

REVISTA

Ciencias de la Documentación



Volumen 6 - Número 1
enero/junio 2020

ISSN 0719-5753

Editorial
Cuadernos de Sofia

CUERPO DIRECTIVO

Directora

Carolina Cabezas Cáceres

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Laura Sánchez Menchero

Instituto Griselda Álvarez A. C., México

Subdirectores

Eugenio Bustos Ruz

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Alex Véliz Burgos

Universidad de Los Lagos, Chile

Editor

Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Asesoría Ciencia Aplicada y Tecnológica:

Editoril Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Revista Ciencias de la Documentación

Representante Legal

Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Kátia Bethânia Melo de Souza

Universidade de Brasília – UNB, Brasil

Dr. Carlos Blaya Perez

Universidade Federal de Santa María, Brasil

Lic. Oscar Christian Escamilla Porras

Universidad Nacional Autónoma de México,
México

Ph. D. France Bouthillier

MgGill University, Canadá

Dr. Miguel Delgado Álvarez

Instituto Griselda Álvarez A. C., México

Dr. Juan Escobedo Romero

Universidad Autónoma de San Luis de
Potosi, México

Dr. Jorge Espino Sánchez

Escuela Nacional de Archiveros, Perú

Dr. José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Patricia Hernández Salazar

Universidad Nacional Autónoma de México,
México

Dra. Trudy Huskamp Peterson

Certiefd Archivist Washington D. C., Estados
Unidos

Dr. Luis Fernando Jaén García

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Dra. Elmira Luzia Melo Soares Simeão

Universidade de Brasília, Brasil

Lic. Beatriz Montoya Valenzuela

Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú

Mg. Liliana Patiño

Archiveros Red Social, Argentina

Dr. André Porto Ancona Lopez

Universidade de Brasília, Brasil

Dra. Glaucia Vieira Ramos Konrad

Universidad Federal de Santa María, Brasil

Dra. Perla Olivia Rodríguez Reséndiz
Universidad Nacional Autónoma de México,
México

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Dr. Héctor Guillermo Alfaro López
Universidad Nacional Autónoma de México,
México

Ph. D. Juan R. Coca
Universidad de Valladolid, España

Dr. Martino Contu
Università Degli Studi di Sassari, Italia

Dr. José Ramón Cruz Mundet
Universidad Carlos III, España

Dr. Carlos Tulio Da Silva Medeiros
Instituto Federal Sul-rio-grandense, Brasil

Dr. Andrés Di Masso Tarditti
Universidad de Barcelona, España

Dra. Luciana Duranti
University of British Columbia, Canadá

Dr. Allen Foster
University of Aberystwyth, Reino Unido

Dra. Manuela Garau
Universidad de Cagliari, Italia

Dra. Marcia H. T. de Figueredo Lima
Universidad Federal Fluminense, Brasil

Dra. Rosana López Carreño
Universidad de Murcia, España

Dr. José López Yepes
Universidad Complutense de Madrid, España

Dr. Miguel Angel Márdero Arellano
Instituto Brasileiro de Informação em Ciência
e Tecnologia, Brasil

Lic. María Auxiliadora Martín Gallardo
Fundación Cs. de la Documentación, España

Dra. María del Carmen Mastropiero
Archivos Privados Organizados, Argentina

Dr. Andrea Mutolo
Universidad Autónoma de la Ciudad de
México, México

Mg. Luis Oporto Ordoñez
Director Biblioteca Nacional y Archivo
Histórico de la Asamblea Legislativa
Plurinacional de Bolivia, Bolivia
Universidad San Andrés, Bolivia

Dr. Alejandro Parada
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Gloria Ponjuán Dante
Universidad de La Habana, Cuba

Dra. Luz Marina Quiroga
University of Hawaii, Estados Unidos

Dr. Miguel Ángel Rendón Rojas
Universidad Nacional Autónoma de México,
México

Dr. Gino Ríos Patio
Universidad San Martín de Porres, Perú

Dra. Fernanda Ribeiro
Universidade do Porto, Portugal

Dr. Gino Ríos Patio
Universidad de San Martín de Porres, Perú

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza
Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Mg. Julio Santillán Aldana
Universidade de Brasília, Brasil

Dra. Anna Szejcher
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dra. Ludmila Tikhnova
Russian State Library, Federación Rusa



CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Indización

Revista Ciencias de la Documentación, se encuentra indizada en:



CATÁLOGO





CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

ISSN 0719-5753 - Volumen 6 / Número 1 / Enero – Junio 2020 pp. 22-45

ORIENTACIÓN PROFESIONAL: ENLACE ENTRE COMPETENCIAS BÁSICAS Y COMPETENCIAS LABORALES

PROFESSIONAL ORIENTATION: LINK BETWEEN BASIS SKILLS AND LABOR SKILLS

Dra. Eva Ángeles Bermúdez López

Universidad Nacional de Educación a Distancia, España

ID ORCID: <https://0000-0001-8335-3159>

eabermudez@alcala-real.uned.es

Fecha de Recepción: 28 de de noviembre de 2019 – **Fecha Revisión:** 03 de diciembre de 2019

Fecha de Aceptación: 30 de diciembre de 2019 – **Fecha de Publicación:** 01 de febrero de 2020

Resumen

Necesidad de fundamentar la Orientación Profesional permanente como nexo de unión entre las Competencias Clave o para la Vida (que aportan a la persona un nivel académico determinado) y las Competencias Laborales (demandadas por el mercado de trabajo). Siendo la Orientación un instrumento de ajuste constante entre los factores personales, académicos y contextuales de las personas a lo largo de sus vidas. En el presente estudio empírico, se mostrarán los resultados de la disponibilidad para el empleo (variable actitudinal) en función del género, edad y nivel académico de una muestra de personas desempleadas. Mostrando la importancia que la Orientación Profesional (como política activa de empleo) tiene no sólo como fuente de información y asesoramiento, sino también como herramienta para modificar actitudes adquiridas en las personas.

Palabras Claves

Orientación Profesional – Empleabilidad – Competencias claves – Competencias laborales

Abstract

Need to base the Permanent Professional Orientation as a link between the Key Competences or for Life (which provide the person with a certain academic level) and the Labor Competencies (demanded by the labor market). Being the Orientation an instrument of constant adjustment between the personal, academic and contextual factors of the people throughout their lives. In the present empirical study, the results of the availability for employment (attitudinal variable) will be shown according to the gender, age and academic level of a sample of unemployed people. Showing the importance that Vocational Guidance (as an active employment policy) has not only as a source of information and advice, but also as a tool to modify attitudes acquired in people.

Keywords

Professional Orientation – Employability – Key Competencies – Labor Competencies

Para Citar este Artículo:

Bermúdez López, Ava Ángeles. Orientación Profesional: enlace entre Competencias Básicas y Competencias Laborales. Revista Ciencias de la Documentación Vol: 6 num 1 (2020): 22-45.

Introducción

“Inteligencia es la habilidad de adaptarse a los cambios”
Stephen Hawking

Ante la situación sociolaboral en constante proceso de cambio, de exigencias múltiples y predominantemente tecnológicas y globales, las empresas demandan perfiles profesionales con una formación académica mínima (competencias básicas o para la vida) proporcionada por el sistema educativo. Pero, además, es importante que las personas adquieran capacidad actitudinal para aprender a lo largo de sus vidas a adaptarse a las distintas situaciones de su entorno. Donde no sólo han de conocer el mismo, sino también sus propias capacidades y el potencial que pueden llegar a tener mediante la ayuda e información adecuadas; marco este de actuación de la Orientación Profesional.

El escenario europeo y por ende, aplicado a todos los países miembros, gira en torno a la Orientación Profesional junto a medidas de educación y formación permanente para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad. Siendo el papel fundamental de la educación superior, la de capacitar al alumnado de habilidades y atributos (actitudinales, procedimentales y técnicos) para el desarrollo personal y profesional (satisfiriendo tanto necesidades propias como las requeridas por las empresas). Garantizando además el acceso a dicha adquisición de atributos y habilidades en condiciones de igualdad a lo largo de su vida laboral¹.

