tres subsistemas prácticamente independientes están desarrollando en la actualidad orientación en el Estado español: la orientación escolar, la orientación en las universidades y la orientación sociolaboral. Siguiendo la descripción que aportan del panorama actual de la orientación Sánchez-García (2010) y Chisvert (2009) se producen encuentros y desencuentros entre los subsistemas que podrían categorizarse desde las dimensiones reguladora, epistemológica y práctica (ver tabla 2) y muestran elementos y características comunes a los tres subsistemas y diferenciadores de cada uno de ellos.

**TABLA 2. Encuentros y desencuentros en los subsistemas de orientación**

| Dimensión      | Indicador                              | ENCUENTROS   |               |               | DESENCUENTROS  |  |  |
|----------------|--|--|---------------|---------------|--|--|--|
|                |  | Escolar  | Socio laboral | Universitario | Escolar  | Sociolaboral   | Universitario  |
| Reguladora     | Normativa                              | Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional (2002).  |               |               | LOE (2006).  | Ley 56/2003 de Empleo. Legislación Consejerías de Trabajo en CCAA.                                 | LOU (2001), estatutos y normativa de cada Universidad.   |
|                | Organismos reguladores                 | Ministerio de Educación y Consejerías de Educación CCAA.   |               |               |  | Ministerio de Trabajo. Consejerías de Trabajo. Agentes sociales.                                   | Universidad.   |
|                | Ámbito de circunscripción              | Redes locales, en las Comunidades autónomas, y en menor medida, salvo los servicios universitarios, en el país o en el ámbito internacional. |               |               | Tutoría (aula), equipos de sector (en zona). Módulo FOL (ciclos formativos). | Zona. Derivaciones usuarios/as desde la Conserjería de Empleo.                                     | Universitario  |
| Epistemológica | Marco teórico                          | Modelos integrales de orientación de incipiente desarrollo.  |               |               | Realidad práctica a cierta distancia de modelos teóricos.                    | Propuestas procedimentales del INEM de escaso calado teórico.                                      | Diversidad de modelos teóricos dirigidos a la orientación tutorial y mentorización entre iguales.      |
|                | Formación inicial de sus profesionales | Psicopedagogía, Psicología y Pedagogía.  |               |               | Se suma profesorado del centro con funciones orientadoras limitadas.         | Se incorporan profesionales con titulaciones como Derecho, Económicas, Trabajo Social, Sociología. | Participan profesionales de titulaciones diversas en un 50%.   |
| Práctica       | Personas destinatarias                 | Las mismas personas usuarias, en tránsitos sociolaborales diversos.  |               |               | Alumnado educación primaria y secundaria.                                    | Personas desempleadas y trabajadoras en activo.  | Estudiantes universitarios y egresados.  |
|                | Propuestas de intervención             | Orientación profesional (escaso desarrollo).   |               |               | Orientación de las dificultades del aprendizaje, familiar y vocacional.      | Búsqueda de empleo y Autoempleo. Reinserción laboral. Orientación para la gestión de la carrera.   | Prácticas laborales, movilidad internacional y bolsas de empleo. Orientación tutorial y mentorización. |

Fuente: Elaboración propia a partir de Sánchez-García (2010) y Chisvert (2009)

Bajo una dimensión reguladora se evidencia que la orientación profesional carece de un corpus normativo común. El intento de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional (2002) de ofrecer una referencia integrada del sistema de orientación en los ámbitos escolar y sociolaboral, también presente en la LOE (2006), se desdibuja en las normas de desarrollo o en las convocatorias anuales de orientación laboral desde las Consejerías de Trabajo en las CC.AA. Por otra parte, en el ámbito universitario la LOU (2001) no introduce disposiciones reguladoras de la actividad, pasando a definirse el contenido de estos servicios desde los estatutos y normativa

de cada universidad. Será la Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles, comisión sectorial de la CRUE, la que recopile, difunda y promueva algunas acciones conjuntas relativas a la información y orientación entre universidades. Si bien entre las fuentes revisadas no se alude a conexiones con los otros subsistemas.

La presencia del Ministerio de Educación y de las Consejerías de Educación en las CC.AA como organismos reguladores de los tres subsistemas de orientación no ha resuelto las diferencias propiciadas por la coexistencia de otros mecanismos reguladores. La orientación en el ámbito sociolaboral se define y gestiona desde las Consejerías de Trabajo en colaboración con los agentes sociales. En alusión al desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, los Ministerios de Educación, Trabajo, agentes sociales y comunidades autónomas participan conjuntamente en la promoción del sistema integrado de orientación profesional, que alude, básicamente, a los subsistemas de la formación profesional, sin trazar vínculos entre la orientación escolar y sociolaboral. Por otra parte, las Universidades se gestionan autónomamente, financiadas por las Consejerías de Educación.

