



---

**Universidad de Valladolid**

Facultad de Educación y Trabajo Social

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA

Curso 2016-2017

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**“Una aproximación a la realidad de los servicios de  
orientación que ofrecen las diferentes universidades españolas”**

Autora: Patricia Díaz Gallego

Tutor académico: Dr. Francisco Javier Gómez González

Valladolid, 2017

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar quiero agradecer la implicación en el presente trabajo de la Fundación General de la Universidad de Valladolid; especialmente a Inés Moya de la Calle.

En segundo lugar, a los servicios de orientación universitarios que han respondido a los cuestionarios sobre los que se basa este estudio.

Finalmente, a Francisco Javier Gómez González, quien me ha dirigido el Trabajo Fin de Máster, por su interés mostrado y apoyo durante la realización del mismo.

## RESUMEN

Nos encontramos ante un mercado laboral en continuo cambio, por lo que son importantes las decisiones que los estudiantes universitarios tomen con respecto a sus estudios, así como en la elaboración y desarrollo profesional para abrirse puertas en su inserción laboral. Es significativo en este proceso por tanto, que desde los servicios de orientación se acompañe y guíe a este colectivo, lo que va a aportar calidad, y eficacia en las enseñanzas profesionales.

Para conocer la realidad de los servicios que presentan las diferentes universidades españolas, presentamos un análisis de datos llevado a cabo a través de un cuestionario, revisión de las páginas web de cada uno de los servicios ofrecidos, así como recopilación bibliográfica de otros estudios realizados en esta línea.

**Palabras clave:** Orientación profesional, Desarrollo de la carrera, Servicio de orientación, Formación profesional superior, Estudiante universitario, Calidad de la educación.

## ABSTRACT

We are a changing labor market, so are important decisions taken college students regarding their studies, as well as the preparation and professional development to open doors in their employment. It's important in this process, from the guidance services will accompany and guide to this group, which will provide quality and efficiency in the professional teachings.

To know the reality of these services have at Spanish universities, we present a data analysis carried out through a questionnaire, review of the web pages of each of the services offered, as well as bibliographic compilation of other studies in this line.

**Key words:** Vocational guidance, Career development, Educational guidance, Professional training, University students, Educational quality.

## INDICE

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	p. 7
1.1. Justificación.....	p. 7
1.2. Competencias del máster de psicopedagogía.....	p. 8
1.2.1. Competencias generales.....	p. 8
1.2.2. Competencias específicas.....	p. 9
1.2.3. Representación de adquisición de las competencias.....	p. 9
1.3. Estructura del trabajo.....	p. 10
 CAPÍTULO II. FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	p. 12
2.1. Delimitación conceptual y evolución de la orientación.....	p. 12
2.1.1. Orientación profesional como concepto inmerso en la intervención psicopedagógica.....	p. 14
2.2. La orientación profesional en España.....	p. 16
2.2.1. Antecedentes de la orientación profesional en España. Hechos que han marcado el concepto.....	p. 16
2.2.2. Principios en los que se fundamenta la orientación profesional.....	p. 18
2.2.3. Funciones y objetivos de la orientación profesional.....	p. 19
2.2.4. Contextos en los que se produce la orientación profesional.....	p. 22
2.2.5. Áreas de intervención de la orientación profesional.....	p. 23
2.2.6. Principales enfoques teóricos.....	p. 25
2.3. Modelos teóricos de los servicios de orientación en las universidades Españolas.....	p. 27
2.3.1. Proceso de institucionalización del servicio de orientación Universitario.....	p. 27
2.3.2. Estructuras organizacionales.....	p. 30

2.3.3. Modelos e intervención y programas de orientación universitarios.....	p. 32
2.4. Los profesionales en la intervención orientadora.....	p. 34
2.4.1. Funciones que desempeñan.....	p. 35
2.4.2. Competencias desempeñadas.....	p. 37
2.5. Nuevas tendencias planteadas en la orientación profesional.....	p. 39
CAPÍTULO III. DESARROLLO DE LA PROPUESTA: UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD DE LOS SERVICIOS DE ORIENTACION DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.....	p. 42
3.1. Justificación.....	p. 42
3.2. Objetivo del estudio.....	p. 42
3.3. Metodología empleada.....	p. 43
3.4. Análisis y evaluación de datos.....	p. 44
3.5. Buenas prácticas de servicios de orientación en las universidades españolas.....	p. 53
3.6. Evaluación del análisis de datos.....	
CAPÍTULO IV. EVALUACIÓN Y CONCLUSIONES.....	p. 56
4.1. Conclusiones.....	p. 56
4.2. Autoevaluación del TFM.....	p. 57
CAPÍTULO V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	p. 58
5.1. Fundamentación teórica.....	p. 58
5.2. Servicios de orientación de las universidades españolas.....	p. 61
CAPÍTULO VI. ANEXOS.....	p. 67

## CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. JUSTIFICACIÓN

La idea de abordar el presente trabajo surgió a partir del conocimiento de la labor que se lleva a cabo desde la Fundación General de la Universidad de Valladolid, en materia de orientación profesional, a través de itinerarios personalizados, realización de talleres para la mejora de la empleabilidad y adquisición de competencias; así como en prácticas extracurriculares y otras funciones desempeñadas en beneficio de los usuarios. A esta idea contribuyó, del mismo modo, el haber realizado las prácticas curriculares en un proyecto innovador a nivel nacional como es el *BALANCE DE COMPETENCIAS CON ESTUDIANTES Y EGRESADOS DE LA UNVERSIDAD*. Este servicio se caracteriza por dar una atención personalizada e individualizada a cada beneficiario, de acuerdo a sus necesidades e intereses, basándose en una metodología autobiográfica- narrativa, que permita al estudiante reconocer, reflexionar y valorar sus variables internas y externas, para construir su recorrido tanto personal como profesional para un futuro.

Todo ello me llevó a cuestionarme si este servicio era ofrecido de igual modo por las diferentes universidades españolas, teniendo en cuenta que la orientación es un elemento esencial en la transición entre la formación recibida y el acceso al mercado laboral, como se puede ver en el siguiente cuadro (Figura 1) según establecen González y Martínez (2016).



*Figura 1: Factores que inciden en el proceso de inserción laboral en función del triángulo básico formación-orientación-empleo.*

Si bien, hasta hace algunos años el hecho de poseer estudios superiores aseguraba de algún modo el acceso al mercado laboral; actualmente, la inserción laboral depende de la capacidad de adaptación a las demandas que presente la sociedad, ya que estas exigencias sociales son cada vez más mutables y complejas, como consecuencia de los cambios estructurales que han generado el tipo de sociedad que el recientemente fallecido Zygmunt Baumann denominó *la Modernidad Líquida* (2008), donde se establecen continuos cambios tanto formativos como laborales lo que requiere como establecen estas dos autoras:

Un proceso de orientación y asesoramiento que facilite su proceso de toma de decisiones contrastada, acorde a las alternativas posibles y deseables, tanto a nivel interno como externo, para acceder a un empleo pleno y mantener activa su empleabilidad y ocupabilidad. (González y Martínez, 2016, p. 168).

## **1.2. COMPETENCIAS DEL MÁSTER DE PSICOPEDAGOGÍA**

Entre las competencias que se han de adquirir en el Máster de Psicopedagogía, quedan recogidas aquellas desarrolladas con la realización del trabajo de fin de máster; tanto generales como específicas. Al mismo tiempo y a modo de tabla, queda representado el nivel de adquisición de las mismas.

### **1.2.1. Competencias Generales.**

G.3. Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades.

G.5. Responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención.

G.6. Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional.

G.7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como

discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.

### **1.2.2. Competencias Específicas.**

E.3. Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.

E.4. Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.

E.5. Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.

E.6. Aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión a la planificación de acciones de coordinación y liderazgo de equipos psicopedagógicos favoreciendo el trabajo en red entre los diferentes agentes e instituciones socioeducativas.

E.7. Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.

E.8. Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.

### **1.2.3. Nivel de adquisición de las competencias.**

Las competencias más desarrolladas en el presente trabajo, tomando como criterio aquellas que hemos de adquirir durante la realización del Máster en Psicopedagogía, se corresponden según mi propio criterio con la G5, G6, G7, E3, E4 y E7. La metodología de enseñanza promovida en el itinerario de inserción socio laboral, ha contribuido a desarrollar la capacidad para resolver problemas de manera adecuada en entornos nuevos o poco conocidos, así como poder llevar a cabo la evaluación de diferentes prácticas, o servicios en este caso, que dan respuesta a las necesidades del colectivo universitario. También ha favorecido la necesidad de conocer, manejar y controlar las Tic, especialmente, en el entorno profesional en el que nos vamos a desenvolver. Finalmente, la autogestión del propio aprendizaje, siendo conscientes y valorando la importancia de la formación permanente, dada la amplitud que abarca este campo de trabajo y las continuas transformaciones que se presentan en el mismo.

Las competencias menos desarrolladas sin embargo, son la G3 y E5, pues aunque he llevado a cabo la comunicación de ciertas decisiones y sacado conclusiones sobre todo en el



análisis de los servicios de orientación universitarios, considero que no las he trabajado tanto como las competencias anteriormente citadas, al igual que ocurre con la competencia E5.

Tabla 1. Adquisición de las competencias del Máster en Psicopedagogía a través de la realización del trabajo de fin de máster. Autor: elaboración propia.										
Competencia / Nivel de adquisición	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G.3.										
G.5.										
G.6.										
G.7.										
E.3.										
E.4.										
E.5.										
E.6.										
E.7.										
E.8.										

### 1.3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

El trabajo comienza con la elaboración de un estado del arte sobre la materia de la Orientación Profesional, para cuya realización se ha llevado a cabo una recopilación y revisión de obras, documentándome sobre autores que hubiesen tratado o estudiado sobre la orientación profesional en los últimos años. Una vez que tuve acceso a las fuentes, profundicé en el análisis de aquellos aspectos que más podían aportarme en la elaboración del trabajo, y elaboré un esquema con los puntos principales a tratar en el mismo en base a la revisión realizada previamente. Este primer apartado comienza con una aproximación al concepto de

orientación profesional, desde sus primeros desarrollos hasta detallar su situación actual y la percepción social sobre su finalidad. Por otro lado, se detalla la evolución que ha sufrido en España esta práctica profesional y cómo se ha llevado a cabo desde que se institucionalizó. También quedan recogidos en este primer apartado los principios básicos, funciones, contextos en los que se lleva a cabo esta actividad, detallando las áreas de intervención, principales enfoques, así como los nuevos retos que se plantean. De igual modo, conoceremos formalmente las estructuras de los servicios de orientación como características y competencias que han de adquirir los profesionales que desempeñan la labor de orientación desde estos servicios.

Una vez estaba definida la estructura del primer apartado del trabajo, comencé a documentarme y analizar otros estudios realizados en relación con los servicios de orientación ofrecidos desde las universidades españolas, y contemplé para la recopilación de información elaborar un cuestionario que permitiera una recogida más directa de la información. Además, llevé a cabo una exploración de las diferentes páginas web de los servicios de orientación de las universidades para recopilar algunos datos, así como correos electrónicos a los que poder enviar el cuestionario elaborado.

La segunda parte del trabajo por tanto, asume como objetivo analizar los servicios de orientación que ofrecen las diferentes universidades españolas, e incluye la justificación del estudio, objetivos y metodología empleada, además del análisis y evaluación de los datos obtenidos con los cuestionarios que hemos recibido, las diferentes páginas web y la información obtenida en otros estudios.

## CAPÍTULO II. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

### 2.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y EVOLUCIÓN DE LA ORIENTACIÓN

Debido a la amplitud que presenta el concepto de orientación, definido por el diccionario de la Real Academia Española como “acción y efecto de orientar u orientarse”, éste suele emplearse acompañado de otro adjetivo que haga referencia al contexto en el que se aborda, así como las funciones que se van a desarrollar concretando más su acción.