Es precisamente el acceso a la Orientación Profesional en condiciones de igualdad lo que hace que sea un Servicio Público. Fundamentado su marco de actuación en España en la Ley 56/2003², de 16 de diciembre, de Empleo, la Estrategia Española de Activación para el Empleo (2018-2020)³ y en el Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE, 2019)⁴. Donde la Orientación Profesional aparece siempre ligada en la normativa vigente a términos como empleabilidad, ocupabilidad, disponibilidad, contratabilidad, personas usuarias, Itinerario Personalizado de Inserción y en definitiva, a política de empleo. Haciendo de dichos términos, el tratamiento presentado en los siguientes apartados.

Conceptos ligados a la orientación profesional

Política de empleo

Definida en el art. 1 de la Ley 56/2003⁵, de 16 de diciembre, de Empleo, como el bloque de decisiones adoptadas tanto por el Estado como por las Comunidades Autónomas para desarrollar programas y medidas tendentes a la creación de empleo de calidad, ajustando la oferta y demanda de empleo, además de poner en marcha medidas

¹ Consejo Económico y Social España, Informe Competencias Profesionales y Empleabilidad (Madrid: CES, 2015).

² Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Boletín Oficial del Estado, num 301, de 17 de diciembre de 2003.

³ Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre (Boletín Oficial del Estado, 16 de diciembre de 2017), 305.

⁴ Plan Anual de Política de Empleo para 2019. Resolución de 12 de marzo de 2019 (Boletín Oficial del Estado, de 15 de marzo de 2019), num 64.

⁵ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (Boletín Oficial del Estado, de 17 de diciembre de 2003) num 301.

para reducir los períodos de desempleo de las personas y protegiéndolas mientras tanto. Persiguiendo el pleno empleo como objetivo final. El art. 2 de la misma Ley, expone entre sus objetivos los siguientes:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en todo el Espacio Europeo.
- Mantener un sistema eficaz de protección de desempleo; comprendiendo políticas activas de empleo, prestaciones y asegurando la coordinación entre los entes que ejecutan la política de empleo, gestión e intermediación.
- Adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo. En especial, de larga duración, facilitando una atención individualizada a personas desempleadas, mediante acciones integradas de políticas activas que mejoren su ocupabilidad. Comprendiendo acciones formativas para que la persona trabajadora mantenga y mejore su calificación profesional, empleabilidad y recalificación; adaptando sus competencias profesionales a requerimientos del trabajo.
- Asegurar políticas para la integración laboral de colectivos de mayores dificultades de inserción laboral: jóvenes, mujeres, personas discapacitadas y paradas de larga duración mayores de 45 años.
- Mantener la unidad de mercado en todo el territorio estatal; promoviendo desequilibrios territoriales y sociales.
- Asegurar la libre circulación de personas trabajadoras a nivel estatal y europea.
- Coordinar el fenómeno migratorio interno y externo.

Objetivos estos complementados años más tarde por el RDL 3/2011⁶ de 18 de febrero:

- Proporcionar servicios individualizados a la población activa para facilitar su incorporación, permanencia y evolución en el mercado laboral, así como a las empresas para mejorar su competitividad.
 - Fomentar la cultura emprendedora. Contribuir a la mejora de la atención individualizada a personas emprendedoras.
- Dirigiendo la política de empleo a personas desempleadas, ocupadas y empresas.

Disponibilidad

La Ley 56/2003, de 16 de septiembre, de Empleo, se refiere a personas beneficiarias de prestaciones por desempleo (art 19) para hablar de disponibilidad. Quedando restringida la visión de “disponibilidad” a la inscripción por parte de la persona desempleada en los Servicios Públicos de Empleo. Y la no presentación a alguna oferta de empleo de su perfil profesional, puede afectar negativamente a la disponibilidad (bajando puestos en el listado donde aparezca según esté inscrita en unas u otras ocupaciones profesionales para futuros sondeos que se realicen en la oficina de empleo en cuestión). Además de afectar a la prestación que esté recibiendo. Siendo por tanto una medida coercitiva. No una medida a estudiar para analizar los porqués socio-personales asociados a la disponibilidad para acordar soluciones conjuntamente con otras administraciones y la aplicación de políticas sociales, educativas, etc, que puedan junto con las políticas de empleo, solucionar eficazmente el grave problema de desempleo. En

⁶ Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo (Boletín Oficial del Estado de 19 de febrero de 2011), num 43

cuanto a la revisión literaria del término *disponibilidad*, nos encontramos con definiciones como la de Blanch⁷, quien indica que “la disponibilidad conlleva una representación de las ventajas e inconvenientes de estar empleado, los efectos asociados a estas percepciones y cierta orientación estratégica respecto al mercado de trabajo”. Siendo entendida la disponibilidad como actitud personal hacia el empleo. Por otro lado, también es considerada como “aptitud y disposición actuales para trabajar, si se presenta la oportunidad para ello”⁸.

Personas usuarias, beneficiarias o destinatarias

El artículo 19 bis de la Ley 56/2003, de 16 de septiembre de Empleo, se refiere a las mismas, como personas desempleadas, ocupadas y empresas. Refiriéndose explícitamente en el artículo 3 como “serán usuarios de los servicios las personas ocupadas o desempleadas y las empresas, independientemente de su forma jurídica, en los términos contemplados en el artículo 5”. Recogiéndose de igual forma en el art 5 del Real Decreto 7/2015⁹, de 16 de enero por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios Públicos del Sistema Nacional de Empleo. Concretándose además en la Orden ESS 381/2018¹⁰, de 10 de abril, que regula la Guía técnica de referencia para el posterior desarrollo de protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (actividades y criterios de calidad) como referente para las Comunidades Autónomas.

Empleabilidad

Objetivo central a lo largo de toda la legislación en materia de empleo. Desde la Ley de Empleo de 2003, el Real Decreto Ley 3/2011¹¹, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, el Real Decreto Ley 8/2014¹², de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, la Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre (BOE de 16 de diciembre) y el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) 2019¹³. Apareciendo dentro de los objetivos estratégicos tanto de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, como del Plan Anual de Política de Empleo refiriéndose concretamente a promover y potenciar la activación y mejora de la empleabilidad de jóvenes menores de 30 años. Prestando especial atención en aquellas personas jóvenes

⁷ Josep M. Blanch, *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social* (Barcelona: PPU, 1990).

⁸ David Glejberman, *Conceptos y definiciones: situación en el empleo, ocupación y actividad económica* (Ginebra: Departamento de Estadística-OIT, 2012).

⁹ Real Decreto Legislativo 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Boletín Oficial del Estado, num 31, de 5 de febrero de 2.015.

¹⁰ Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, (Boletín Oficial del Estado), num 91

¹¹ Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo (Boletín Oficial del Estado de 19 de febrero de 2011), num 43.

¹² Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (Boletín Oficial del Estado de 5 de julio de 2014), num 163

¹³ Plan Anual de Política de Empleo para 2019. Resolución de 12 de marzo de 2019 (Boletín Oficial del Estado, de 15 de marzo de 2.019), num 64.

que presentan déficit de formación y riesgo de precariedad laboral. Activando como principal instrumento para tal fin, el Plan de choque por el Empleo Joven¹⁴ (2019-2021), la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo. Junto a este objetivo estratégico, está abordar las políticas de activación (donde se encuentra la orientación profesional) desde una perspectiva holística y en colaboración con todos los agentes implicados; empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados. Haciendo referencia también a la promoción de una oferta formativa que cubra las necesidades del mercado laboral, mediante el desarrollo del Real Decreto 694/2017¹⁵, de 3 de julio, por el se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, a través de las Órdenes Ministeriales que regulan la oferta formativa y su financiación, el Catálogo de especialidades formativas y el Registro de entidades formativas. Interrelacionando a lo largo de la normativa, el concepto de empleabilidad con formación, orientación profesional y atención de necesidades tanto de las personas desempleadas, como del mercado laboral. Autores como Linares Insa, Córdoba Iñesta y Zacarés González¹⁶, hablan de factores individuales, características personales y factores externos de la empleabilidad. Los factores y/o indicadores de la empleabilidad de una persona, son la ocupabilidad y la contratabilidad

Ocupabilidad

Posibilidad o no de que la persona demandante de empleo, encuentre trabajo. Dependiendo a su vez de la contratabilidad (características demográficas y curriculares) y de la empleabilidad en sí. Siendo ésta el conjunto de competencias básicas y laborales que dotan a la persona de capacidad para adaptarse al mercado laboral; componente psicosocial muy importante asociado a la disponibilidad.