El ámbito de circunscripción de la orientación en las escuelas se corresponde con tres niveles de intervención: el aula, a través de tutorías y de la impartición de la materia FOL en los ciclos formativos; el centro, desde el departamento de orientación; la zona, a través de los equipos de sector. Los marcos institucional, cultural y curricular intervienen en su definición y concreción implicando a la mayor parte de los agentes educativos en su desarrollo. En cuanto a la intervención del sistema de orientación universitaria, se caracteriza por disponer de servicios y estructuras de orientación tutorial y mentorización. Estos dispositivos, más aislados de la práctica educativa, inciden en menor medida en los ámbitos organizativo, cultural y curricular de las instituciones universitarias a las que se circunscriben. En la orientación sociolaboral las convocatorias anuales, sometidas a las coyunturas presupuestarias, provocan una escasa vinculación a la institución que las alberga. No siempre hay colaboración en el análisis, selección y gestión de la formación para el empleo, servicio que habitualmente también se desarrolla en estas entidades. De producirse la vinculación, se reduce a proponer la oferta formativa de la organización a las personas demandantes de orientación, dificultando transiciones adaptadas a sus necesidades (Chisvert, 2009).

A pesar de la atomización de los servicios de orientación en los tres subsistemas hay experiencias incipientes de generación de redes con otras organizaciones en el ámbito local. En CCOO PV (2006) se describen acciones conjuntas entre servicios de orientación sociolaboral y centros de educación secundaria para dar a conocer el mercado laboral comarcal. Manzanares-Moya (2013) traslada también una experiencia dirigida al tratamiento del abandono escolar prematuro entre oficinas de empleo y centros de educación de personas adultas del Programa Acción Joven de Castilla la Mancha (2011).

Los marcos teóricos que alimentan cada uno de los tres subsistemas de orientación son diversos y nos aproximan a la dimensión epistemológica. Malik (2003) alude al subsistema escolar de orientación y sostiene que está sometido a la influencia de los norteamericanos Super, Holland, Krumboltz y Pelletier<sup>4</sup> que han proporcionado la base para el desarrollo de algunos programas de orientación educativa y profesional en las escuelas. En los últimos años, esta influencia ha ido dando paso a enfoques relativos a las teorías del aprendizaje, incluyendo los enfoques constructivistas vigotskyanos más recientes. Si bien, tal y como ponen de relieve Vélaz de Medrano y otros (2001) y Sánchez-García (2010), la gestión cotidiana de la orientación se encuentra a cierta distancia de los modelos teóricos.

---

<sup>4</sup> Autores que plantean enfoques integrales como el enfoque evolutivo definido por Super y Bohn(1973); la tipología de las personalidades de Holland (1985), la teoría de la casualidad planificada de Krumboltz (1996), el enfoque de activación del desarrollo vocacional y personal (ADVP) de Dennis Pelletier y colaboradores (1974).

En el ámbito universitario, la autonomía de sus intervenciones conlleva la convivencia de marcos teóricos diversos que dependen en gran medida de cada universidad y de la importancia otorgada a las experiencias introducidas. Rodríguez-Espinar y otros (1993), Repetto (1995), Álvarez e Isús (1998), Lázaro (2002), Jiménez (2002) proponen diferentes modelos de intervención: de atención individualizada o clínico, de programas, de consulta, integrador. No hay por tanto una mirada epistemológica única en el espacio universitario.