Atendiendo al ámbito en el cual vamos a centrarnos en el presente trabajo, encontramos diferentes tipos de orientación establecidos según los criterios de autores como Bisquerra, 2008; Álvarez y Bisquerra, 2012; MECD<sup>1</sup>, 2012: profesional, vocacional, psicológica, ocupacional, personal, laboral, educativa, o psicopedagógica entre otras. Todos estos tipos de orientación mencionados tienen en común los siguientes componentes:

Ciencia de la intervención psicopedagógica que tiene distintas fuentes disciplinares, entendido como un proceso de ayuda que debe llegar a todas las personas y que no se encuentra delimitado ni en el espacio ni el tiempo; desarrollado dentro y junto con el propio proceso educativo, profesional y vital del sujeto y no como una intervención aislada; en el que participan todos los agentes educativos y sociales implicados, y no únicamente el orientador u orientadora; teniendo como finalidad común el desarrollo personal, social y profesional del individuo en su contexto.(MECD, 2012, p. 34)

Haciendo un recorrido histórico del concepto de orientación y haciendo referencia a la etapa preparatoria para el acceso al mundo laboral, se puede determinar que este tipo de prácticas han estado presente en muchas culturas a lo largo de la historia, desde la Antigua Grecia, Edad Media o Renacimiento, surgiendo como “*orientación vocacional*”, como modo de medio para informar a las personas y ayudarlas en su desarrollo e integración profesional y social (Bisquerra, 2008).

---

<sup>1</sup> Ministerio de Educación Cultura y Deporte

Formalmente, el concepto surge por primera vez en Estados Unidos con Frank Parsons<sup>2</sup> y la publicación en 1909 de la obra “*Choosing a Vocation*”. Parsons estableció un enfoque a través de la actuación basado en el conocimiento del sujeto, información sobre su profesionalización y adecuación de las características personales al desempeño de la actividad que más se le adecuase. La intervención orientadora se llevaría a cabo desde el ámbito educativo, (aunque en un principio no surgiese enmarcado en este ámbito), con el fin de que cada persona eligiese el trabajo más adecuado en beneficio propio y social (Pérez, Filella y Bisquerra, 2009).

Desde su nacimiento, el concepto de orientación ha sufrido grandes cambios, ya que mientras en Estados Unidos se empleaba el concepto de orientación vocacional “*vocational guidance*”, en Europa, sin embargo, se denominaba orientación profesional, pues se enfocaba a una orientación recibida previa a la elección de una profesión. Ambos conceptos han ido adquiriendo otras denominaciones como orientación para el desarrollo de la carrera, educación para la carrera, u orientación académico – profesional. En la actualidad orientación vocacional y orientación profesional son conceptos que poseen el mismo significado, por lo que ambos se utilizan indistintamente (Álvarez, 1995; Bisquerra, 2008; Sanchíz, 2009; MECD, 2012).

Teniendo en cuenta esta evolución terminológica, podemos establecer dos etapas principales: mientras que antes de 1950 se entendía como “una intervención que se reducía a aquellos momentos puntuales en los que el individuo debía hacer una elección vocacional, como respuesta a una situación problemática en un momento determinado”(MECD, 2012, p. 225); con posterioridad se comienza a concebir como “proceso a lo largo de la vida del individuo, introduciéndose el concepto de desarrollo de la carrera”(MECD, 2012, p. 225). Por tanto, pasa de ser considerado un servicio para satisfacer una necesidad en un momento puntual, a englobar todas las etapas evolutivas del individuo y como proceso de ayuda al desarrollo integral de la persona (Bisquerra, 2008; MECD, 2012; Pérez, et al., 2009).

Haciendo referencia a este concepto existen definiciones elaboradas por diferentes autores, instituciones etc. entre las que destacamos las siguientes:

---

<sup>2</sup>Frank Parsons 1854- 1908, estaba ligado al movimiento de la educación progresiva encabezada por John Dewey, y buscaba paliar los efectos negativos de la industrialización sobre jóvenes de clases desfavorecidas mediante la orientación vocacional. Fundó un servicio público para ayudar a jóvenes a buscar trabajo “CivicServiceHouse” desde el cual ofrecía residencia a jóvenes que estaban empleados o en búsqueda de empleo. Actividad que se llevaba a cabo fuera del ámbito académico (Pérez, Filella y Bisquerra, 2009).

Acción de proporcionar a la juventud: una clara comprensión de aptitudes propias y ajenas, de las capacidades, intereses, ambiciones, medios, limitaciones y sus causas; conocimiento de los requisitos y condiciones de éxito, ventajas, compensaciones, oportunidades y perspectivas en las diferentes clases de trabajo; una eficaz discusión de las interrelaciones de estos dos grupos de factores. (Parsons, 1909, citado en MECD, 2012, P. 226).

Proceso de ayuda al individuo, mediante el cual, éste: identifica y evalúa sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesionalizador; se informa sobre la oferta formativa y la demanda laboral accesible para él, en la actualidad o en un futuro próximo y, en función de ambos conjuntos de variables, toma de decisión sobre el itinerario formativo a seguir, o en su caso, la modifica con objeto de lograr una inserción profesional y social satisfactoria. (MEC, 1992 citado en MECD, 2012 p. 227)

Todos estos conceptos que definen lo que se entiende actualmente por orientación profesional, tienen en común las siguientes características en las que coinciden entre otros autores Sanchíz (2009) o Bisquerra (2008):

- Proceso de ayuda
- Carácter mediador y cooperativo
- Dirigido a todas las personas a lo largo de todo su ciclo vital
- Desarrollo profesional y vocacional
- Preparación para la vida
- Intervención continuada, sistemática, técnica y profesional
- Basada en los principios de prevención, desarrollo e intervención social
- Implica a agentes sociales, académicos y profesionales

### **2.1.1. La orientación profesional como concepto inmerso en la intervención psicopedagógica.**

Actualmente, son muchos los autores los que consideran que el ámbito de actuación de la orientación profesional constituye una de las áreas de intervención de la orientación psicopedagógica, como Bisquerra (2008); Álvarez (1995); Sanchíz (2009) entre otros. Por ello, vamos a realizar un breve análisis del concepto, considerando ésta como “Proceso de ayuda continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar el

desarrollo humano a lo largo de toda la vida” (Bisquerra, 2008, p.9). Concepto ampliado por otros autores como podemos ver en la siguiente definición de otra autora:

La orientación psicopedagógica es un proceso de ayuda continuo, inserto en la actividad educativa y dirigido a todas las personas, que trata del asesoramiento personal, académico y profesional, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo del sujeto y de capacitarle para la autoorientación y para la participación activa, crítica y transformadora de la sociedad en la que vive. (Sanchíz, 2009 p. 23).

La orientación psicopedagógica tiene lugar en todas las etapas de desarrollo del individuo, asumiendo las necesidades en cada una de ellas; es desarrollada en los ámbitos personal, académico y profesional; y engloba la totalidad del individuo con la finalidad del desarrollo integral de la persona. Por otro lado, los profesionales de la orientación y otros agentes que intervienen, ofrecen los recursos necesarios para que la persona pueda entender la realidad en la que se encuentra y desenvolverse en ella de la mejor forma posible. Una vez finalizado el proceso de orientación, se requiere de un seguimiento posterior y comprobar de este modo los progresos alcanzados (Sanchíz, 2009).

Los contextos en los que se produce teniendo en cuenta la definición y características establecidos, se diferencian en función de los diferentes periodos evolutivos del individuo; en un primer momento inmerso en el sistema escolar, posteriormente, en la comunidad a la que éste pertenece y, por último, como trabajador o en el ámbito organizacional (Sánchez, 2012; Bisquerra, 2008; Bausela, 2006). Por otro lado, otros autores (Bausela, 2006; Prados, Núñez, Gallardo y Alzina, 1984 citado en Bausela, 2006) consideran que, independientemente del momento vital en el que se produzca la intervención, la orientación puede ir enfocada a los ámbitos académico, personal, social o profesional, ya que el fin de la misma, como hemos visto, es el desarrollo integral de la persona, así como lograr que tengan la capacidad de ser ellos mismos quienes sean capaces de tomar las decisiones adecuadas a lo largo de su vida.

Las áreas de intervención en las que se lleva a cabo las actividades de orientación son cuatro, definidas por autores como Sánchez, Bisquerra, Echevarría, Álvarez o Bausela y aunque entre ellas no se pueda establecer una clara distinción debido a la interrelación existente, ya que todas ellas están inspiradas en el concepto de orientación psicopedagógica, son las siguientes:

- *Orientación en los procesos de Enseñanza- Aprendizaje.* Relacionada con el estudio, la organización y gestión del tiempo en la universidad, y apoyo y preparación de exámenes.
- *Atención a la diversidad.* Apoyo a personas en situaciones de fracaso y dificultades de adaptación, inmigrantes y minorías étnicas, estudiantes en riesgo de abandono o discapacitados y necesidades educativas especiales.
- *Orientación académica y profesional, y desarrollo de la carrera.* Enfocada a la toma de decisiones, elección de itinerarios, relaciones entre titulaciones y salidas laborales, o estrategias de búsqueda de empleo.
- *Orientación para la prevención y el desarrollo.* Área de intervención más reciente y con características distintas a las anteriores, en la cual se trabajan sobre todo habilidades sociales, educación emocional o educación para la salud. (Bisquerra, 2008)

## **2.2. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA**

Como hemos visto en el apartado anterior, el concepto de orientación profesional ha sufrido innumerables modificaciones y ha experimentado un cambio en la importancia que socialmente se ha dado a sus actividades. A continuación, presentamos la evolución del concepto de orientación profesional en nuestro país desde sus orígenes hasta la realidad actual, así como los principios en los que actualmente se fundamenta, funciones que desempeña, contextos en los que se ve involucrada y áreas de intervención, además de los modelos empleados para llevar a cabo esta actividad. Para concluir este apartado, se desarrollarán las nuevas perspectivas aplicadas en el marco nacional.

### **2.2.1. Antecedentes de la orientación profesional en España. Hechos que han marcado la evolución del concepto**

Para entender el protagonismo e importancia que tiene el concepto de orientación profesional en la sociedad actual, se establece el siguiente recorrido (Tabla 2) a través de los principales hechos que han marcado la evolución de esta actividad en nuestro país desde que se produjese su primera institucionalización, siguiendo la línea de autores como Álvarez (1995); Bisquerra (2008); MECD (2012); o Sánchez (2012).

Tabla 2. Hechos que han marcado la evolución de la orientación profesional en España.	
1902. Museo Pedagógico Nacional (Diputación de Madrid) 1909. Museu Social (Diputación de Barcelona)	
	Servicios que comenzaron a realizar trabajos psicopedagógicos en relación con la organización laboral, para atender a los problemas laborales de los trabajadores y dar respuesta a las nuevas demandas de la sociedad de entonces.
1935. Instituto Nacional de Psicotecnia ( Ministerio de Institución Pública y Bellas Artes)	
	Este servicio es creado para dar respuesta a las demandas de orientación académica y profesional. Durante las décadas de los 40 y 50 se verá paralizado a causa del exilio de los principales promotores como consecuencia de la Guerra Civil española.
1956. Gabinetes de psicología y psicotecnia.	
	Se crean las universidades laborales, y con ellas comienzan a implantarse estos gabinetes, que son lo que actualmente conocemos como departamentos de orientación.
1970. Ley General de Educación (LGE)	
	Con su implantación aparece el concepto de orientación y su obligatoriedad a través de servicios de orientación, o departamentos de orientación a pesar de que la mayoría no se pusiesen en marcha.
1975. Implantación de los COIE en algunas universidades españolas	
	Creados con el fin de informar, orientar y colocar laboralmente a los recién graduados.
1977. Servicios de orientación Escolar y Vocacional (SOEV)	
	Daban cabida a la persona y el contexto escolar y profesional.
1978. Instituto Nacional de Empleo (INEM)	
	Para orientar e informar a nivel profesional, califica y selecciona a personas en situación de desempleo, y desarrollo de programas de formación profesional.
1979. Asociación Española para la Orientación Escolar y Profesional (AEOEP)	
	Surge a partir de una existente con anterioridad a nivel internacional, y a partir de ésta se van implantando algunas otras a nivel autonómico.
1990. Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE)	
	Queda recogida la orientación como uno de los elementos que favorece la calidad educativa y queda integrada en el currículo. Este servicio se establecerá en todos los centros educativos, aunque no se haya llevado a cabo como tal, ya que los docentes no han asumido esa responsabilidad.