Contratabilidad

Grado de adecuación de las características demográficas (edad, género...) y curriculares (conocimientos y destrezas) de la persona que demanda empleo y las actividades a desarrollar en los puestos de trabajo ofertados.

Orientación Profesional

Incluida en la Ley 56/2003¹⁷, de 16 de diciembre, de empleo entre sus acciones y medidas de políticas activas de empleo (art. 23.1). Definiéndola como “acciones y medidas de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento” que partiendo de las circunstancias personales y profesionales de la persona beneficiaria o usuaria,

¹⁴ Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 (BOE de 8 de diciembre de 2018), num 296

¹⁵ Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (BOE 5 de julio de 2017), num 159

¹⁶ Lucía Linares Insa; Ana I. Córdoba Iñesta y Juan José Zacarés González, La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral (Recuperado el 11 de agosto de 2015, de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4068207.pdf> 2012).

¹⁷ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (Boletín Oficial del Estado, de 17 de diciembre de 2003), num 301.

permitan establecer el punto de partida en base a sus capacidades e intereses y desarrollar su itinerario personalizado para la búsqueda de empleo por cuenta propia o ajena (art. 25). La presente Ley de Empleo, le atribuye a la Orientación Profesional la asistencia para el autoempleo, siendo las personas beneficiarias desempleadas u ocupadas (por cuenta propia o ajena). En el art 7 sobre Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo de la misma Ley, se incluye el Servicio de Orientación Profesional. Acompañado de los Servicios de colocación y asesoramiento a empresas, formación y cualificación para el empleo y Asesoramiento para el autoempleo y emprendimiento. Siendo considerada la orientación profesional un Servicio de atención integral; donde su punto de partida es el diagnóstico de necesidades y características personales y profesionales de la persona. Para acompañar, asesorar, informar y motivar en las distintas transiciones laborales; desde el sistema educativo hacia el mundo laboral o entre las diversas escenarios coyunturales de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral. Persiguiendo la finalidad de ayudar a mejorar la empleabilidad de las personas que acuden al Servicio de Orientación Profesional; promoviendo y facilitando su carrera profesional y enfocarla hacia la contratación por cuenta propia o ajena. “Asimismo, y a partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera” (art 8.1). Además, dentro de los objetivos estructurales de la Estrategia Española de Activación para el Empleo¹⁸ (2017-2020) y del Plan Anual de Empleo¹⁹ 2019, la Orientación Profesional aparece junto a la formación, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Itinerario Personalizado de Inserción (IPI)

Asociado a la Orientación Profesional personalizada y recogido en el RD 7/2015, de 16 de enero²⁰, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, en su art 8.2 especifica las actividades del Servicio de orientación profesional.

Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil

Comprenderá la atención específica al usuario, al objeto de identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales, así como cuantas otras variables se estimen relevantes en el protocolo específico que desarrolle esta actividad. Esta información se utilizará para la elaboración del perfil del usuario y su clasificación en función de su empleabilidad.

Diseño del itinerario personalizado para el empleo

Consistirá en la elaboración y comunicación fehaciente al usuario, cuando proceda, del proceso que se considere más adecuado para su acceso al empleo de acuerdo con su perfil, necesidades y expectativas a través de criterios técnicos y

¹⁸ Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre (Boletín Oficial del Estado, 16 de diciembre de 2017), 305.

¹⁹ Plan Anual de Política de Empleo para 2019. Resolución de 12 de marzo de 2019 (Boletín Oficial del Estado, de 15 de marzo de 2019), num 64.

²⁰ Real Decreto Legislativo 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 31, de 5 de febrero de 2015.

estadísticos, incluyendo las principales actuaciones propuestas y el calendario de realización, así como los elementos de verificación y seguimiento. Para la realización de este itinerario será necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo entre el usuario y el servicio público de empleo. El itinerario deberá incorporar, los siguientes datos:

- a) Identificación de alternativas profesionales partiendo del análisis motivado de oportunidades de empleo para los usuarios a nivel internacional, europeo y estatal, respecto a su perfil profesional.
- b) De acuerdo al perfil de la persona usuaria, identificar un itinerario formativo y/o acreditación de experiencia laboral o formación no formal para la cualificación profesional y la mejora de competencias.
- c) Identificar según el perfil de la persona, las actuaciones de búsqueda activa de empleo (BAE) a realizar de forma obligada por la persona que decide realizar un itinerario personalizado de inserción.

Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad

Consistirá en el seguimiento individual y personalizado por parte de un tutor u orientador de las actuaciones que el usuario vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario, la revisión y actualización del mismo, la fijación y supervisión del cumplimiento de hitos, etapas y obligaciones, así como del compromiso de actividad para el caso de usuarios que también sean perceptores de prestaciones, y cuantas otras funciones de asesoramiento, información y apoyo sean precisas para facilitar la activación del usuario y mejorar su empleabilidad.

Asesoramiento y ayuda técnica adicional para:

- a) La definición de su currículum, que refleje su perfil profesional en términos de competencias profesionales: Comprenderá la información y asesoramiento personal, grupal o general a los usuarios, así como la provisión de instrumentos y técnicas de ayuda para la elaboración de su currículum personalizado.
- b) La aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo: Contemplará la provisión de información, y manejo básico de los medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales. Se derivará, cuando proceda, al servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

Información y asesoramiento adicional

El asesoramiento abarcará la siguiente información principalmente:

- a) La situación del mercado de trabajo, las políticas activas de empleo y oferta de los servicios comunes y complementarios de la cartera: Comprenderá la comunicación sobre los datos o las circunstancias relativas al mercado de trabajo y las políticas activas de empleo que puedan resultar de utilidad para incrementar las oportunidades de empleo de los usuarios, incluida la información acerca de los servicios comunes y complementarios de la Cartera. Podrá realizarse con carácter personal, grupal o general, en forma presencial o mediante la utilización de medios telemáticos.

- b) La oferta formativa y los programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas: Comprenderá las actuaciones de asesoramiento especializado a los usuarios respecto de la oferta de formación. Podrá prestarse de forma presencial o a través de las tecnologías de la información y comunicación, de forma individual o colectiva, atendiendo a las necesidades de los sectores productivos y de las personas y a las posibilidades existentes a nivel europeo.

Apoyo a la gestión de la movilidad laboral

Comprenderá la información, asesoramiento y el apoyo a la movilidad geográfica y funcional, tanto en el ámbito nacional, europeo e internacional de los usuarios para aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso. Incluirá información general acerca de las circunstancias de trabajo más relevantes en el ámbito territorial de la Unión Europea, incluyendo el acceso a la información disponible a través de la red EURES²¹.

También la Estrategia Española de Activación para el Empleo (2017-2020) y el Plan Anual de Empleo 2019 (siendo ésta la programación y concreción anual de los programas y planes de empleo), ubican la Orientación dentro del Eje 1 de los objetivos estructurales. La cual comprende acciones de información, orientación profesional, asesoramiento, motivación y diagnóstico para diseñar el perfil profesional y competencial a trazar por la persona usuaria del Servicio de Orientación. Prestando especial interés por el “diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias”.

Resaltando la atención personalizada para conseguir los siguientes objetivos instrumentales:

- Diagnóstico personalizado.
- Orientación y acompañamiento de itinerarios individuales personalizados.
- Gestión y cobertura de ofertas de empleo.
- Relación con empresas, entidades territoriales, y otros agentes del mercado de trabajo.