En el contexto sociolaboral, la orientación ha tenido un desarrollo diferenciado que se nutrió desde sus orígenes del modelo que estableció el INEM. Este modelo adolece de marcos teóricos, incorporando amplios manuales de procedimiento dirigidos a pautar las acciones a desarrollar, lo cual deja escaso espacio a la reflexión y a la definición teórica desde los servicios de orientación. El dispositivo de orientación destinado a trabajadores y trabajadoras en activo a menudo copia las maneras y limitaciones de la orientación sociolaboral desarrollada hasta el momento, si bien se ve obligado a implementar una orientación más integral, dado que el perfil destinatario amplía el público que accede al servicio (CCOO PV, 2006). No se trata de un servicio marginal, destinado exclusivamente a grupos de población en riesgo, a pesar de dirigirse en sus inicios exclusivamente a sectores en crisis. Se ha convertido en un sistema accesible a nuevos públicos, a los que acompaña en sus transiciones y progresos en la vida profesional. Las nuevas personas demandantes del servicio, conocedoras del mercado laboral, solicitan una visión ampliada del concepto de trabajo, demandan modelos de orientación mejor formulados, más integrales. Modelos que aúnen enfoques psicologicistas, dirigidos al autoconocimiento, a profundizar en las capacidades en las competencias individuales (balances de competencias, portafolios, dossier de evidencias), con enfoques de corte más ambientalista, economicista y/o sociológico, que incorporan el mercado de trabajo, el entorno social, cultural o económico (revisión del concepto de trabajo, planes de carrera conscientes del contexto...).

Las propuestas de modelos integrales, a pesar del escaso desarrollo en la práctica, se producen en los tres subsistemas: enfoques constructivistas en los servicios de orientación escolares, enfoques que parten de una visión ampliada del trabajo en los servicios sociolaborales, enfoques dirigidos a lo académico, a lo profesional y a lo personal en el ámbito universitario.

La formación inicial en orientadoras y orientadores deja entrever diferencias plausibles. En todos los subsistemas de orientación los servicios se nutren de profesionales cualificados pertenecientes a las titulaciones de Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía, si bien en los ámbitos universitario y sociolaboral titulaciones como Derecho, Económicas, Trabajo Social, Sociología, entre otras, forman parte de estos equipos con vocación más interdisciplinar. Este perfil de acceso incluye un amplio abanico de saberes aportados desde la formación universitaria. En muchos casos, debido a la inexistencia de recursos suficientes, estos conocimientos especializados no revierten en beneficio de las acciones de orientación, dado que se desarrollan indistintamente por profesionales con formación inicial diversa y la interdisciplinariedad, la construcción colaborativa de conocimiento, no llega a producirse, limitada por las amplias exigencias de atención directa a demandantes del servicio. Hay especialistas que valoran la oportunidad de una formación universitaria específica, capaz de aportar los conocimientos interdisciplinares que actualmente se requieren (Rodríguez-Moreno, 1992). Otras propuestas tienden a valorar una formación universitaria en ámbitos no específicos, para posteriormente especializarse.

En atención a la dimensión relativa a las prácticas profesionales, las modalidades de orientación se especializan atendiendo al público destinatario, pero la orientación dirigida a la inserción laboral está presente en mayor o menor medida en los tres subsistemas. Las lógicas funcionales, sin embargo, son distantes.

El sistema escolar se desarrolla en la educación primaria y secundaria y es el más institucionalizado. La modalidad de orientación más frecuente en escuelas e institutos busca resolver dificultades de aprendizaje entre la población infantil y juvenil y, en menor medida, la orientación vocacional y familiar (Sánchez-García, 2010).

En el ámbito universitario, la orientación se destina a estudiantes y egresados y su contenido versa sobre la inserción laboral, la gestión de prácticas en empresas y las bolsas de empleo (Sánchez-García, 2010; Sánchez-García y otros, 2008). Experiencias como la mentorización entre iguales cobran significado posibilitando la acogida y orientación de los estudiantes de nuevo ingreso como medida para facilitar la transición hacia el espacio universitario (Sánchez-García y otros, 2011). Ejemplos como *Entre Iguales* en la Universidad de Valencia o el sistema SIMUS en la Universidad de Sevilla ilustran estas experiencias.

La orientación en el ámbito sociolaboral se dirige a la inserción y reinserción laboral de jóvenes y personas adultas desempleadas, ampliándose en estos últimos años, aunque en menor medida, a personas en activo. Los Servicios Públicos de Empleo o las instituciones en las que delegan, entidades sin fines lucrativos que se someten al concurso de las licitaciones anualmente, responden a programas establecidos en cada comunidad autónoma, diferenciándose básicamente acciones dirigidas al empleo y al autoempleo. La orientación sociolaboral a demandantes que disponen de empleo produce tres cambios significativos en relación a los servicios de orientación en el ámbito sociolaboral: (1) el perfil de personas destinatarias se amplía: asisten personas en activo y desempleadas; (2) la asistencia es voluntaria, sin citación previa desde la Administración Laboral; y (3) la posibilidad de profundizar en la relación teoría-práctica desde la investigación (Chisvert, 2009). A todo ello se suma un acercamiento a la Formación para el Empleo, ampliando las oportunidades de formación al disponer de un plan que ofrece respuestas en tiempo real a las necesidades detectadas en las personas demandantes de los servicios de orientación, participando de una estructura de dirección y coordinación común.