Actualmente, y desde los comienzos del siglo XXI se ha estudiado con cierta intensidad la adecuación de los modelos que se imponen a nivel institucional, tratando de unificar criterios y buscando propuestas que se adecúen a la realidad de la sociedad de hoy. Desde comienzos del siglo actual la orientación psicopedagógica se ha centrado más en los centros educativos (ya implantada formalmente), con la finalidad de dotar a los docentes de estrategias y herramientas para tratar en sus aulas la resolución de posibles conflictos, trabajo de aspectos personales con los alumnos, como pueda ser el desarrollo de habilidades sociales o autocontrol, prevención de la violencia y haciendo mayor hincapié en lo que respecta a la atención a la diversidad.

Sobre todo hay un aspecto que ha cambiado en la forma de trabajar la orientación: mientras que antes los orientadores eran quienes aportaban soluciones, actualmente se les concibe como “aquel profesional que nos ayuda a que seamos nosotros los que busquemos las soluciones”, (Sanchíz, 2009, p.28) partiendo de la idea de que todas las personas que interactúan son protagonistas de la acción orientadora llevada a cabo por el profesional.

### **2.2.2. Principios en los que se fundamenta la orientación profesional**

La orientación profesional ha de englobar todos los aspectos del individuo y no centrarse meramente en el ámbito académico, sino también el social, entendiéndose como un proceso continuo a lo largo de la vida, por lo que no es sencillo concretar el campo de trabajo de la orientación. Varios autores como (Álvarez, 1995; Bisquerra, 2008; y González, 2003 o Sánchez, 2012), señalan que la orientación profesional ha de basarse en los principios de prevención, desarrollo e intervención social a través de los cuales girará la práctica orientadora.

- *Principio de prevención.* Este primer principio consiste en la anticipación a situaciones de conflictos con las que se pueda encontrar la persona, poniendo especial atención en momentos críticos como son la transición entre las diferentes etapas educativas, o en el caso de la orientación profesional, el paso de la carrera al mundo laboral. Existen tres niveles de prevención, según Álvarez (1995), que incluyen la intervención primaria, basada en la actuación previa a la aparición del problema; el de intervención secundaria, para prevenir el problema que ya está presente; y el de intervención terciaria, con el fin de poder eliminar las consecuencias del problema. Es importante la aplicación de este principio en los dos primeros niveles de intervención, y dotar a la persona de herramientas

para trabajar aspectos como el autoconocimiento y que la persona pueda planificar y anticiparse a esas nuevas situaciones en las que se va a encontrar.

- *Principio de desarrollo.* El principio de desarrollo se basa en la importancia del proceso de acompañamiento a lo largo de la evolución de la persona y en su interacción con el medio, tratando de generar desde el ámbito educativo y mediante la orientación, un contexto que le motive y donde pueda desarrollar aquellas competencias necesarias para su desarrollo profesional. Algunos autores (Bisquerra, 2008; o Álvarez, 1995) hablan de dos enfoques que se deben tener presentes dentro de este principio y a la hora de llevar a cabo la acción orientadora: el madurativo, relacionado con las etapas vitales por las que pasan las personas; y el cognitivo, que atiende a la interacción que la persona establece con el ambiente en el que se rodea. Para el desarrollo, profesional, académico o personal, la orientación ha de estar incluida en la etapa educativa, y comenzar desde este contexto a crear un clima de motivación hacia el desarrollo en líneas vocacionales de la persona.
- *Principio de Intervención social.* Por último, para explicar al sujeto en su totalidad, tenemos que tener en cuenta el contexto en el que éste se desenvuelve. El orientador y el beneficiario han de identificar aquellos aspectos de su entorno que le benefician en su desarrollo personal, social y profesional y, al mismo tiempo, aquellos que le suponen un obstáculo, ya que en muchas de las ocasiones la única forma del desarrollo de la persona es generar un cambio en el ambiente en el que la persona se mueve. En el principio de intervención social también se establecen dos perspectivas: una de base psicológica, que considera que el contexto es la base de desarrollo del sujeto; y otra de base sociológica, que considera que hay que intervenir o modificar el contexto para favorecer el desarrollo del individuo.

### **2.2.3. Funciones y objetivos de la orientación profesional.**

En función de los principios en los que se basa la orientación profesional, se establecen unas funciones con la finalidad de lograr los objetivos perseguidos. Resulta complejo establecer estas acciones teniendo en cuenta los constantes cambios que presenta la sociedad, lo que conlleva una modificación continua de las demandas laborales y por tanto necesidades de las personas que se encuentran en proceso de desarrollo profesional. Para establecerlo, vamos a seguir los criterios de autores como Bisquerra (2008); y Álvarez (1995) (citando a Morrill, Oetting y Husrt, 1974). Estos autores establecen tres dimensiones para la explicación

de los mismos: los destinatarios a los que va dirigida la orientación, la finalidad que tiene, así como los modos de intervención. En la combinación de cualquiera de estas dimensiones por tanto tienen cabida las funciones de la orientación profesional, siendo las principales según Álvarez (1995); y Sanchíz (2006), las siguientes:

- *Función de organización y planificación*
  - Planificar los programas de orientación profesional.
  - Organizar y planificar las diferentes actividades de la intervención.
  - Organizar los recursos necesarios para la acción orientadora.
  - Implicar a los diferentes agentes educativos.
  - Estimular para proporcionar el contexto adecuado que facilite el óptimo desarrollo.
  
- *Función de diagnóstico*
  - Ayudar al sujeto en el autoconocimiento para poder afrontar la toma de decisiones.
  - Ayudar al sujeto a concienciarse de sus propias posibilidades y cómo desarrollarlas.
  - Ayudar al sujeto en el desarrollo de su proyecto de vida.
  - Colaborar con el tutor en el conocimiento del alumno.
  
- *Función de información y formación*
  - Transmitir a los sujetos el interés y la motivación por informarse.
  - Proporcionar información de estudios, profesiones y ocupaciones.
  - Proporcionar información sobre las características personales.
  - Desarrollar en el sujeto estrategias de búsqueda de información.
  - Conocer los recursos que la escuela y la sociedad ponen a disposición del sujeto.
  - Utilizar los medios tecnológicos como elementos de información y de consulta.
  - Aproximar al sujeto al mundo del trabajo.
  - Planificar los itinerarios de inserción.
  
- *Función de ayuda para la toma de decisiones*
  - Ayudar al sujeto a desarrollar estrategias y procedimientos para afrontar el proceso de toma de decisiones.
  - Organizar y sistematizar el concepto de sí mismo y del mundo laboral y así poder planificar estrategias para conseguir sus objetivos.

- *Función de consejo*
  - Ayudar al sujeto a planificar sus objetivos vocacionales.
  - Ayudar a los sujetos inmaduros a afrontar el proceso de toma de decisiones.
  - Ayudar a las personas excepcionales y a sus familias a elegir aquello que mejor se adecúe a su situación.
  - Ayudar al sujeto a afrontar cualquier problemática vocacional.
  - Prestar especial atención a los problemas personales y de relación.
  - Facilitar, de forma especial, ayuda y asesoramiento en los momentos de admisión, promoción, cambio de ocupación y planificación del retiro.
  
- *Función de consulta:* (función que se lleva a cabo en relación con el centro, con el profesorado, con la familia en caso de que fuese necesario y con otras organizaciones.
  - En relación con el centro se basa en contribuir con el centro a diagnosticar las necesidades para la orientación profesional y fomentar la formación de los profesores del centro en aspectos vocacionales.
  - En relación con el profesorado: implicar a los profesores en la acción orientadora, facilitarles información y asesoramiento necesario para realizar orientación profesional, así como proporcionarles los recursos necesarios.
  - En relación con los padres: colaborar ellos en el conocimiento de sus hijos, facilitarles la información y formación necesaria para que puedan ayudarles en el proceso de toma de decisiones, y a fomentar un clima de confianza y diálogo que les permita realizarse personal y vocacionalmente.
  - En relación con las organizaciones: promover el cambio de actitud y la mejora de las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización; prevenir los problemas que surgen en la tarea diaria; y fomentar la realización personal y profesional del trabajador. Mejorar el funcionamiento del sistema a través de la intervención específica con los diferentes elementos que conforman la organización. Ayudar al empleado para que asuma la responsabilidad de su propio desarrollo de la carrera. Prestar especial atención a los problemas personales y de relación del empleado que pueda afectar a su desarrollo personal, profesional y social.
  
- *Función de evaluación e investigación*
  - Afrontar la evaluación de la propia acción orientadora a nivel global y específico.

- Informarse de las investigaciones más relevantes y utilizar sus conclusiones en la práctica orientadora.
- Investigar sobre la propia intervención orientadora.

#### **2.2.4. Contextos en los que se produce la orientación profesional.**

Podemos encontrarnos diferentes ámbitos de intervención en la orientación profesional dependiendo de la situación o etapa en la que se encuentre el sujeto, teniendo en consideración que cuando hablamos de este concepto hacemos referencia a la relación que se establece con el mundo laboral, en un primer lugar, desde el sistema educativo (contexto educativo), posteriormente ya desde el propio empleo (organizacional y laboral), y por último el contexto que se lleva a cabo desde el tiempo libre (Bisquerra, 2008; Álvarez, 1995).

- *Educativo.* Este ámbito hace referencia al contexto que afecta al sujeto en el periodo de formación, en el cual se prepara para su desarrollo profesional. En este contexto la orientación profesional se lleva a cabo para que el sujeto conozca las diferentes posibilidades a las que puede acceder, considerando la gran diversidad existente al finalizar estas etapas educativas, bien para la continuación formativa o para la inserción laboral. Puede darse bien desde el sistema educativo o bien desde las organizaciones ya que es un periodo de tránsito entre ambos contextos denominado de “*transición para la vida activa*” (Álvarez, 1995).
- *Organizacional y laboral.* Periodo de profesionalización del individuo y desarrollo en su puesto de trabajo. En este contexto tienen lugar diferentes fases que atienden al proceso de selección que supera el sujeto para entrar en el mercado laboral, la adaptación y promoción en el puesto de trabajo, una tercera fase en la cual la persona sufre un estancamiento, y como consecuencia busca nuevos retos y mejora de su situación laboral, que se puede producir cambiando de trabajo dentro de la misma profesión, buscando nuevos objetivos dentro de la empresa, o bien cambiando de profesión. Por último, en los últimos años de vida laboral se produce la planificación de la jubilación.
- *Tiempo libre.* Tiene lugar en tres momentos principales: antes de comenzar la vida laboral, con la correspondiente preparación para la misma; en periodos de desempleo aprovechados para la continuación de su desarrollo profesional (formación permanente); o una vez que la persona se ha jubilado, etapa de su vida que aprovecha para desarrollar

aspectos que anteriormente no había podido llevar a cabo, aunque más enfocada al ámbito personal.

De acuerdo con Álvarez(1995), con el paso de los años y evolución de las nuevas tecnologías, es probable que la orientación desde las organizaciones y del tiempo libre se lleve a cabo de forma paralela, ya que será posible compaginar ambas con mayor equilibrio.

### **2.2.5. Áreas de intervención en la orientación profesional.**

Al igual que en la orientación como concepto general, dentro de la orientación profesional también se establecen unas áreas concretas de intervención, establecidas en relación a los principios en los que se basa. Estas áreas son según las establecen Bisquerra (2008); o Echevarría (2010): implicación y motivación, conocimiento de sí mismo, información académica y profesional, toma de decisiones, ejecución de la toma de decisiones o aproximación al mercado laboral, y una última área aportada posteriormente por Álvarez y Bisquerra(2012) la cual se llevará a cabo de forma paralela a las anteriores que es la construcción del proyecto profesional.