Competencias

En el ámbito laboral, el presente término surgió asociado al término cualificación. Sin embargo, ha ido evolucionando desde un enfoque instrumentalista para denominarse “competencia” al igual que en el ámbito educativo. Confluyendo desde ambos espacios (laboral y educativo) en la cuantificación; demostración de las competencias adquiridas por la persona tanto a través del sistema educativo, como de la formación profesional para el empleo y la experiencia laboral bajo los certificados de profesionalidad. Así, la Ley Orgánica 5/2002²², de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional define

²¹ EURES (EUROpean Employment Services), es una red de cooperación para el empleo y para la libre circulación de trabajadores, uno de los principios fundamentales de la Unión Europea (UE), como queda indicado en los artículos correspondientes del Tratado que crea la Comunidad europea.

²² Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional (BOE de 20 de junio de 2002), num 147.

competencia profesional como *"el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo"*. La citada Ley, crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL); órgano administrativo adscrito al Ministerio de Educación y Formación Profesional que elabora y actualiza periódicamente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales junto con el correspondiente Catálogo Modular de Formación: Siendo el mismo, la base para diseñar los títulos de Formación Profesional (competencia del Sistema Educativo) y los Certificados de Profesionalidad de la Formación Profesional para el Empleo (competencia del Servicio Público de Empleo Estatal SEPE). Llegando de este modo a tener el concepto de competencia profesional carácter integrador; abarcando todo tipo de capacidades de diversa naturaleza que poniéndolas en funcionamiento, hacen posible conseguir el resultado esperado vinculado al desempeño profesional.

El desarrollo y certificación de las competencias profesionales en España, sigue el mismo patrón en Europa y también a nivel internacional. Tal es el caso del informe de la *"Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills"* (SCANS)²³ realizado en EE.UU. en 2009.

El mismo, distingue entre competencias básicas y competencias transversales o laborales (comunes o como su nombre lo indica, transversales en todos los estudios universitarios). Entre las competencias básicas, destacan: habilidades de lectura, comprensión, matemáticas, NNTT, emprendedoras etc.

Mientras que dentro de las competencias transversales o laborales, destacan: aptitudes para pensar creativamente, tomar decisiones y resolver problemas, razonar de forma responsable y trabajar en equipo, resiliencia y adaptación a los cambios, etc. Siendo una definición que abarcaría lo dicho hasta el momento, la de González y Wagenaar²⁴ sobre competencias, "una combinación dinámica de conocimientos, habilidades, capacidades y valores".

En el gráfico 1, se muestra un resumen de todos los conceptos integrados en la misión de la Orientación Profesional.

²³ William G. Huitt, (The SCANS report revisited. Paper delivered at the Fifth Annual Gulf South Business and Vocational Education Conference, Valdosta State University, Valdosta, GA, April 18, 1997. Retrieved [date], from <http://www.edpsycinteractive.org/papersscanspap.html>, 1999)

²⁴ Julia González y Robert Wagenaar, (Eds.), Tuning educational structures in Europe. Informe final - Proyecto piloto fase 2. (Bilbao: La contribución de las universidades al proceso de Bolonia, 2006)

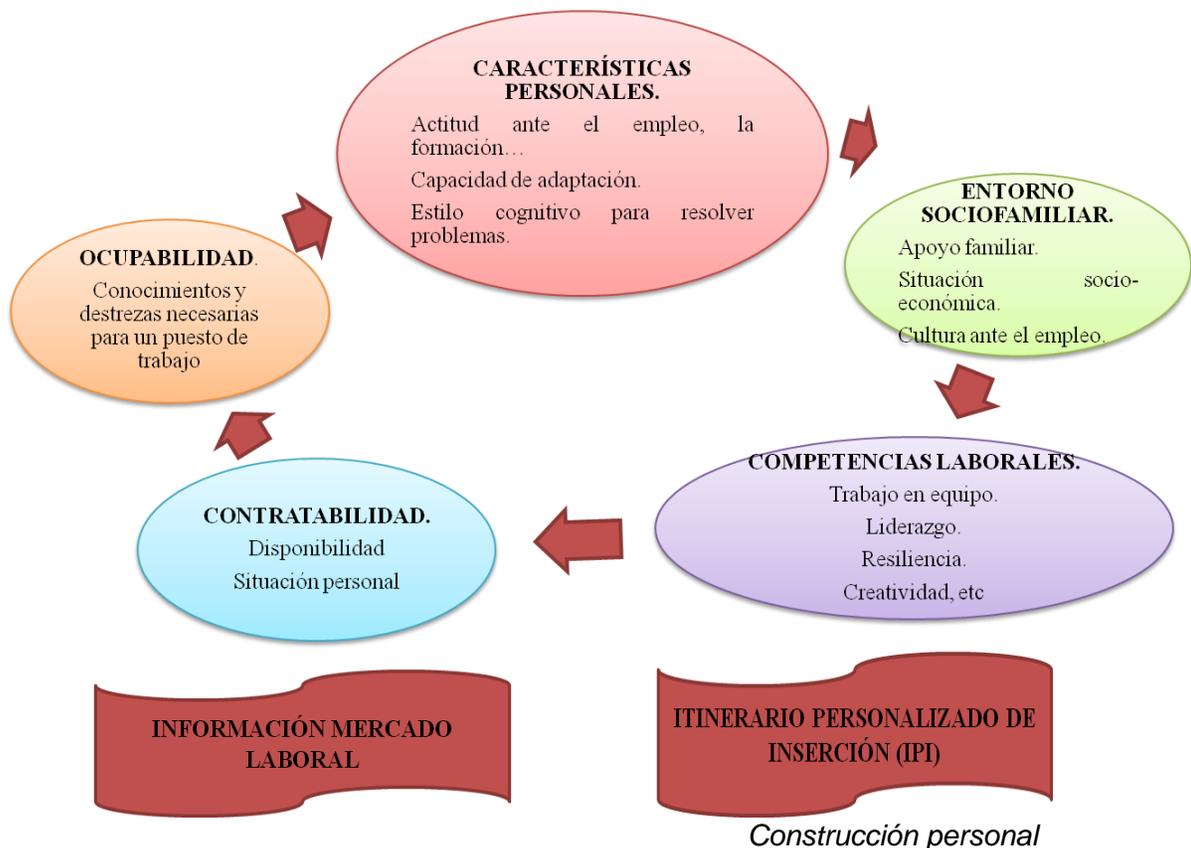


Gráfico 1

Factores a considerar por la Orientación Profesional para mejorar la empleabilidad

Siendo el principal objetivo de la Orientación Profesional, mejorar la empleabilidad entre otros. Y para ello, basándose en el modelo sistémico; teniendo en cuenta los siguientes factores relacionados con cada persona desempleada u ocupada que acude a un Servicio Público de Orientación: características personales, entorno socio-familiar, ocupabilidad, contratabilidad y competencias laborales. El presente trabajo surge de la necesidad de dignificar la labor de la Orientación Profesional permanente. La cual se desarrolla en España como una medida más dentro de las Políticas Activas de Empleo. Hablaremos de la disponibilidad para el empleo (encuadrada dentro de las competencias genéricas, transversales o laborales) en función del sexo, edad y nivel de estudios de personas desempleadas. Siendo por tanto un objetivo a trabajar desde la Orientación Profesional para mejora la empleabilidad de las personas desempleadas.

Método

Muestra

En este trabajo participan 263 personas desempleadas cuyo nivel académico está distribuido en nueve grupos: 1,1% sin estudios, 28,5 % Certificado de Estudios Primarios, 26,6% Graduado Escolar, 12,5% ESO, 21,2% Ciclo Formativo, 5,7% Bachiller, 8,7% Diplomatura, 6,4% Licenciatura y 0,7% Grado Universitario. Tal y como se muestra en la Tabla 1.

NIVEL ACADÉMICO	n	% DE PERSONAS
TOTAL	263	100,0
Sin Estudios	3	1,1
Certificado Estudios Primarios	43	28,5
Graduado Escolar	70	26,6
ESO	33	12,5
Ciclo Formativo	56	21,2
Bachiller	15	5,7
Diplomatura	23	8,7
Licenciatura	18	6,4
Grado	2	0,7

Nota: (n) número de personas desempleadas que acuden a un servicio de Orientación Profesional; (%) porcentaje de personas desempleadas sobre la muestra total.