Independientemente de lo atractivas de las propuestas formuladas, todas adolecen de una mirada integrada. En esta línea, sostiene Manzanares-Moya (2013) que sería necesario disponer de un mapa de actuaciones con capacidad para ofrecer respuestas a las demandas heterogéneas de la ciudadanía a lo largo de la vida, así como de mecanismos de evaluación que introduzcan elementos de corrección y reflexión sobre la práctica.

## Conclusiones

En el nuevo paradigma europeo de orientación, la prestación se caracteriza por el libre acceso, por el respeto a la diversidad atendiendo a las necesidades específicas. La integración de los subsistemas de orientación no necesariamente requeriría de la desaparición de los programas que la hacen posible en la actualidad, sino de su racionalización, en el reconocimiento de recursos limitados, que permitiría el establecimiento de estrategias sistémicas favorecedoras de la normalización de la orientación profesional a lo largo de la vida: una adecuada gestión del conocimiento (ordenación y acceso a la información significativa sobre formación, acreditación y empleo, historial de las personas usuarias accesible desde cada uno de ellos, ordenación de las modalidades de la orientación con objeto de evitar solapamientos), una racionalización de los perfiles a cubrir (inclusión de la jubilación, de los tránsitos en los que se prioriza la vida privada...), o el trabajo en red entre los agentes de formación y empleo en los territorios. Estos tres subsistemas ofrecen en la actualidad miradas diferentes sobre la realidad, pero también muestran conexiones incipientes. Articular el conocimiento adquirido desde cada uno de ellos ampliará la mirada posibilitando posicionamientos más integrales.

Los discursos reguladores de la orientación en el marco sociolaboral y de Formación para el Empleo en el Estado español incorporan medidas y propuestas desde las administraciones que tienden a considerar la orientación profesional como un instrumento cuyo indicador de éxito es el correcto ajuste entre las necesidades del mercado y las competencias de las personas. Este indicador, bajo el que la inserción y la reinserción se constituyen erróneamente en criterios evaluativos del sistema, aleja de la finalidad de la orientación de acompañar en el proceso de gestión de la vida personal y profesional.

Por otra parte, las prácticas orientadoras mantienen una distancia importante entre la norma, de cariz más europeísta e integradora, y el desarrollo de esta norma, más empobrecida y tecnocrática. Mientras la norma sitúa la orientación a lo largo de la vida como un proceso integral, su desarrollo se resignifica en la práctica desde el énfasis en la orientación individual, limitada a periodos determinados de la vida educativa y laboral, o a la disposición de recursos para la puesta en marcha de proyectos. La falta de articulación perpetúa la exclusión social desde una mirada a corto plazo centrada en la gestión independiente de cada servicio de orientación.

Es necesario llevar a cabo un análisis prospectivo posibilitador del tránsito de la orientación sociolaboral a la orientación profesional. Para ello se requiere el liderazgo sostenido de la Administración, fuente de control y financiación de estos servicios, que permita el cuestionamiento de la orientación sociolaboral como política activa de empleo. La experiencia en la orientación a trabajadores y trabajadoras en activo desmiente que no haya otros caminos posibles. Reubicar el marco de financiación podría dotarla de una nueva identidad, más abierta y fortalecida, que engarzara mejor con otros sistemas de orientación, vinculados a la educación. Consolidar la coordinación con la Formación para el Empleo y situar ambas más allá de las políticas activas de empleo, alejaría a la formación y orientación a lo largo de la vida de los vaivenes provocados por convocatorias anuales sometidas a disposiciones presupuestarias y requerimientos de inserción.

La revisión de la orientación sociolaboral desde sus orígenes en el Estado español da prueba de las dificultades para avanzar hacia un sistema integrado de orientación profesional. Dificultades que se deben también a la escasez de evidencia empírica en la orientación sociolaboral, extrapolable a la orientación educativa y profesional. En esta línea, cabría articular propuestas de investigación para avanzar en su consolidación científica.