- *Implicación y motivación.* Para favorecer el ambiente, estimular a la persona y sacar el mayor rendimiento posible. En esta área son fundamentales tanto la buena organización de la intervención orientadora, como la implicación y participación de todos los agentes involucrados, para crear un ambiente motivador que lleve a la reflexión y diálogo (Bisquerra, 2008).
- *Conocimiento de sí mismo.* Estimular a la persona para que madure tanto sus límites como sus potencialidades, con el objetivo de mejorarlas para llevar a cabo su proyecto de vida. Para ello el sujeto tiene que ser consciente de sus características personales como sus capacidades, destrezas, actitudes e intereses, inspiraciones, motivación, valores, autoconcepto, personalidad, nivel de madurez, historial académico, estilo de vida o experiencias vividas (Bisquerra, 2008). Es decir, información personal necesaria para llevar a cabo la toma de decisiones de forma adecuada. En éste área de intervención el objetivo es conocer los objetivos que ha ido consiguiendo el sujeto, a través de una práctica reflexiva de sí mismo.
- *Información académica y profesional.* En ésta área de intervención, el orientador no ha de proporcionarle la información al sujeto, sino dotarle de estrategias de búsqueda de

información para manejar la información adecuada. De este modo podrá contrastar él mismo informaciones diferentes sobre itinerarios, tanto académicos, como profesionales o sociolaborales. Todo ello es importante para que comience a focalizar sus preferencias, y tome decisiones objetivas sobre las diferentes alternativas con las que cuenta.

- *Proceso de toma de decisiones.* Una vez que el sujeto está implicado en el proceso, se conoce a sí mismo y cuenta con toda la información necesaria, se lleva a cabo una orientación enfocada a la toma de decisiones, reafirmando ideas que ya tenía o tomando nuevos caminos para la consecución del proyecto. Para ello es necesario que el sujeto tome iniciativa y sea elemento activo en el proceso de orientación mostrando una actitud positiva para abordar la toma de decisiones y mostrar interés por ello ya que va a ser un proceso que tenga que llevar a cabo a lo largo de toda su vida. Bisquerra (2008 p. 242) establece una serie de pasos para la toma de decisiones que son la definición del problema, información sobre las diferentes alternativas de resolución, nivel de conveniencia de cada una de ellas (priorizar y descartar aquellas que no interesen), y por último, la elección de la más adecuada con la correspondiente toma de decisión.
- *Ejecución de la toma de decisión o aproximación al mundo laboral.* La última área de intervención se lleva a cabo cuando la persona tiene claro el proyecto profesional que va a poner en práctica. Para ello ha de tener presente el compromiso que ha adquirido, las consecuencias que puede conllevar el haber tomado la decisión, y tener siempre presente su objetivo a lo largo de todo su desarrollo. Para concluir, ha de seguir unas estrategias como son la elaboración de un currículum vitae, preparación de entrevistas laborales y llevar a cabo una búsqueda activa de empleo para tener un buen nivel de empleabilidad.
- *Proyecto profesional.* El sujeto a lo largo de su etapa formativa ha de ir construyendo un proyecto de desarrollo profesional y personal, en el cual tenga en cuenta su trayectoria personal, social y formativa, construyendo un itinerario académico y laboral atendiendo a sus preferencias vocacionales, y el cual sea el eje de su vida.

Estas áreas de intervención en la orientación profesional pueden definirse como la planificación que la persona va a llevar a cabo durante su desarrollo profesional para abordar su futuro proyecto de vida con claridad.

### 2.2.6. Principales enfoques

A pesar de que existen numerosas clasificaciones de los enfoques relacionados con la orientación profesional, hemos decidido optar por la clasificación integradora que realizan en este caso Álvarez (1995) y González (2003), constituida por tres tipos de enfoques: los atribuidos a agentes externos al individuo (Tabla 3); enfoques que dependen del individuo o psicológicos (Tabla 4); y enfoques integrales (Tabla 5), que consideran la elección vocacional como un proceso que se ha de afrontar de forma general, ya que intervienen muchos factores en la toma de decisiones y elaboración del proyecto personal y/o profesional.

Tabla 3. Enfoques no psicológicos o vocacionales (atribuidos a agentes externos al individuo)	
Factores causales	Decisiones tomadas por una serie de circunstancias que se han antepuesto al sujeto en un momento determinado, sin haber sido planeado anteriormente (no es meramente vocacional).
Factores económicos	Relacionados con la adecuación a la demanda de empleo existente, teniendo en cuenta el coste económico de la formación previa recibida, y en base a la utilidad de esa ocupación y a la adquisición de una serie de comodidades.
Factores sociológicos	La cultura, la comunidad en la que se encuentra el individuo, así como la clase social a la que pertenece, y sobre todo la escuela y la familia influyen en la orientación profesional.

Tabla 4. Enfoques psicológicos (atribuidos a agentes internos al individuo)		
Enfoque de rasgos y factores	Surge en un momento de crisis económica en el que las personas debían adaptar sus características personales a los nuevos nichos de empleo ofrecidos en el momento.	
Modelo psicodinámico	Enfoque analítico	La persona realiza una buena elección en el momento en que existe un equilibrio entre lo que tenía idealizado y la realidad con la que se encuentra.
	Enfoque de necesidades	La elección vocacional tiene relación con las experiencias vividas en la infancia, que modelan la personalidad, y en base a cada personalidad hay que cubrir las necesidades. Además intervienen la genética y el contexto.



	Enfoque del concepto de sí mismo	Defiende que la elección vocacional viene determinada por el Autoconcepto, experiencia y autoevaluación).
Enfoques evolutivos o de desarrollo	La elección vocacional tiene lugar a lo largo de la vida de la persona y no en un momento puntual, por lo que pasaría a denominarse desarrollo vocacional. Esto es debido a que tanto las demandas del mercado como las preferencias del individuo, están en continua transformación (E. Ginzberg).	
Enfoque de toma de decisiones	Este enfoque está compuesto por tres modelos principales: el Modelo de T.J. Hilton (se considera relevante a la hora de tomar decisiones el concepto de sí mismo, entorno en el que se encuentra y el que la persona quiere desempeñar); el Modelo de H.B. Gelatt (se tienen en cuenta tanto las posibilidades como las consecuencias valorándolo a nivel personal); y el Modelo de M. Katz (en el que se relaciona la elección con el grado de satisfacción que va a desencadenar el en sujeto tanto personal como profesionalmente).	

Tabla 5. Enfoques psicodinámicos o integrales	
Modelo socio-psicológico	Dependencia de la elección vocacional de tres ámbitos: económico, sociológico y psicológico.
Modelo tipológico	Considera la elección vocacional como modo de diferenciación del individuo, en función de sus intereses y rasgos personales, la cual no se desarrolla. Este modelo considera que los estereotipos vocacionales vienen determinados a nivel psicológico y sociológico; la elección profesional está relacionada con la personalidad; así como la satisfacción en el empleo dependerá tanto de la persona, como el ambiente en el que trabaje.
Modelo socio-fenomenológico	El Autoconcepto es un factor determinante de la elección profesional aunque posteriormente se desarrolle mediante la madurez vocacional, y considerando las etapas de desarrollo por las que pasa el individuo.
Modelo de aprendizaje social para la toma de decisiones	Las conductas, actitudes intereses y valores se van a adquirir y modificar en función de las diferentes experiencias vividas, para lo que se tienen en consideración: la genética, habilidades sociales, el ambiente, las experiencias de aprendizaje, y habilidades para llevar a cabo la actividad a desempeñar.

Partiendo de esta revisión sobre los principales enfoques teóricos relacionados con la orientación profesional, los orientadores han de emplear aquellos que se adapten más a su práctica y dependiendo de las necesidades del sujeto. No obstante, actualmente las líneas de investigación se dirigen hacia la implantación de enfoques integrales ya que la elección vocacional está influenciada por numerosos factores tanto internos como externos al sujeto, estando el ejercicio de la orientación integrado en el currículum aunque bastante limitado, por lo que es un proceso que se debe abordar a lo largo de toda la vida y en diferentes contextos. “En éste proceso la persona es la protagonista, siendo el orientador el profesional que va a servir de apoyo a la hora de detectar necesidades y elaborar proyectos profesionales” (Álvarez, 1995, p. 246).

## **2.3. MODELOS TEÓRICOS DE LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS**

Actualmente, la orientación profesional se está llevando a cabo en España desde tres ámbitos o contextos de intervención diferenciados como hemos visto en apartados anteriores. Desde los centros de Educación Primaria y Secundaria (departamentos de orientación o equipos de orientación educativa o psicopedagógica, EOEP), desde las Universidades y, en tercer lugar desde el ámbito social y laboral (Sánchez, 2010; Chisvert, 2014).

Sin embargo, la realidad que nos encontramos es que, hasta hace relativamente poco tiempo, el proceso de orientación en el ámbito académico no se contemplaba y se consideraba algo específico de Educación Secundaria. Hecho que contrasta con la concepción de que la orientación profesional ha de tener cabida a lo largo de toda la vida del individuo.

### **2.3.1. Institucionalización de los servicios de orientación universitarios.**

En España, los primeros servicios de orientación establecidos en las universidades españolas fueron los COIE (Centros de Orientación e Información para el Empleo), estos centros surgen en universidades madrileñas en los años 70 y posteriormente se desarrollan a partir de convenios establecidos entre el INEM, la Fundación Empresa (que tiene como finalidad establecer un vínculo entre universidades y diferentes empresas), la Cámara de Comercio, y cuatro universidades madrileñas (Lantarón, 2013). A estos Centros de Orientación e Información para el Empleo se les atribuían diferentes denominaciones, aunque

todos persiguiesen la misma función: la de orientar a estudiantes y a recién titulados universitarios en relación a su profesionalización y acceso al mundo laboral. Todo ello con la finalidad de ajustar la formación de los universitarios a las demandas laborales, ya que los COIE surgen en un momento en el que existen altas tasas de desempleo (Lantarón 2013, citando a Alonso y López, 1983; Sánchez y Guillamón, 2008).

Como expresa el párrafo anterior, el proceso de institucionalización de los servicios de orientación en las universidades tiene un escaso recorrido histórico, datándose en 1970 con la implantación de la Ley General de Educación, el primer documento legislativo donde se recoge explícitamente la tutorización, así como la creación de servicios de orientación dirigidos al aumento de la empleabilidad de los estudiantes. Estos servicios no se comienzan a implantar hasta el inicio de la siguiente década, época en la que el sistema educativo comienza a dar un vuelco y se incrementa la convicción de que la orientación universitaria es una señal de calidad de enseñanza (MECD, 2012). Sin embargo, este planteamiento no tiene continuidad ya que con posterioridad, la Ley de Reforma Universitaria de 1983, olvida de nuevo la orientación en el ámbito de la educación universitaria y no se contempla este tipo de servicios dentro de su articulado (MECD, 2012 citando a Pantoja, 2004).

A partir de los años 90, los servicios de orientación universitarios han sufrido numerosas transformaciones en cuanto a su naturaleza institucional, objetivos que persiguen o actividades realizadas desde los mismos, y comienzan a proponerse acciones que lleven a la mejora de la acción tutorial y orientación desde las universidades a pesar de que siguiese existiendo un vacío legal en lo que a este tema respecta.

Esta situación cambia ya en el siglo XXI, con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de 2007 (LOU), por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades, de 2001 (LOMLOU<sup>3</sup>), que establece en su artículo 46.2 (no modificado en la reforma), como en el Estatuto del Estudiante Universitario de 2010, en el cual se recoge el derecho que éstos tienen a recibir orientación e información por parte de las universidades sobre actividades que sean de su interés, así como asesoramiento y asistencia personal. (BOE, nº 307 de 24 de Diciembre de 2001; Pérez y Martínez, 2015) Además en este Estatuto se recoge la orientación como un sistema integrado y coordinado de acciones desarrolladas tanto por el profesorado como por otros profesionales especializados, poniendo de relieve tanto la importancia de la tutoría como

---

<sup>3</sup>Ley Orgánica de Universidades, 2001: con esta ley se trata de impulsar la institución universitaria y establecer ciertas reformas para ajustar la Educación Superior al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

de otros servicios de apoyo y orientación al alumnado. Por tanto, se pasa a una concepción de la orientación más amplia, que encamina su ámbito de actuación al desarrollo de un proyecto profesional del cual es protagonista el sujeto requiriendo del acompañamiento de otros profesionales.

En la actualidad, aunque la Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles de la CRUE<sup>4</sup> recopile, difunda y promueva acciones conjuntas en relación con la información entre universidades, las regulaciones de esta actividad orientadora carece de una normativa común, pasando a ser responsabilidad de los estatutos y normativa propia de cada universidad (Chisvert, 2014).