Tabla 1

Nivel Académico

Fuente: Construcción personal

En cuanto a la edad y género de las personas que configuran la muestra, el 70% son mujeres y el 30% hombres. En cuanto al tramo de edades, aunque la cantidad es similar en cada uno de ellos, destaca la asistencia al Servicio de Orientación Profesional tanto de hombres como de mujeres con edades comprendidas entre 30 y 45 años. Tal y como podemos ver representado en la Tabla 2.

TRAMOS DE EDAD	N hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Nº total	% Total
Menores de 30 años	28	29,7	66	70,2%	94	35,7%
30-45 años	30	30,6	68	69,3%	98	37,2%
Mayores de 45 años	21	29,5	50	70,4%	71	26,9%
TOTAL	79	30%	184	70%	263	100,0

Nota: (N) número de personas desempleadas que acuden a un servicio de Orientación Profesional; (%) porcentaje de personas desempleadas sobre la muestra total.

Tabla 2

Edad y género

Fuente: Construcción personal

Respecto a la No disponibilidad geográfica fuera de la provincia en la que residen por tramos de edad y género, aparece representado en la tabla 3.

TRAMOS DE EDAD	Hombres No disponibilidad	% Hombres No disponibilidad	Mujeres No disponibilidad	% Mujeres No disponibilidad
Menores de 30 años	1	1,2%	45	24,4%
30-45 años	3	3,7%	33	17,9%
Mayores de 45 años	4	5%	24	13%
TOTAL	8	10%	102	55,4%

Nota: (N) número de personas desempleadas en función del género y tramos de edad que acuden a un servicio de Orientación Profesional y que no tienen disponibilidad geográfica fuera de la provincia en la que residen; (%) porcentaje de personas desempleadas en función del género y tramos de edad que no tienen disponibilidad sobre la muestra total.

Tabla 3

No disponibilidad geográfica en función del género y tramos de edad

Fuente: Construcción personal

En cuanto a la disponibilidad para el empleo geográfica en función del género y tramos de edad, tenemos lo mostrado en la tabla 4:

TRAMOS DE EDAD	N hombres Si disponibilidad	% Hombres Si disponibilidad	Mujeres Si disponibilidad	% Mujeres Si disponibilidad
Menores de 30 años	27	34%	21	11,4%
30-45 años	27	34%	35	19%
Mayores de 45 años	17	21,5%	26	14%
TOTAL	71	89,5%	82	44,4%

Tabla 4

Disponibilidad geográfica en función del género y la edad

Fuente: Construcción personal

La muestra que aquí nos ocupa, ha sido obtenida mediante muestreo aleatorio por conglomerados. Considerando que la población total que pasó por el Servicio de Orientación Profesional fue de 1.343 personas.

El estudio de la disponibilidad en función de la edad, género y nivel académico, presenta las siguientes variables:

- Variable dependiente (VD): disponibilidad.
- Variable independiente (VI): edad, género y nivel académico.

Instrumento

Se ha utilizado la técnica de encuesta con un Cuestionario estructurado. En palabras de Dillan, Madden y Firtle (1994)²⁵ es un “instrumento para la recolección de datos que ordena de manera formal las cuestiones diseñadas para extraer la información requerida”.

Este instrumento se estructura en los siguientes bloques:

- a) Datos personales: género, edad, nacionalidad, discapacidad.
- b) Nivel académico y especialidad.
- c) Experiencia laboral previa.
- d) Formación profesional para el empleo realizada, número de horas de formación y especialidades.
- e) Participación en otros programas de formación y empleo: taller de empleo, escuela taller, casa de oficios, acciones experimentales y experiencias profesionales para el empleo (EPES).
- f) Disponibilidad para el empleo.

El presente trabajo, se centrará en la disponibilidad para el empleo en función del nivel académico, del género y de la edad de las personas desempleadas.

²⁵ Willian R. Dillon; Thomas J. Madden and Neil H. Firtle, Marketing research in a marketing environment (Illinois: Irwin, Homewood, 1994).

Para hallar la variable disponibilidad, se ha usado una única pregunta dicotómica cerrada con las alternativas de respuesta: SI/NO. Siendo la pregunta la siguiente: *¿Tiene disponibilidad para buscar empleo fuera de la provincia en la que vive?*

Diseño metodológico y procedimiento

Para obtener las respuestas presentadas en el estudio, se ha seguido el diseño de investigación no experimental, exploratorio y longitudinal a lo largo del tiempo, tipo cuestionario o encuesta ad hoc realizado personalmente. El procedimiento ha seguido las siguientes fases:

- a) Búsqueda bibliográfica relacionada con el estudio a tratar.
- b) Diseño del instrumento de recogida de información; el cuestionario ad hoc.
- c) Validación del cuestionario mediante la técnica de discusión de expertos.
- d) Recogida de información (actuaciones de las personas desempleadas realizadas a lo largo de cinco años) totalmente anónima.
- e) Análisis de datos mediante el programa estadístico SPSS.
- f) Análisis y presentación de resultados.

Análisis de datos

Se ha utilizado el programa estadístico SPSS. Para analizar y representar la relación y porcentaje existente entre la disponibilidad para el empleo con el nivel académico, género y edad de las personas desempleadas de la muestra.

NIVEL ACADÉMICO	DISPONIBILIDAD en nº		TOTAL
	SI	NO	
Sin estudios	3	0	3
Certificado Estudios Primarios	32	11	43
Graduado Escolar	51	19	70
ESO	20	13	33
Ciclo Formativo	44	12	56
Bachiller	11	4	15
Diplomatura	18	5	23
Licenciatura	17	1	18
Grado	2	0	2

Tabla 5
Datos cruzados Disponibilidad y Nivel Académico
Fuente: Construcción personal

Orientación Profesional: enlace entre Competencias Básicas y Competencias Laborales pág. 36

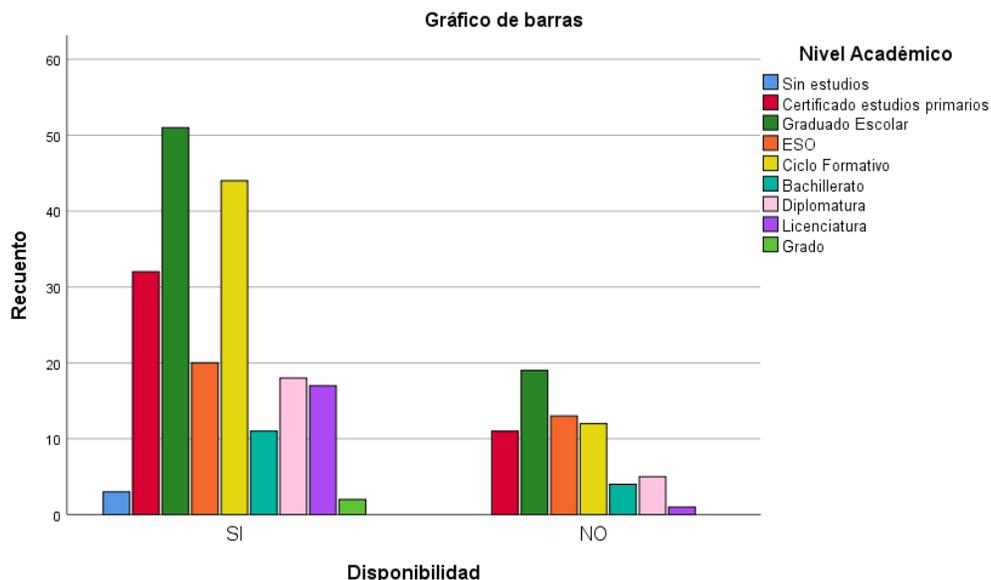


Gráfico 2
Disponibilidad para el empleo en función del Nivel Académico
Fuente: Construcción personal

NIVEL ACADÉMICO	DISPONIBILIDAD en %		TOTAL
	SI	NO	
Sin estudios	1,1%	0%	1,1%
Certificado Estudios Primarios	12,1%	4,1%	16,3%
Graduado Escolar	19,3%	7,2%	26,6%
ESO	7,6%	4,9%	12,5%
Ciclo Formativo	16,7%	4,5%	21,2%
Bachiller	4,1%	1,5%	5,7%
Diplomatura	6,8%	1,9%	8,7%
Licenciatura	6,4%	0,3%	6,8%
Grado	0,7%	0%	0,7%

Tabla 6
Datos estadísticos: Disponibilidad en función del Nivel Académico
Fuente: Construcción personal

Como se puede apreciar, existe relación entre el nivel académico y la disponibilidad para el empleo (siendo ésta en este caso, la de buscar empleo fuera de la provincia donde viven las personas desempleadas del estudio).