## Referencias bibliográficas

- Malik, B. (2003). Descentralización y comunidades autónomas: la orientación profesional en España. *Hoja informativa de la Asociación Internacional de Orientación Educativa y profesional*, nº 46, junio.
- Alonso, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía*. Madrid: Trotta.
- (2000). *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Álvarez, M. e Isús, J. (1998). La orientación profesional. En R. Bisquerra (Ed.), *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica* (pp. 233-260). Barcelona: Praxis.
- Álvarez, P. R., López, D. (2012). Centralidad del trabajo y estabilidad del proyecto profesional y vital. *REOP*, 23 (1), 13-25.

- Banco Mundial. (2003). *Lifelong learning in the global knowledge economy: Challenges for developing countries*. Washington: Oxford University.
- Bauman, Z. (1999). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- (2007). *Miedo líquido. La sociedad contemporánea y sus temores*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2006). *Cosmopolitan Vision*. Cambridge: Polity Press.
- Bisquerra, R. y Rodríguez-Moreno, M.L. (1998). *Información académica y profesional*. Barcelona: Servei de publicacions de la Universitat de Barcelona. Text-Guía.
- Cassery, C. (1994). *Employment counselling, career guidance and occupational information provided through a public employment service*. Ginebra: Cinterfor/OIT.
- CCOO PV (2006). *ATLAS: Orientación y asesoramiento a trabajadores y trabajadoras en activo en los sectores del textil y de la confección, del calzado y cuero*. Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación. Valencia: Servef.
- CEE (1993). *Libro Blanco sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Consejo de Europa (1997). *Conclusiones de la Presidencia. Consejo Europeo de Luxemburgo, 12-13 Diciembre de 1997*. Bruselas.
- (2002). Conclusiones de la presidencia. Consejo Europeo de Barcelona 15 y 16 de marzo de 2002. Barcelona.
  - (2004). Resolución sobre el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa. *Diario Oficial de la Unión Europea*, Doc. 9286/04. 28-05-2004.
  - (2008). Resolución "Incluir mejor la orientación permanente en las estrategias permanentes de educación y formación permanente". *Diario Oficial de la Unión Europea*, C-319, 3-12-2008.
  - (2009). Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020»). *Diario Oficial de la Unión Europea*, C-119, 28-05-2009.
- Chisvert, M.J. (2009). *Tránsito hacia una orientación profesional integral. Estudio del proceso de implementación en el seno de una organización sindical*. Valencia: Servei de Publicacions de la Universitat de València.
- Declaración de Bolonia (1999). *El Espacio Europeo de la Enseñanza Superior. Declaración conjunta de los Ministros responsables de Educación Superior*. Bolonia (Italia). 19 de junio.
- Guba, E. G. (1983). Criterios de credibilidad en la investigación naturalista. En J. Gimeno, A. Pérez (Eds.), *La enseñanza: su teoría y su práctica* (pp. 148-165). Madrid: Akal.
- Hansen, E. (2006). *Orientación profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medios ingresos*. Ginebra: Cinterfor/OIT.

- Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment*. Englewood Cliffs, NJ. Prentice-Hall.
- Jiménez, A. (2002). Una experiencia de orientación profesional: el servicio de orientación profesional de la facultad de educación. *Revista galego-portuguesa de Psicología e educación*, 6 (8) 331-336.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counselling. En M. L. Savickas y W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counselling theory and practice* (pp. 55-80). Palo Alto, CA: Baviess-Black Publishing.
- Lázaro, A. (2002). La acción tutorial en la función docente universitaria. En P. Apocada y C. Lobato (Eds.), *Calidad en la Universidad: Orientación y evaluación* (pp. 71-101). Barcelona: Alertes.
- Ley 10/1994, de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. BOE nº 122 de 23 de mayo de 1994.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE nº 307 de 24 de diciembre de 2001.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE nº 147 de 20 de junio de 2002.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Jefatura del Estado. BOE nº 106 de 4 de mayo de 2006.
- Loiodice, I. (2012). Orientar a personas adultas en una sociedad compleja. *REOP*. Vol. 23, 1, 3-12.
- Manzanares-Moya, A. (2013). Sistemas integrados de orientación. Una propuesta para la articulación de estructuras y servicios a nivel local. *REOP*, 24 (1), 62-77.
- Marhuenda, F. (2000). *Trabajo y educación*. Madrid: CCS.
- Mertens, D. (2005). *Research and evaluation in Education and Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Morin, E.; Ciurana, E.R. y Mota, R.D. (2002). *Educación en la era planetaria. El pensamiento complejo como método de aprendizaje en el error y la incertidumbre humana*. Valladolid: Universidad de Valladolid, Unesco, IIPC, USAL.
- Noguera, A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers*, 68, 141-168.
- OCDE (2001). *La formation tout au long de la vie pour tous: grands axes de l'action. Analyse des politiques éducatives*. París: OCDE.
- (2004). *Orientation professionnelle et politique publique. Comment combler l'écart*. Paris: CFC.
- Orden de 20 de enero de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo. BOE nº. 20, del 23 de enero de 1998. Modificada por la Orden de 4 de febrero de 2000.