La orientación desde las universidades en el presente es ineludible por dos factores: la necesidad que presentan los estudiantes de obtener este servicio y su consideración como factor que aporta calidad a la enseñanza impartida. El alumnado requiere asesoramiento desde el momento que tiene que hacer una elección adecuada sobre la formación que va a llevar a cabo y evitar así posibles fracasos, adaptarse al cambio de etapa en el cual es característica una docencia con mayor masificación que la formación secundaria, lo que se requiere una mayor autonomía. Por otro lado, podemos concebir la orientación como un elemento fundamental teniendo en consideración: diversidad y características propias que presentan los estudiantes universitarios, el proceso de adaptación que experimentan al comienzo de esta etapa, las exigencias que requiere este nivel o las dificultades que presenta la inserción laboral y las crisis emocionales que ello conlleva. Esta orientación ha de llevarse a cabo desde los ámbitos académico, personal y profesional para favorecer el desarrollo integral de la persona (García, Asensio, Carballo, García y Guardia, 2005; MECD, 2012).

El segundo factor al que se hace referencia es la dotación a los centros de una enseñanza de calidad, como señalan investigaciones como las de Álvarez Rojo (2001) o González (2003) entre otros. Al mismo tiempo, MECD (2012) señala que la tendencia desde Europa en esta línea es ofrecer una enseñanza más tutorizada, por lo que la orientación va a tener un papel importante desde las universidades.

---

<sup>4</sup> CRUE: asociación sin ánimo de lucro, creada en el año 1994 y formada por un total de 76 universidades españolas: 50 públicas y 26 privadas. Es el principal interlocutor de las universidades con el gobierno central y desempeña un papel clave en todos los desarrollos normativos que afectan a la educación superior de nuestro país. Asimismo, promueve iniciativas de distinta índole con el fin de fomentar las relaciones con el tejido productivo y social, las relaciones institucionales, tanto nacionales como internacionales, y trabaja para poner en valor a la Universidad española.

A la hora de implantar estos servicios en las universidades, (MECD, 2012 citando a Echevarría, Figuera y Gallego, 1996) en primer lugar se elabora un estudio sobre la necesidad de ofrecer una orientación desde la universidad, denominada por estos autores como “sensibilización institucional”; posteriormente, se comienzan a llevar a cabo algunas propuestas y la iniciación de algunos servicios y, por último cuando ya comienzan a consolidarse estos servicios y aparecen los primeros departamentos o sistemas de orientación. En nuestro país estos servicios universitarios comenzaron a implantarse desde finales del siglo XX, a principios del siglo XXI (Lantarón, 2013; Chisvert, 2014).

### **2.3.2. Estructuras organizacionales**

Para rentabilizar la eficacia de los servicios de orientación profesional, teniendo en cuenta el vacío institucional existente en nuestro país, se ha de llevar a cabo un modelo de intervención determinado que requerirá de una propuesta organizativa, siendo financiado tanto por la institución como por los propios centros. (Álvarez, 1995; Salmerón, 2001). El hecho de tener una estructura fija y estar coordinados con las principales áreas de gestión universitaria independientemente del modelo empleado en la intervención, aporta una estabilidad al servicio y hará que sea reconocido por la mayoría de la comunidad universitaria (Salmerón, 2001).

Existen numerosos modelos europeos sobre la organización de los servicios, incluyendo alternativas como los modelos centralizados y vertebrados verticalmente, los modelos coordinados o los modelos integrados en el sistema. La oferta de estos servicios puede llevarse a cabo desde varios niveles: como parte de los servicios generales de la universidad, o en entornos más próximos a los estudiantes en centros o departamentos Álvarez y Lázaro (2002). En función de los modelos, lo ideal según establece Álvarez (1995, p. 474) sería optar por un modelo mixto para rentabilizar mejor los recursos y servicios. Estos modelos mixtos estarían coordinados a nivel municipal o autonómico, estableciendo una interconexión entre ellos, de modo que desde cada servicio se pueda analizar directamente y dar respuesta a las necesidades que demanda el contexto de forma más ejecutiva (Álvarez, 1995).

En España, encontramos diferentes autores que han realizado propuestas sobre el modo de organizar estos servicios en las universidades tanto a nivel teórico, como modelos aplicados a las necesidades concretas de una universidad. Algunas de las propuestas teóricas

planteadas con las siguientes: el modelo de orientación basado en los niveles de las etapas no universitarias por Pantoja (2004), implantado en la universidad de Jaén; Salmerón (2001) también estableció unos criterios básicos sobre los aspectos a tratar desde esos servicios; o el propuesto por Echevarría y Rodríguez(1898), con el que pretendían incorporar un servicio similar al COIE dentro de los servicios del vicerrectorado de estudiantes en el que respondiesen las necesidades académicas, personales y profesionales de los universitarios. Modelo que después se transformó en una propuesta articulada en programas de intervención para dar respuesta a todas las carencias existentes en los diferentes centros (MECD, 2012). Entre todos ellos, destacamos el siguiente ejemplo (Tabla 6) propuesto por Ford (Álvarez Rojo, 2001), de servicios de apoyo al estudiante desde la universidad.

Tabla 6. Tipología de los servicios de orientación universitarios	
Servicios de apoyo al aprendizaje (Departamento, Centro o Servicios Generales):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutoría.</li> <li>• Orientación individualizada.</li> <li>• Orientación en grupo.</li> <li>• Servicio de mentores.</li> </ul>
Servicios de apoyo al aprendizaje para el análisis y discusión (Servicios Generales):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De los objetivos.</li> <li>• De los problemas.</li> <li>• De los planes de acción necesarios para el aprendizaje</li> </ul>
Ayuda para la adquisición de:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destrezas para el aprendizaje.</li> <li>• Destrezas para la transferencia del aprendizaje.</li> <li>• Destrezas de empleabilidad</li> </ul>
Orientación y consejo en asuntos de financiación y alojamiento	
Apoyo para la búsqueda de empleo o para la continuación en la enseñanza superior.	
Conexiones con la industria.	
Sistema ágil de acreditación de los aprendizajes y de resolución de reclamaciones.	

A pesar de que han sido pocos los que se han llevado a la práctica, Sánchez (1998) establece unos criterios comunes que abordan todos los servicios de orientación universitarios que son ofrecer información /orientación para los estudiantes y egresados, siendo su finalidad facilitar el acceso al mundo laboral mediante gestión de prácticas y bolsas de empleo. Del mismo modo, establece carencias que presentan estos servicios, como la falta de base teórica, ofrecen información únicamente en el ámbito laboral y no tratan aspectos académicos ni personales, no están integrados dentro del propio proceso educativo, tienen falta de recursos humanos especializados y no se llevan a cabo evaluaciones sobre las actividades realizadas (Sánchez, 1998 citado en MECD, 2012).

### **2.3.3. Modelos de intervención y programas de orientación universitarios.**

Para que los programas sean efectivos, en la orientación profesional ofertada desde los servicios universitarios se han de cumplir los siguientes requisitos (Rodríguez, 1988 citado en Álvarez, 1995): que el programa de orientación refleje la filosofía de la institución y objetivos paralelos a ella, que puedan acceder todos los estudiantes integrados dentro del sistema de enseñanza, que exista una plantilla cualificada para llevarlos a cabo, que los programas sigan la línea de evolución de los estudiantes universitarios a lo largo de su carrera profesional, que sea posible evaluarlos con posterioridad a su realización y que den facilidades en relación con los recursos y materiales empleados.

Al mismo tiempo, estos programas se pueden llevar a cabo desde cuatro perspectivas diferentes e integradas entre sí, siguiendo la línea planteada por (Rodríguez, 1988 citado en Álvarez, 1995): de ayuda y orientación a los estudiantes universitarios, de ayuda y asesoramiento a la comunidad universitaria, de ayuda y asesoramiento a las diferentes facultades y departamentos de cada universidad y de ayuda a la administración universitaria, de manera que se adapten a las demandas reales de los estudiantes.

Encontramos tres modelos principales de intervención en orientación profesional en los que coinciden autores como Sanchíz, Bisquerra y Álvarez entre otros, como son el modelo de intervención individualizado, el modelo de consulta y el modelo de programas. En la práctica de la orientación profesional lo habitual es emplear el modelo de programas y complementarlo con el resto.

- *Modelo de intervención individualizado o counseling* (Bisquerra, 2008).

La Asociación Británica para el Counseling (*British Association for Counseling*, 1992: 17 citado en Sanchíz, 2009) define el *counseling* como «la utilización hábil y fundamentada de la relación y la comunicación, con el fin de desarrollar el autoconocimiento, la aceptación, el crecimiento emocional y los recursos personales». Este modelo de intervención está basado en la relación entre el profesional que lleva a cabo el proceso de orientación y la persona orientada. Tiene como objetivo dar respuesta a las necesidades personales, profesionales y sociales de la persona a modo de prevención para que se produzca un cambio.

En la intervención desde un modelo individualizado se emplea la entrevista como medio, entendiendo entrevista como “*un proceso de comunicación, porque se basa en una relación interpersonal, no casual sino programada, y con la finalidad de facilitar el crecimiento personal de la persona entrevistada*” (Sanchíz, 2009 p: 88). Siendo el principal motivo de intervención la ayuda en relación con la toma de decisiones, para lo que se le ofrece toda la información que le sea necesaria.

El modelo de intervención individual o counseling permite la actuación principalmente a nivel cognitivo y emocional, produciéndose en el sujeto un cambio conductual una vez ha pasado por el proceso de intervención. No obstante, Bisquerra (2008) establece este modelo como incompleto entendiéndolo como actividad orientadora aislada.

- *Modelo de consulta* (Bisquerra 2008; Sanchíz, 2002).

En este modelo interviene indirectamente con todos los agentes implicados en el proceso de orientación, siendo empleado como modelo complementario a los demás. En este modelo tienen relación el consultante (profesores, tutores o la misma familia), quienes se ponen en contacto con el consultor (profesional de la orientación), para llevar a cabo una serie de actividades con el fin de ayudar a la persona. Este modelo puede ser empleado de forma terapéutica, preventiva o de desarrollo. En la orientación profesional este modelo se lleva a cabo con el objetivo de mejorar relaciones entre los diferentes agentes que intervienen, con el fin de fructificar los recursos, así como introducir en los estudiantes conductas vocacionales.



- *Modelo de programas* (Sanchíz, 2002; Bisquerra, 2008).

El modelo de programas se emplea para dar cabida a los principios de prevención, desarrollo e intervención social y proporcionar un carácter formativo, social y laboral a la orientación. Entendiendo por programa como “una acción planificada, producto de una identificación de necesidades, dirigida hacia unas metas y fundamentas en planteamientos teóricos que den sentido y rigor a la acción”(Bisquerra, 2008). Este autor establece que todo programa implica una actividad planificada que parte de una fundamentación teórica. Además, la aplicación de estos programas requiere de un ejercicio común en el que todos los agentes colaboren y sea abierto a diversos contextos con el fin de poner solución a unas necesidades detectadas con anterioridad. La mayoría de autores señala, como básicos los elementos que podemos ver en el siguiente esquema (Figura 2).