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Nivel Académico	263	1	10	4,49	2,215
Disponibilidad	263	1	2	1,25	,432
N válido (por lista)	263				

Tabla 7
Desviación y media del Nivel Académico y de la Disponibilidad
Fuente: construcción personal

Existe homogeneidad en las varianzas y normalidad en las muestras del presente estudio.

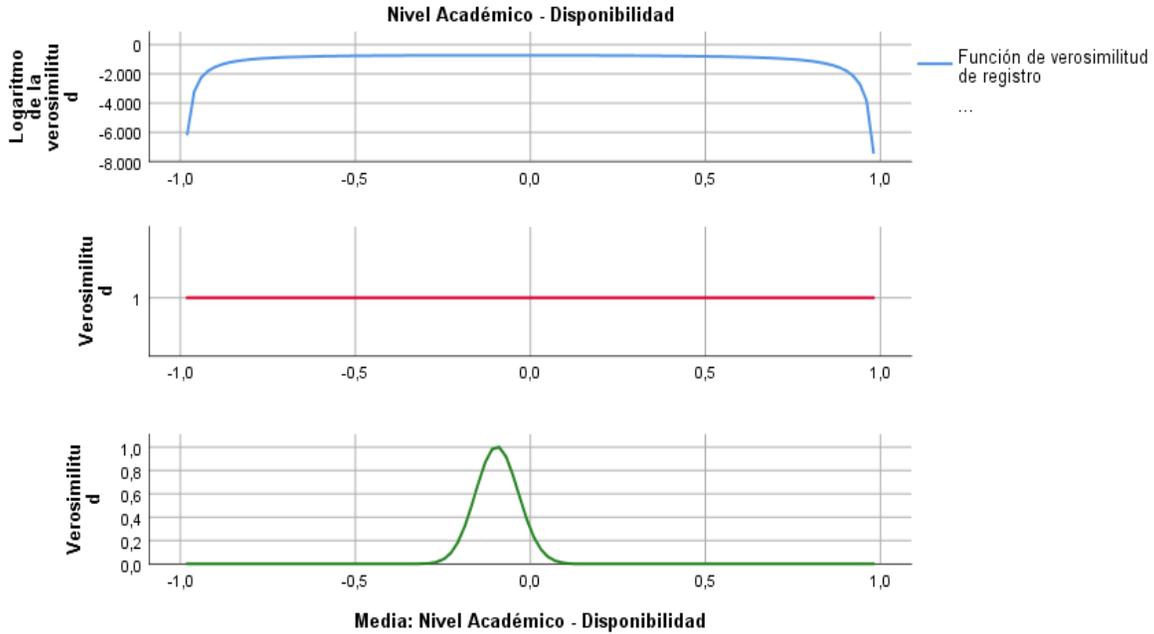


Gráfico 2

Función de verosimilitud del registro Nivel Académico y Disponibilidad

Fuente: construcción personal

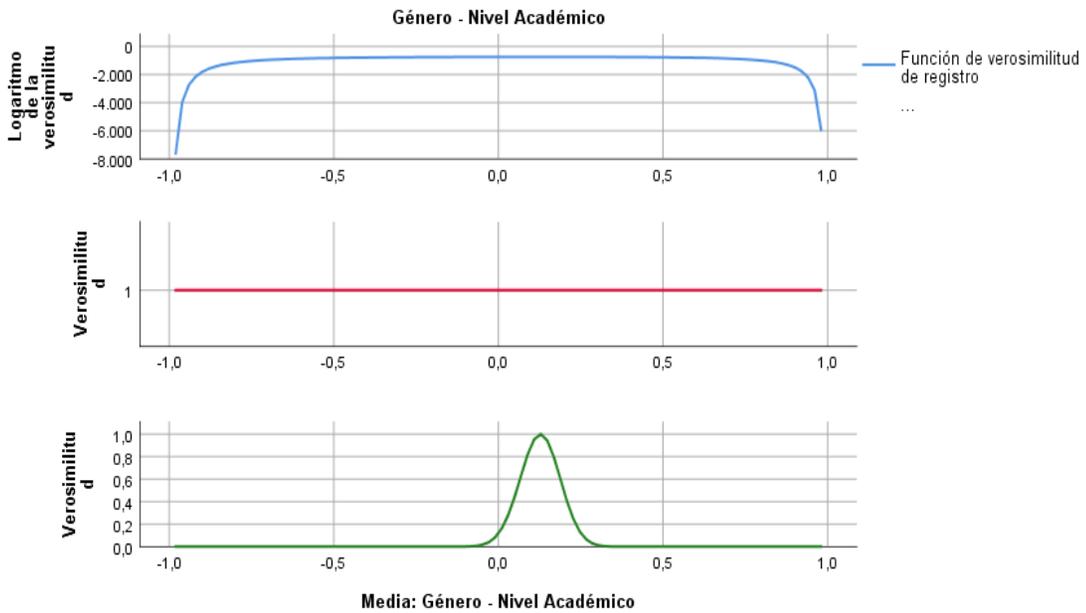


Gráfico 3

Función de verosimilitud del registro Nivel Académico y Género

Fuente: construcción personal

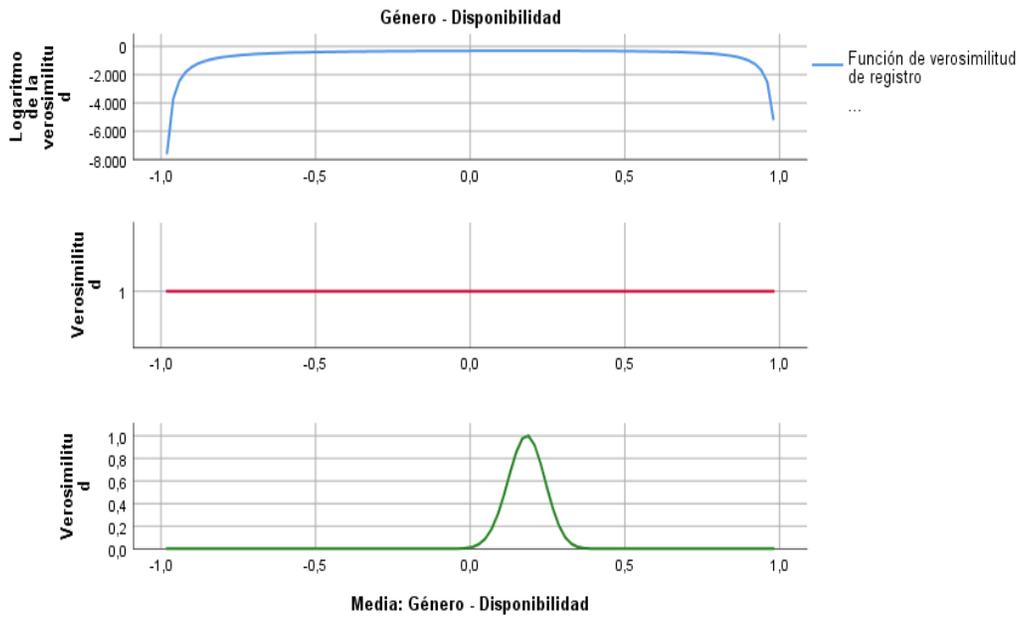


Gráfico 4
Función de verosimilitud del registro Disponibilidad y Género
Fuente: construcción personal