- Orden TAS/2782/2004, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. BOE nº 197 de 16 de agosto de 2004.
- Pelletier, D., Noiseux, G. y Bujold, C. (1974). *Développement vocationnel et croissance personnelle*. Montréal: Mc Graw-hill.
- Real Decreto 735/1995 de 5 de mayo por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. Vigente hasta el 1 de enero de 2011. BOE nº 109 del 08 de mayo de 1995.
- Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014. BOE nº 279 del 19 de noviembre de 2011.
- Real Decreto-Ley 36/1978 de 16 de noviembre sobre gestión institucional de la Seguridad Social la Salud y el Empleo. BOE nº 276 del 18 de noviembre de 1978.
- Repetto, E. (1995). *Orientación educativa e intervención psicopedagógica*. Madrid: Pirámide.
- Resolución de 30 de septiembre de 1988, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo (INEM), por la que se delegan en los Directores provinciales del INEM las competencias relativas a varios Programas de Apoyo a la Creación del Empleo contenidos en la Orden de 21 de febrero de 1986. BOE nº 251 del 19 de octubre de 1988.
- Rodríguez-Espinar, S. y otros. (1993). *Teoría y práctica de la orientación educativa*. Barcelona: PPU.
- Rodríguez-Moreno, M.L. (1992). *El mundo del trabajo y las funciones del orientador. Fundamentos y propuestas*. Barcelona: Barcanova.
- (2003). Las funciones de la orientación y de la información profesional ante la nueva ley de Formación Profesional. *Bordón*, 3 (55), 409-418.
- Sánchez-García, M. F. (2010). La orientación en España: despegue de una profesión. *REOP*, 2 (2), 2º Cuatrimestre, 231-239.
- Sánchez-García, M. F., Manzano-Soto, N., Rísquez-López, A., Suárez-Ortega, M. (2011). Evaluación de un modelo de orientación tutorial y mentoría en la Educación Superior a distancia. *Revista de Educación*, 356, 719-732.
- Sánchez-García, M.F., Guillamón, J.R., Ferrer, P., Villalba, E., Martín, A.M., Pérez, J.C. (2008). Situación actual de los servicios de orientación universitaria: estudio descriptivo. *Revista de Educación*, 345, 329-352.
- Santana, L. E. y de Armas, E. (1998). La inserción sociolaboral de los jóvenes ¿Utopía o realidad? *Bordón*. 50 (3), 231-240.
- Sennet, R. (1998). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *REOP*, 19 (1), 61-72.
- Super, D. y Bohn, M. (1973). *Psicología Ocupacional*. México: Continental.
- The Copenhagen Declaration (2002). *Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, on enhanced European cooperation in vocational education and training*. Copenhagen: 29 and 30 November.
- Unión Europea (1997a). *Tratado de Ámsterdam*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas.
- Vélaz de Medrano, C., Repetto, E., Blanco, A., Guillamón, J.R., Negro, A, Torrejo, J.C. (2001). El desarrollo profesional de los orientadores de educación secundaria: análisis de necesidades y prospectiva. *Revista de investigación educativa*, 19 (1), 199-220.

## Fuentes electrónicas

- CEDEFOP (2011). *Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects*. Luxemborg: Cedefop. Recuperado el 29 de Marzo de 2013, de <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18625.aspx>
- ELGPN (2011). *Políticas de orientación a lo largo de la vida: Una tarea en marcha. Informe sobre el trabajo de la Red europea sobre Políticas de Orientación a lo largo de la vida*. Madrid: Ministerio de Educación. Recuperado el 5 de mayo de 2013 de: [https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descargas.action?f\\_codigo=14737&codigoOpcion=3](https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descargas.action?f_codigo=14737&codigoOpcion=3)
- Weinberg, P. D. (2004). *Formación Profesional, empleo y empleabilidad*. Foro mundial de Porto Alegre. Recuperado de: <http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/index.htm> (16 Julio 2012).

**Fecha de entrada:** 6 de mayo de 2013

**Fecha de revisión:** 14 de mayo de 2013

**Fecha de aceptación:** 5 de septiembre de 2013