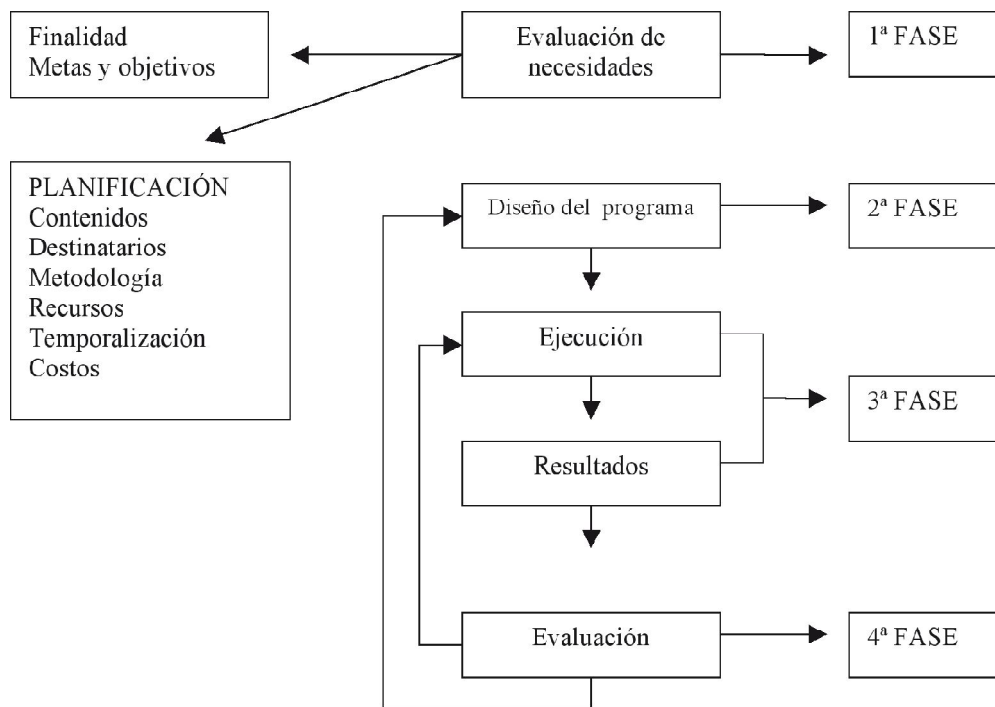


Figura 2. Elementos básicos de la intervención por programas. Fuente: Sanchíz (2009) citando a Rodríguez Espinar (1993 p.243).

## 2.4. LOS PROFESIONALES DE LA INTERVENCIÓN ORIENTADORA

Existe diversidad de opiniones con respecto a la profesión de los orientadores, entendiendo por profesión (Gómez 1991, citado en Vélaz, 2008): “la función de un sistema económico que determina la actividad en un campo profesional que se define en perfiles

*profesionales configurados por competencias, que establecen el desempeño de roles acordes con títulos expedidos por los sistemas formativos*". Y es que los orientadores tienen una gran diversidad de funciones que realizar dependiendo de las áreas de intervención en las que realice su trabajo, contextos en los que se produzca, así como la variación de las necesidades demandadas teniendo en cuenta los frecuentes cambios que se producen en la sociedad. Es por ello que resulta complicado establecer unas bases fijas que delimiten el perfil de los orientadores (Echevarría, 2010 y Sanchíz, 2009).

Desde la Unión Europea y promovidos por el CEDEFOP, desde 1992 se han realizado investigaciones en este sentido, indagaciones que también han llevado a cabo autores españoles, siendo el primer estudio formal realizado en nuestro país el dedicado a la posible demarcación de esta profesión mediante el informe de Company y Echevarría (1992), en el que se reflejan los constantes cambios estructurales y los efectos que ellos conllevan en la delimitación de este "perfil profesional". Actualmente, continúan las investigaciones en esta línea abriéndose un debate a nivel mundial a través de la asamblea general de la AIOSP, celebrada en 2003, en la que se establecen las competencias generales con las que han de contar los profesionales de la orientación (Echevarría, 2010).

#### **2.4.1. Funciones que desempeñan**

La función principal de los orientadores es "*Potenciar el esclarecimiento de posibilidades personales con sentido, mediante la identificación, elección y/o reconducción de alternativas académicas, profesionales y personales acordes a su potencial y proyecto vital, contrastadas a su vez con las ofertadas por los entornos formativos, laborales y sociales*" (Echevarría 2005, citado en Echevarría, 2010).

Además de esta función principal, la autora Sanchíz establece una serie de funciones más específicas que debe llevar a cabo el orientador profesional tanto como con el alumnado, con el profesorado y con las familias.

- *Alumnado:*
  - Ayudar al alumnado para que relacione sus características personales con el mundo de las ocupaciones.

- Dedicar alguna sesión tutorial a relacionar la elección de créditos e itinerarios y de los estudios con el futuro trabajo. Incidir sobre la irreversibilidad de algunas elecciones y sobre la gravedad de algunas decisiones.
  - Explicar el significado de la educación para la carrera vital y la crisis de la transición escuela/ trabajo.
  - Introducir al alumnado en el mundo del trabajo, explicándole cuáles son las técnicas más idóneas para él.
  - Exponer las relaciones entre las características personales y los requisitos de las profesiones y oficios.
  - Organizar varias sesiones para conocer el mundo del trabajo.
  - Organizar visitas a lugares de trabajo y conferencias dispensadas por expertos y profesionales.
  - Velar por la posibilidad de que el alumnado pueda realizar prácticas laborales, experiencia a tiempo parcial, prácticas en talleres, etc.
- *Profesorado:*
    - Aclarar el uso y funcionamiento de las guías de auto-orientación.
    - Explicar cómo relacionar las asignaturas con los conceptos pre- vocacional o vocacional.
    - Reflexionar y tratar de aquellos casos que van a abandonar los estudios y van a pasar al mundo laboral.
    - Presentar al profesorado el programa de actuación en orientación profesional.
    - Explicar metodologías y recursos.
    - Ofrecer ayuda en reuniones o encuentros colectivos sobre dichos temas.
- *Familias:*
    - Sensibilizar a las familias sobre la gravedad de la toma de decisiones académica y profesional.
    - Informar profesionalmente con cierta exhaustividad.
    - Iniciar tutorías sobre casuísticas especiales y a solicitud paterna o materna.
    - Llevar a cabo las entrevistas de consejo al final del ciclo o curso.
    - Dar alguna conferencia o charla sobre el sentido de la orientación profesional y los problemas de transición al trabajo.

- Informar a las familias sobre la oferta de alternativas ocupacionales, académicas, de ayuda.

Santana (2003) citado en Sanchíz (2009, p.203) establece las siguientes funciones de acuerdo a la concepción del orientador como generador del cambio: facilitar la comunicación en la organización, generar un clima de confianza y el trabajo en equipo, asumir el liderazgo, adoptar estrategias de resolución de problemas, evaluar la intervención orientadora, implicarse en la toma de decisiones, propiciar la cultura de la calidad e implicar a los usuarios en el logro del cambio.

#### **2.4.2. Competencias desempeñadas.**

Si comparamos las competencias definidas por organismos, asociaciones o agencias en distintos países, se constata algo ya bien conocido: la gran heterogeneidad conceptual, de contextos, tareas, etc. que se aprecia entre países en lo que respecta tanto a la definición, como a los sistemas de acreditación de competencias de los orientadores.

Desde la asamblea de la AIOSP se elaboraron las competencias fundamentales que han de adquirir los profesionales de la orientación, además de las éstas, encontramos otras más específicas como son la técnica, metodológica, participativa y personal, a través de las cuales Velaz, (2008); o Echevarría, (2010) incluyen aquellas de aspecto general.

- *Competencia técnica.*

Esta competencia tiene en consideración el carácter continuo de la orientación por lo que abarca desde las primeras etapas educativas, hasta la adultez y las etapas que se comprenden entre ellas.

- Demostración de conocimientos profundos del proceso de desarrollo profesional permanente (C11).
- Información actualizada sobre educación, formación, tendencias de empleo, mercado laboral y asuntos sociales (C8).

- *Competencia metodológica.*

Debido a la amplitud de la intervención orientadora, los profesionales necesitan de la colaboración de otros agentes que para poder llevar a cabo las funciones de orientación, entre las que podemos mencionar como esenciales: la orientación educativa, desarrollo profesional,

gestión de programas y servicios, consulta y coordinación, asesoramiento, o intermediación laboral. Las funciones citadas, requieren de unas estrategias y técnicas para llevarlas a cabo como pueden ser la gestión de la información, la evaluación diagnóstica e investigación. Es por ello que han de tener adquiridas para su desempeño las siguientes competencias generales:

- Integración de teoría e investigación en la intervención orientadora (C4).
- Demostración de capacidades para diseñar, implementar y evaluar programas e intervenciones de orientación y asesoramiento (C5).
- Demostrar promoción y liderazgo en el avance del aprendizaje, desarrollo profesional e inquietudes personales de los destinatarios (C2).

- *Competencia participativa.*

Los profesionales de la orientación tienen que tener desarrolladas actitudes como son la comprensión a personas, habilidad de escucha, de dar información, intervenir con tacto, ser tolerante ante los errores o saber dar apoyo, entre otras, según establece Echevarría, 2010. Además de éstas Bisquerra, 2008 añade la actividad comunitaria o la inteligencia interpersonal para desarrollar las siguientes competencias:

- Habilidad para comunicarse eficazmente con colegas, destinatarios, empleando el nivel de lenguaje apropiado (C7).
- Cooperar activamente en un equipo de profesionales (C10).
- Demostrar conciencia y apreciación de las diferencias culturales de los destinatarios para interactuar eficazmente con todas las poblaciones (C3).

- *Competencia personal.*

Los profesionales de la orientación han de tener adquirida una autonomía personal según establece Bisquerra, (2005), así como autoestima, automotivación, una actitud positiva, ser responsables y críticos con respecto a las normas sociales, buscar ayudas y recursos y ser eficaces emocionalmente para desarrollar las siguientes competencias generales:

- Demostrar conciencia de la capacidad y limitaciones propias del destinatario (C6).
- Sensibilidad social y transectorial (c9).
- Demostrar comportamiento ético apropiado y conducta profesional en el cumplimiento de roles y responsabilidades (C1).

## 2.5. NUEVAS TENDENCIAS PLANTEADAS EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Siguiendo a autores como Bisquerra (2008, p.250), en lo que respecta a la orientación profesional, con el paso de los años han ido apareciendo nuevos conceptos y recursos que debemos introducir en la actividad que se lleva a cabo desde las universidades para dar respuesta a las necesidades reales de los beneficiarios, teniendo en consideración la *sociedad del cambio* en la que nos encontramos. Entre las tendencias actuales se pueden destacar prácticas como la educación para la carrera, la madurez vocacional, o la transición para la vida activa. Por otro lado, existen nuevas estrategias como aquellas relacionadas con el empleo de las nuevas tecnologías en la intervención orientativa.

- *Educación para la carrera.* Teniendo en consideración que la orientación profesional es la adecuación de la formación del sujeto para su completo desarrollo laboral, la educación para la carrera busca mantener al individuo a través de la universidad en contacto con la realidad de la sociedad que se va a encontrar, atendiendo a las necesidades que cada persona presenta, buscando su desarrollo vocacional, ofreciéndole para ello diferentes técnicas y conocimientos para que entienda el mundo en el que se va a encontrar cuando se enfrente al ámbito laboral, para ello hay que eliminar las barreras existentes que separan la educación académica y profesional.
- *Madurez vocacional.* Hace referencia al momento exacto en el que el individuo está preparado para afrontar la toma de decisiones en lo que respecta a su profesionalización, teniendo en cuenta que cada persona lleva un nivel de desarrollo madurativo diferente. La madurez vocacional sería por tanto “*las conductas que manifiesta el individuo al tratar de realizar las diferentes tareas de desarrollo de la carrera propias de cada etapa evolucionadora hacia la madurez (preparación para hacer frente a las tareas de desarrollo de la carrera)*” (Bisquerra, 2008 p. 251).

Para tener en cuenta la madurez vocacional, se emplean una serie de instrumentos que determinarán el nivel que tiene el sujeto en diferentes etapas formativas, y se trabajará la adquisición de mayores niveles de madurez dependiendo de sus necesidades, para poder llevar a cabo su proyecto profesional.

- *Transición a la vida activa.* Como hemos visto en apartados anteriores las personas pasamos por diferentes etapas “críticas” a lo largo de nuestras vidas. Estas etapas son la

inserción en la escuela con sus diferentes etapas, el paso de la vida académica a la inserción en el mundo laboral con sus respectivos cambios y por último, aquella que se produce cuando nuestra etapa laboral ha finalizado y comenzamos la etapa de retiro.

Con el cambio que ha sufrido nuestra sociedad en los últimos años nos encontramos con que cada vez se prolonga más la etapa formativa y para afrontar adecuadamente la inserción laboral, han de coincidir las competencias adquiridas durante la formación con aquellas que se demandan desde el mercado laboral, por lo que es importante buscar la unificación entre el ámbito académico, profesional y formativo. Para enfocar adecuadamente esa inserción, la orientación profesional juega un papel importante, ya que esto puede conllevar la frustración del sujeto (Bisquerra, 2008).