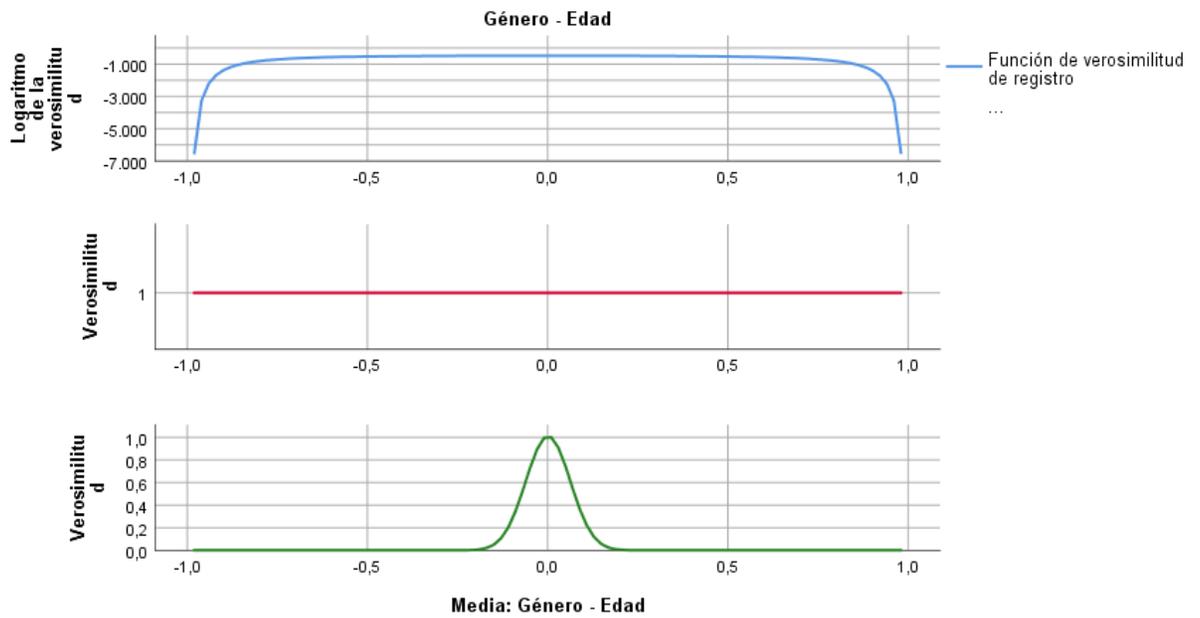


Gráfico 5
Función de verosimilitud del registro Edad y Género
Fuente: construcción personal

En cuanto a la disponibilidad o no para el empleo a nivel geográfico en relación al género y la edad, se muestra en los gráficos 6 y 7.

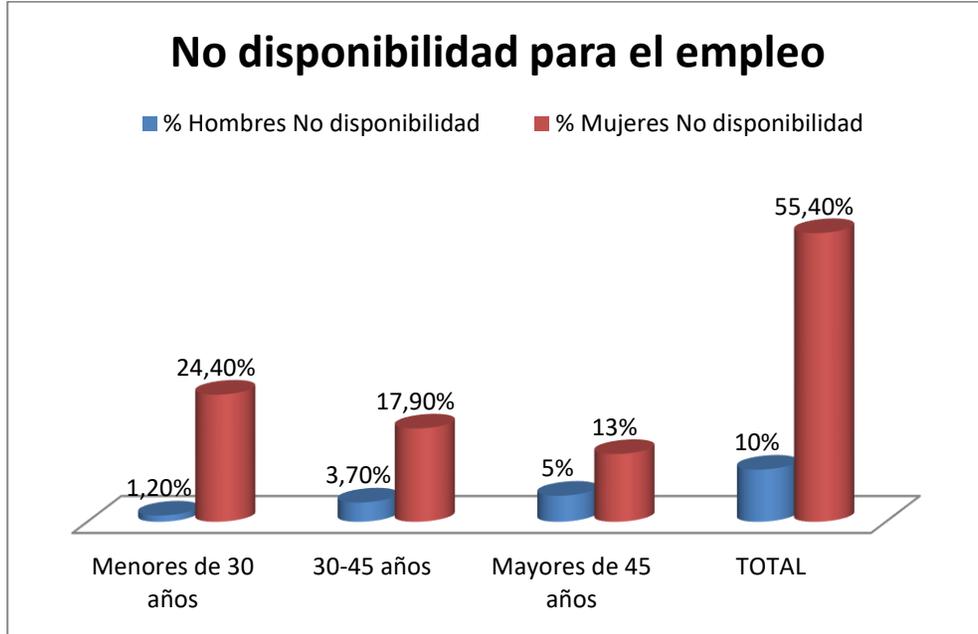


Gráfico 6

No disponibilidad para el empleo en función del género y edad

Fuente: construcción personal

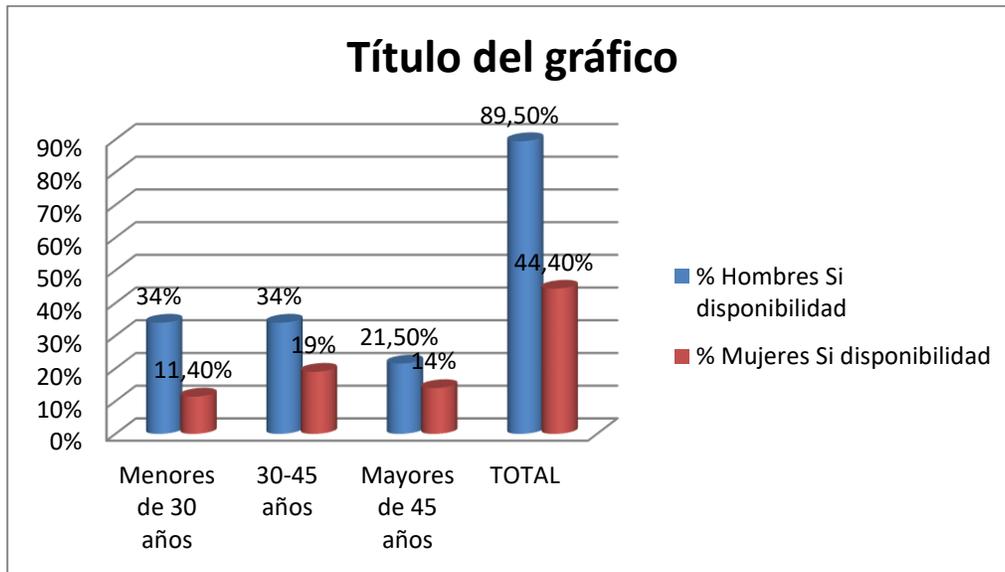


Gráfico 7

Disponibilidad geográfica para el empleo en función del género

Fuente: construcción personal

Tabla cruzada Disponibilidad*Género

		Género		
		Masculino	Femenino	Total
Disponibilidad	SI	69	129	198
	NO	10	55	65
Total		79	184	263

Tabla 8

Datos recogidos de la disponibilidad en función del género

Fuente: construcción personal

Como se puede apreciar, es mayor el número de mujeres respecto a los hombres que no tienen disponibilidad geográfica para el fuera de la provincia en la que residen. Siendo esta cifra más acentuada en mujeres menores de 30 años. Presentando menos disponibilidad geográfica en el caso de los hombres, los mayores de 45 años.

Caracterización de distribución posterior para correlaciones por parejas^a

				Género	Nivel Académico	Disponibilidad	Edad
Género	Posterior	Moda		,127	,183	,001	
		Media		,126	,181	,001	
		Varianza		,004	,004	,004	
	95% Intervalo creíble	Límite inferior		,008	,065	-,119	
		Límite superior		,244	,297	,121	
	N		263	263	263	263	263
Nivel Académico	Posterior	Moda	,127		-,096	-,062	
		Media	,126		-,095	-,062	
		Varianza	,004		,004	,004	
	95% Intervalo creíble	Límite inferior	,008		-,215	-,180	
		Límite superior	,244		,023	,059	
	N		263	263	263	263	263
Disponibilidad	Posterior	Moda	,183	-,096		,064	
		Media	,181	-,095		,063	
		Varianza	,004	,004		,004	
	95% Intervalo creíble	Límite inferior	,065	-,215		-,057	
		Límite superior	,297	,023		,182	
	N		263	263	263	263	263
Edad	Posterior	Moda	,001	-,062	,064		
		Media	,001	-,062	,063		
		Varianza	,004	,004	,004		
	95% Intervalo inferior	-,119	-,180	-,057			

creíble	Límite superior	,121	,059	,182	
N		263	263	263	263

a. El análisis asume previas de referencia ($c = 0$).

Tabla 9

Correlación Bayesiana. Caracterización de distribución posterior para correlaciones por parejas^a

Fuente: construcción personal

El intervalo de 95% de credibilidad del coeficiente de correlación de Pearson para edad, nivel académico y género en relación con la disponibilidad geográfica para el empleo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	198	75,3	75,3
	NO	65	24,7	24,7
	Total	263	100,0	100,0

Tabla 10

Frecuencia de la Disponibilidad

Fuente: construcción personal

Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	79	30,0	30,0
	Femenino	184	70,0	70,0
	Total	263	100,0	100,0

Tabla 11

Frecuencia del Género

Fuente: construcción personal

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Género	263	1	2	1,70	,459
Nivel Académico	263	1	10	4,49	2,215
Disponibilidad	263	1	2	1,25	,432
Edad	263	1	3	1,91	,789
N válido (por lista)	263				

Tabla 12

Estadísticos descriptivos de las distintas variables

Fuente: construcción personal

Acuerdo global^a

	Kappa	Asintótica Error estándar	z	Sig.	95% de intervalo de confianza asintótico	
					Límite inferior	Límite superior
Acuerdo global	,119	,047	-2,532	,011	-,211	-,027

a. Los datos de muestra contienen 263 sujetos eficaces y 2 evaluadores.

Tabla 13

Kappa de evaluadores múltiples de Fleiss

Fuente: construcción personal

Correlaciones

	Correlación Pearson	de	Género		
			Académico	Disponibilidad	
Género		1	,128*	,183**	
	Sig. (bilateral)		,038	,003	
	N	263	263	263	
Nivel Académico		,128*	1	-,096	
	Sig. (bilateral)	,038		,120	
	N	263	263	263	
Disponibilidad		,183**	-,096	1	
	Sig. (bilateral)	,003	,120		
	N	263	263	263	
Edad		,001	-,063	,064	
	Sig. (bilateral)	,988	,312	,304	
	N	263	263	263	

Tabla 14

Correlaciones entre las distintas variables.

Fuente: construcción personal

- La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
- La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Resultados

Existe correlación positiva entre las distintas variables independientes (edad, género y nivel académico) y la variable dependiente (disponibilidad). Siendo especialmente significativa la disponibilidad en función del género. Donde como ha quedado representado en los gráficos 6 y 7, son los hombres los que presentan mayor disponibilidad geográfica para el empleo respecto a las mujeres.

La desviación típica o estándar, nos aporta la probabilidad de que la disponibilidad para trabajar aparezca asociada al nivel académico, a la edad y de manera significativa, al género de las personas desempleadas.

Existiendo por tanto relación entre las variables estudiadas: disponibilidad geográfica; encuadrada dentro de los factores inherentes a la orientación profesional (principalmente pertenece al factor “contratabilidad”, pero también está asociado el término “disponibilidad” al entorno sociofamiliar de cada persona desempleada; apoyo o no que recibe de su familia y la cultura ante el empleo), nivel educativo o académico, edad y género de las mismas. Manteniéndose las relaciones causales entre las variables analizadas en el estudio con pesos de regresión próximos a los obtenidos en la población global.

Debate y conclusiones

En el presente trabajo, se ha estudiado la Orientación Profesional a nivel institucional, además de su relación con la adquisición de competencias laborales (donde estaría incluida la variable dependiente “disponibilidad” para el empleo). Además de mostrar los resultados del estudio realizado a 263 personas desempleadas donde se reflejará la disponibilidad para el empleo de las mismas en función de su nivel académico, género y edad.

La Orientación Profesional para el Empleo y su posterior aplicación parte de experiencias y directrices tanto europeas como internacionales. Plasmándose en normativa europea, nacional y autonómica. Siendo las Políticas Activas de Empleo (PAE) de cada país miembro de la Unión Europea las encargadas de definir las directrices; marco de actuación y contexto para la Orientación. Siendo la misma la herramienta clave para garantizar el aprendizaje a lo largo de toda la vida; objetivo prioritario dentro de las políticas activas de empleo y nexo de unión entre el sistema educativo (que aporta las competencias básicas o para la vida) y el mercado laboral. Contribuyendo de esta manera a la equidad y cohesión de social la inclusión de la Orientación Profesional como un Servicio Público de Empleo para que cada persona tenga las mismas condiciones de accesibilidad e igualdad. Relacionando por tanto la inclusión social con la inserción no sólo en el mercado de trabajo (de manera específica y puntual) si no en la sociedad en sí (visión holística de la intervención en orientación profesional). Donde cada persona a de ser integrada en la sociedad a la que pertenece como persona y como profesional; siendo partícipe de la misma como ciudadano/a de pleno derecho (haciendo uso de forma explícita de sus derechos y obligaciones).

Justificando de esta forma la presencia constante y a lo largo de la vida de las personas (tanto empleadas como desempleadas) de la Orientación Profesional. La cual no puede ofrecerse de manera puntual o aislada (sin estar interrelacionada con otros programas de educación, formación, servicios sociales y empleo) ni por organismos privados (mermando el acceso a la misma de personas que la necesiten).

Siendo además la uniformidad de criterios por parte de las Administraciones intervinientes en la mejora de la empleabilidad. Adoptándose un modelo o visión sistémica de la intervención desde la Orientación Profesional; donde la educación y el empleo vayan de la mano de la puesta en marcha de políticas sociales ajustadas a la realidad socio-económica del momento.

Bibliografía

Blanch, J.M. Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social. Barcelona: PPU. 1990.

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor – OIT). Educación y trabajo: una relación incluyente e inquietante. www.cinterfor.org.uy/public/s/spanish/region/am-pro/cinterfor. 2004.

Consejo Económico y Social España. Informe Competencias Profesionales y Empleabilidad. Madrid: CES. Nº 3. 2.015.

Dillan, W. R.; Madden, T. J. and Firtle, N. H. Marketing research in a marketing environment. Illinois: Irwin Homewood. 1994.

Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre. Boletín Oficial del Estado, de 16 de diciembre de 2017. núm. 305

Glejberman, David. Conceptos y definiciones: situación en el empleo, ocupación y actividad económica. Ginebra: Departamento de Estadística-OIT. 2012. Recuperado el 26 de mayo de 2015 de: <http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-imt2/es/dg7>

Gonzalez, J. y Wagenaar, R. (Eds.). Tuning educational structures in Europe. Informe final - Proyecto piloto fase 2. Bilbao: La contribución de las universidades al proceso de Bolonia. 2006

Huitt, W. The SCANS report revisited. Paper delivered at the Fifth Annual Gulf South Business and Vocational Education Conference. Valdosta State University: Valdosta, GA, April 18, 1997. Retrieved [date], from <http://www.edpsycinteractive.org/papersscanspap.html> 1999

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Boletín Oficial del Estado, de 17 de diciembre de 2.003. núm. 301

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Boletín Oficial del Estado, de 10 de septiembre de 2.015. núm. 217

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional. BOE de 20 de junio de 2002. núm. 147

Linares Insa, L. I.; Córdoba Iñesta, A. I. y Zacarés González, J. J. La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. 2012. Recuperado el 21 de diciembre de 2019 de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4068207.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel de país. Ginebra, Suiza: Organización Internacional de Trabajo. 2008.

Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Boletín Oficial del Estado, Núm. 91.

Plan Anual de Política de Empleo para 2019. Resolución de 12 de marzo de 2019. Boletín Oficial del Estado, de 15 de marzo de 2.019. núm 64.

Real Decreto Legislativo 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Boletín Oficial del Estado, de 5 de febrero de 2.015. núm. 31.

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. Boletín Oficial del Estado, de 24 de octubre de 2015. núm. 255.

Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. Boletín Oficial del Estado de 5 de julio de 2014. núm. 163.

Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. BOE 5 de julio de 2017. núm. 159.

Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021. BOE de 8 de diciembre de 2018. núm. 296.

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL



Revista
CD
Ciencias de la
Documentación

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Ciencias de la Documentación**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Ciencias de la Documentación**.