Además, entre las nuevas tendencias de intervención encontramos la introducción de las nuevas tecnologías, la construcción de marcas personales (Chisvert, 2016) o la autoorientación como propone el Ministerio de Educación Cultura y Deporte, (2012).

- *Incorporación de las nuevas tecnologías en orientación.* A pesar de que actualmente no están del todo implantadas en las acciones de orientación, en un periodo corto de tiempo las nuevas tecnologías estarán presentes en la toma de decisiones, itinerarios personalizados etc. como complemento del profesional que será quien llevará a cabo la labor de consultor del proceso. Ya podemos ver cómo están presentes en la búsqueda de empleo, nichos de empleo y orientación individualizada entre otros, a través de diferentes portales y páginas web que dan respuesta a las necesidades de cada persona en cada una de las áreas de intervención de la orientación profesional (Álvarez y Bisquerra, 2012; Bisquerra, 2008).

Nos encontramos ante importantes cambios producidos en los últimos años (MECD, 2012) como la globalización, la incorporación de las tecnologías en nuestras vidas diarias, o la consolidación de las democracias en el mundo occidental, lo que está teniendo repercusiones en la concepción de la orientación profesional.

La globalización posibilita la globalización del mercado, lo que contribuye a conectar a profesionales de diferentes procedencias. Por otro lado, la inmersión de las nuevas tecnologías en el mundo laboral ha hecho que aumente a especialización de los profesionales a la vez que se ha diversificado, aumentando las exigencias a nivel competencial. Este hecho ha desembocado en la reestructuración del mercado laboral, y generando nuevos yacimientos de

empleo que van a requerir otras formaciones que den cabida a las nuevas demandas planteadas.

Estos dos aspectos citados anteriormente, requiere en los profesionales de la orientación la adquisición de unas competencias que respondan a la concepción europea del mercado laboral, estableciendo vínculos con otros países debido a las posibilidades de movilidad que tienen las nuevas generaciones, conociendo los nuevos contextos de empleo existentes tanto en España como fuera de nuestro país, así como los conocimientos sobre nuevas profesiones y salidas profesionales en otros países.



## CAPÍTULO III

# DESARROLLO DE LA PROPUESTA: UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD DE LOS SERVICIOS DE ORIENTACION DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.

### 3.1. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Nos encontramos en una sociedad en la que todo es perecedero (*Modernidad líquida en terminología de Bauman*), en la que existe gran incertidumbre en cuanto a la inserción laboral se refiere. Esta preocupación aumenta cuando hablamos de los estudiantes universitarios, cuya formación profesional y el grado de implicación en la misma, juega un papel importante en la determinación del grado de empleabilidad que tendrán al finalizar sus estudios. Para ello han de afrontar adecuadamente el tránsito de su etapa académica a la profesional, tomando las decisiones adecuadas y contando con medidas de apoyo que le faciliten esa transición mediante la construcción de su proyecto profesional.

Es muy importante en la construcción de ese proyecto que cuenten con un acompañamiento desde los servicios de orientación profesional ofrecidos en las universidades, siendo en este punto donde surge la necesidad de conocer las actividades que realizan o metodología empleada para orientar a esos estudiantes universitarios o egresados en el proceso de realización de su carrera, como en la preparación para enfrentarse al mundo laboral, dotándoles de herramientas, recursos etc. que les ayuden en ese periodo complejo de transición(Lantarón, 2013; Sánchez, 2007; Saúl, López- González y Bermejo, 2009).

### 3.2. OBJETIVO DEL ESTUDIO

Los objetivos que persigue el presente análisis son:

- Obtener una visión a grandes rasgos de la realidad que existe en los servicios de orientación profesional ofrecidos por las universidades españolas.
- Conocer las estructuras y líneas de actuación llevadas a cabo por estos servicios para dar respuesta a las necesidades que demandan los estudiantes y egresados universitarios.

### 3.3. METODOLOGÍA EMPLEADA

Para la consecución de los objetivos planteados, en primer lugar, definimos las universidades a las que íbamos a tomar como referencia a la hora de recoger datos, que en este caso fueron todas las universidades españolas tanto públicas como privadas. Por otro lado, entre los métodos de recogida de información, empleamos la recogida de información mediante la elaboración de un cuestionario, recopilando información de los diferentes portales web con los que cuentan cada una de las universidades españolas, y mediante la revisión de diferentes estudios realizados por otros autores con anterioridad, barajando alternativas en el caso de obtener un nivel bajo de respuestas.

Para la elaboración del cuestionario nos basamos en un estudio de la CRUE (presentado en el Primer Congreso Nacional: la orientación profesional como clave para la empleabilidad universitaria) de 2015, además de la revisión de otros estudios realizados. Al final, el cuestionario constó de catorce preguntas (ver Anexo 1), de las cuales cinco eran de respuesta cerrada en base a unos ítems especificados en el mismo, y 5 abiertas en base recabar información sobre datos del servicio ofrecido. Las 4 últimas preguntas eran de opinión, una de ellas de respuesta cerrada y las restantes de respuesta abierta. Éstas se realizaron con la finalidad de captar la percepción que tienen las personas que trabajan los servicios de orientación con respecto a la calidad de la presentación de los servicios ofrecidos.

Con su realización pretendíamos recopilar información relacionada con:

- Denominación del servicio.
- Recursos humanos, titulaciones con las que accedieron y tipo de cualificación específica en orientación.
- Funciones desempeñadas en el servicio.
- Dependencia institucional y financiación del servicio.
- Destinatarios y modo de acceso al servicio.
- Modo de trabajo y actividades realizadas.
- Importancia atribuida al servicio de orientación profesional desde las universidades.
- Valoración del servicio ofrecido.
- Visibilidad que éste tiene hacia los destinatarios.
- Propuesta de mejoras.

Una vez que el cuestionario estaba elaborado y validado, fue enviado durante la primera semana del mes de mayo a cada uno de los correos institucionales de los servicios de

orientación universitarios que cada universidad tenía (recogidos previamente mediante una revisión de sus portales web). Mientras tanto, fuimos recopilando la misma información sobre la que se preguntaba en los cuestionarios a través de las diferentes páginas webs de cada una de las universidades. Posteriormente, pasado un mes se realizó un segundo envío de cuestionario a aquellas universidades que no habían respondido. Por último, se realizó una revisión bibliográfica de los siguientes estudios relacionados a los que tuvimos acceso:

- *Servicio de orientación profesional universitarios: estudio descriptivo* (Lantarón, 2013).
- *El servicio de orientación en la universidad* (Gil, 2002).
- *Situación actual de los servicios de orientación universitaria: estudio descriptivo* (Sánchez coord. 2007).
- *Los servicios de orientación profesional en las universidades españolas* (Lantarón, 2014)
- *Los servicios de orientación profesional para la mejora de la empleabilidad. Tesis doctoral* (Lantarón, 2012).
- *Oferta de los servicios de orientación en las universidades españolas* (Vidal, Díez y Vieira, 2002).

### **3.4. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE DATOS**

Con respecto a la recogida de datos, recibimos el 10% de los cuestionarios enviados. Concretamente obtuvimos información de las universidades de: Murcia, Santiago de Compostela, Católica de Ávila, Pompeu Fabra de Barcelona, Extremadura, Granada, Valladolid y Zaragoza. Por otro lado, accedimos a todas las web de los servicios de orientación aunque 11 de las 71 universidades españolas que han sido analizadas, no contaban con información sobre el servicio ofrecido, o no contaban con servicios en las mismas que diesen respuesta a la orientación profesional.

A continuación se describe la realidad encontrada a nivel general, según los datos que hemos recogidos de las diferentes fuentes de información a las que hemos tenido acceso. Para conocer si dan respuesta a las necesidades que actualmente presenta el alumnado, se trabaja bajo los principios propios de la orientación profesional, atendiendo a las diferentes áreas de intervención y desarrollando las funciones propias de esta actividad vamos a examinar cada uno de los ítems recogidos en el cuestionario que elaboramos. Además, contrastaremos los

datos recogidos con un estudio realizado por Gil, (2002) en el que se recogen aquellos aspectos que se deben llevar a cabo en la implantación de los servicios de orientación universitarios.

- Denominación del servicio.

Los datos recogidos demuestran la heterogeneidad que existe en cuanto a la nomenclatura de los servicios. Bajo la denominación de Centro de orientación e información para el empleo (COIE), se incluyen cinco de los servicios; siendo frecuentes también apelativos como oficina o servicio de orientación laboral u orientación universitaria.

De acuerdo con otros estudios y corroborando los datos obtenidos, podemos comprobar que no existe unanimidad en relación a la denominación de estos servicios, aunque la mayoría de ellos hacen referencia a términos como *empleo* en un 53,3% de los casos, *prácticas* en un 20%, *orientación e inserción laboral* en un 24,4%, o *carrera profesional* entre otros.

En cuanto a las estructuras que presentan, predominan los servicios, aunque también encontramos otras formas organizacionales como centros de orientación y empleo, oficinas, o gabinetes entre otros.

- Recursos humanos: titulaciones con las que han accedido y cualificación.

El número de personas que trabajan en el servicio oscila entre 1 y 6 personas en las universidades en las que hemos podido acceder a la información. Sin embargo el número de personas que desempeñan estas funciones no determinan la calidad del servicio, ya que habría que realizar una comparación entre las actividades realizadas, y número de personas atendidas en relación con el volumen de alumnos con el que cuente cada universidad. No obstante, algunos estudios realizados como el de Vidal, Díez y Vieira (2002); Saúl, et al. (2009) indican que existe cierta escasez de recursos humanos en los servicios de orientación de las universidades españolas.

Estas personas desempeñan sobre todo tienen categoría de técnicos/as(sobre todo de orientación u orientadores/as laborales) encargándose como en el caso de la universidad Pompeu Fabra “*de la creación, difusión y gestión del servicio de orientación profesional, atención a los y los estudiantes y a graduados/as mediante Actuaciones para Mejorar su empleabilidad*”; administrativos/as, quienes realizan entre otras funciones de la “*difusión y*

*gestión de las actividades, gestión de las bases de datos de participantes en las diferentes acciones*"; así como algunos becarios/as que apoyan la gestión, directores/as y subdirectores/as.

Todas estas personas han accedido a través de diversas formaciones no siempre relacionadas con el ámbito de la orientación profesional, aunque algunos de ellos han adquirido formación específica complementaria relacionada con el puesto a cubrir ya que esto viene establecido por cada una de las universidades. En muchos casos no existe un organigrama establecido y depende tanto de la política de gobierno universitaria, servicios prestados, etc.

En cuanto a las titulaciones con las que han accedido y formación relacionada con el puesto, también encontramos que existe una gran variedad, encontramos desde psicólogos/as y pedagogos/as, graduados/as en relaciones laborales, recursos humanos, ciencias del trabajo, sociología y algunos psicopedagogos/as, hasta graduados en administración y dirección de empresas, o derecho y administración de empresas entre otros. Algunos de ellos también adquirieron con posterioridad formación complementaria como másteres en Orientación, y títulos de formación complementaria relativa a la orientación profesional, postgrado en Recursos Humanos, Formación de Profesorado de Secundaria: especialidad Orientación Educativa. En la Universidad de Santiago de Compostela, alguno de los empleados posee el Máster en Organización de Servicios de Orientación, título ofertado por la propia universidad. Algunas de las universidades a las que hemos tenido acceso aseguran que todo el personal del Área tiene formación específica adquirida a lo largo de los años.

- Dependencia institucional y financiación.

La mayoría de las universidades tienen dependencia de vicerrectorados como del de estudiantes y empleabilidad en un 57,8% de los casos, de transferencia e innovación, de estudiantes y emprendimiento. Existen universidades que tienen dependencia de alguna fundación vinculada con la universidad en el 17,6% de los casos como en la Fundación General de la Universidad de Valladolid. También encontramos algunos servicios que tienen dependencia conjunta de vicerrectorado y del servicio de empleo de la comunidad autónoma a la que pertenezca la universidad.

En lo que respecta a la financiación, la mayor parte de los servicios de orientación universitarios cuentan con financiación interna o mixta, es decir, cuentan con fondos de la

universidad y financiaciones de algún departamento (como es el caso de la universidad Pompeu Fabra), además de servicio de empleo de su comunidad autónoma o estatal (universidad Rovira e Virgili), convenios que tengan con los gobiernos regionales, como sucedía hace unos años cuando se implantó el servicio de orientación de la Universidad de Santiago de Compostela, o con convenios con diferentes entidades bancarias como es el caso actual de la Universidad de Murcia.

- Número de usuarios atendidos.

En relación con los usuarios atendidos, hemos tenido acceso a datos del curso 2015/2016 sobre los servicios de orientación de las siguientes universidades: Granada, Zaragoza, Pompeu Fabra, Murcia, y Católica de Ávila. Aunque cada universidad nos ha dado un criterio, estableciendo en algunos casos distinción entre total de personas que han accedido al servicio, personas que han accedido a entrevistas individuales, que han asistido a talleres o cursos impartidos desde el servicio, o incluso aquellos candidatos que han sido enviados a diferentes procesos de selección.

Mientras que la Universidad de Granada atendió a un total de 1.260 personas que se inscribieron al servicio de orientación (pues a este servicio puede acceder cualquier estudiante independientemente de la universidad a la que pertenezca), la Universidad Pompeu Fabra atendió a un total de 218 estudiantes, la Universidad Católica de Ávila 366, en la Universidad de Zaragoza han sido 316 personas las que accedieron a entrevistas personales, ocupacionales o dinámicas de grupo. Por último en la universidad de Murcia 266 personas asistieron a entrevistas de orientación profesional. Esta diversidad de resultados depende del volumen de matriculados de cada universidad, pero cabe destacar que en todos los casos solo una pequeña parte del alumnado disfruta de servicios de orientación debido al bajo nivel de cobertura con el que cuentan los servicios de orientación universitarios.

- Destinatarios y modo de acceso al servicio.

Exceptuando las universidades de Granada y la Politécnica de Valencia que ofrecen servicio a estudiantes independientemente de la universidad a la que pertenezcan, las demás destinan su servicio a estudiantes y recién titulados de su propia universidad, siendo poco frecuente que atiendan a aquellas personas que van a acceder a la universidad. Según los estudios abordados por Vidal, Díez y Vieira (2002), o Sánchez (2007); estos servicios dan

atención a alumnado en un 98-100% de los casos, sobre todo de los primeros cursos de carrera o de los últimos de cara ya a la búsqueda de empleo. Por otro lado, existen también universidades que contemplan la atención a empresas en un 42% de los casos según ambos autores, sobre todo para establecer vínculos con el alumnado en cuanto a la realización de prácticas y posibles inserciones laborales.

En cuanto al modo en el que éstas personas acceden al servicio, en la mayoría de los casos son los propios estudiantes o egresados quienes demandan el servicio a través de la página web, o del correo que tenga determinado la universidad, por lo que podemos afirmar como bien señala Vidal et al., (2002) que no se lleva a cabo desde éstos servicios el principio de prevención, sino que actúan según los principios de desarrollo e intervención social en la mayoría de los casos.

- Modos de intervención y actividades realizadas.

En lo que respecta a las estrategias de intervención, hemos podido comprobar que la mayoría de los servicios de orientación ofrecen atención presencial en un 86,7% de los casos, de manera individualizada (77,8%), grupal (75,6%) a las personas beneficiarias del servicio a través de tutorías (37,5% de los casos), talleres (17,31% de los casos), mediante cursos de formación en un (22,12%), charlas y jornadas en el 2,88% de los servicios según establece la Asociación Española de Servicios Psicológicos y Psicopedagógicos en su III encuentro celebrado en 2006 en Granada.

Para concretar las actividades llevadas a cabo por los diferentes servicios de orientación universitaria se tendrán en cuenta las áreas de intervención (implicación y motivación, conocimiento de sí mismo, información académica y profesional, proceso de toma de decisiones y ejecución de las mismas y elaboración del proyecto profesional), así como las funciones que se deben desempeñar (organización y planificación, diagnóstico, información y formación, ayuda para la toma de decisiones, consejo, consulta, así como evaluación e investigación).

Aunque son muchos los criterios establecidos por los diferentes autores, hemos establecido en primer lugar una distinción entre orientación profesional, académica y personal, siguiendo el criterio de autores como Lantarón (2014); o Sánchez (2007).

Encontramos también servicios de orientación que llevan a cabo actividades dirigidas al alumnado preuniversitario, (únicamente 7 de los 71 servicios de orientación analizados

atienden a futuros estudiantes), realizando sobre todo visitas guiadas en la universidad, visitas a diferentes institutos, o jornadas de orientación para despertar vocaciones. También se realizan actividades de información y formación académica y profesional, las cuales quedan reflejadas en la siguiente tabla (Tabla 7) según el criterio de Vidal et al., (2002); Lantarón (2013); Lantarón (2014); y Sánchez (2007), siguiendo el modelo de recogida de información propia:

Tabla 7. Tipología de actividades de información y formación académica y profesional universitarias		
	Actividad	Porcentaje
Orientación 92%	Información sobre actividades formativas	71,1%
	Orientación académica	76,5%
	Toma de decisiones	58,8%
	Actividades de formación	71,1%
	Salidas profesionales	72,9%
	Toma de decisiones profesionales	58,8%
	Información sobre el mercado de trabajo	67,1%
Prácticas y Empleo 84,8%	Prácticas académicas	86,3%
	Prácticas externas curriculares	77,8%
	Agencia de colocación	71,1%
	Emprendimiento	53,3%
	Búsqueda de empleo	61,2%
Investigación	Observatorio	57,8%
	Calidad del servicio	60%
	Otras tareas de investigación	42%



Además, desde los servicios universitarios se llevan a cabo fundamentalmente actividades relacionadas con la intermediación entre estudiantes y egresados universitarios, información acerca de posibilidad de movilidad a nivel internacional entre universidades. Del mismo modo, en relación con la inserción laboral, se realiza sobre todo asesoramiento en relación con la búsqueda activa de empleo y talleres/cursos para la búsqueda activa de empleo.

En relación con la toma de decisiones de cara a la inserción laboral, encontramos prácticas e información sobre movilidad internacional. También las universidades ofrecen en relación con la inserción laboral información sobre el autoempleo o emprendimiento, así como bolsas de empleo, agencias de colocación o intermediaciones con diferentes empresas.

- Visibilidad del servicio.

Al igual que señalaba Sánchez para el 2007, mientras en algunas universidades el servicio de orientación está presente en cada uno de los campus a través de diferentes oficinas (en 14 casos), en otras consideran que han de aportar mayor visibilidad accediendo a diferentes campus universitarios o facultades, al mismo tiempo que deben mejorar sus tareas de difusión para que los beneficiarios conozcan e servicio, considerándolo un aspecto a mejorar.

Entre las posibles mejoras que los servicios consideran que podrían hacerse en relación con la visibilidad de los mismos, encontramos por parte de la Universidad de Granada la integración en las propias Facultades, aunque actualmente se está trabajando en ello a través de un Plan General de Orientación. Entre otros aspectos a mejorar, algunas de las universidades consideran que en algunas ocasiones se encuentran obstáculos y limitaciones en cuanto a recursos humanos se refiere, por lo que no pueden acceder a todo el colectivo. Por su parte, las universidades de Zaragoza, Murcia o la de Santiago de Compostela, estiman el acceso a todo el colectivo universitario así como su visibilidad.

A la hora de determinar las buenas prácticas en relación con la comunicación del servicio, podríamos proponer el caso de la Universidad Pompeu Fabra que proyecta las características del servicio a través de pantallas en las universidades, foros de empleo, o avisos en internet.

- Valoración del servicio ofrecido.

En cuanto a las valoraciones realizadas del servicio ofrecido, encontramos centros como el de la Universidad de Granada, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Zaragoza, la Universidad de Murcia o la de Santiago de Compostela, que consideran que ofrecen un servicio completo, ya que se ofrece orientación presencial, además de considerarlo un servicio imprescindible ya que cubre una parte fundamental dentro de la universidad como parte de la inserción laboral de los estudiantes. Es por ello que tratan de proporcionar la información necesaria a los universitarios desde que son estudiantes hasta en su etapa de titulados para que tengan todas las herramientas y competencias profesionales necesarias para facilitar su entrada en el mercado de trabajo. La universidad Pompeu Fabra considera que llevan a cabo un adecuado análisis de las necesidades de los usuarios de orientación que les permite diseñar actividades innovadoras en respuesta a sus necesidades ofreciendo, además, un servicio de teleorientación por videoconferencia sobre salidas profesionales y técnicas de búsqueda de empleo. A diferencia de las mencionadas anteriormente, la Universidad Católica de Ávila considere el servicio sobre todo interesante para los egresados.

- Importancia del servicio.

En relación con la importancia que se le otorga a la orientación, de las Universidades consideran muy importante ofrecer este servicio desde las universidades, e incluso estar contemplado de un modo transversal a lo largo de los estudios para proporcionar a los universitarios las herramientas necesarias para facilitar su inserción laboral en el mercado de trabajo, no solo en lo que respecta las materias de la carrera, sino en lo que respecta también a las competencias profesionales y orientación sobre las salidas profesionales y proceso de búsqueda de empleo.

- Propuesta de mejoras.

Entre las propuestas que ofrecen los servicios para mejorar su labor, la Universidad de Granada, por ejemplo, considera que han de desarrollar más el Plan General de Orientación que están llevando a cabo de modo que facilite la colaboración con el profesorado para la inclusión de actividades y acciones de Orientación (de diferente tipo) en todos los cursos de todos los Grados y Posgrados de la universidad. Otras universidades consideran como propuestas de mejora las labores de difusión y visibilidad (modificando la ubicación del

servicio por ejemplo). Otra de las universidades, hace una consideración en relación con la situación laboral precaria, además de que por parte de la propia universidad no se da valor al servicio de orientación por lo que no existe una estabilidad, por lo que si esta situación cambiase sería más favorable el acceso y mejora del servicio ofrecido. Por último, desde el servicio de orientación de la Universidad de Murcia, consideran que sería favorable *“Disponer de recursos (tiempo y personal) para investigar en nuestro puesto de trabajo, sobre la eficacia e impacto de la orientación profesional en los universitarios”*.

### 3.6. BUENAS PRÁCTICAS DE SERVICIOS DE ORIENTACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

Lantarón (2012) recoge en su tesis doctoral diferentes actividades de “Buenas prácticas” llevadas a cabo por diferentes servicios de orientación. Destacamos que estas actividades están encaminadas a varias líneas de trabajo, entre las que se tienen en consideración sobre todo la calidad ofrecida en el servicio, así como el emprendimiento.

A continuación, quedan recogidos algunos de los trabajos innovadores o que aportan mayor calidad a las prácticas orientadoras. El criterio seguido para ello bajo consideración propia, ha sido seleccionar aquellas actividades diferenciadoras del resto según se ha podido recopilar de las diferentes páginas web de los servicios de orientación universitarios (Tabla 8).

Tabla 8. Algunas prácticas que aportan calidad a los servicios de orientación universitarios.	
Universidad de A Coruña	Proyecto “Talent at Work” que está dirigido a mejorar las competencias y la empleabilidad de los jóvenes universitarios (encuentro en el que profesionales de recursos humanos y empresarios ayudan a los jóvenes a comprender lo que hoy en día demanda el mercado, así como ofrecer una visión práctica del panorama laboral actual, información clave para conocer las oportunidades de trabajo ideales).
Universidad de Huelva	Mes del empleo: se ofrece formación en competencias que facilitan de modo transversal la empleabilidad de los estudiantes y titulados.
Universidad internacional de Barcelona	Coaching: en que el alumnado pueda alcanzar sus objetivos a través de planes de acción. Desarrollado a las personas para que consigan retos personales y profesionales, como dos caras inseparables del camino hacia la excelencia y el servicio a la sociedad.

Universidad de Granada	Feria Internacional de Empleo. Con la celebración de esta Feria se pretende favorecer el encuentro entre estudiantes y profesionales de los recursos humanos que buscan candidatos para cubrir puestos de trabajo en sus empresas. Esto facilita la adecuación entre la oferta y la demanda empresarial y permite a los universitarios incorporarse al mercado laboral.
Universidad de Elche	Programa Mentoring para impulsar la carrera profesional de los estudiantes y hacer más sencillo la puesta en práctica de los proyectos de los emprendedores universitarios.
Universidad Jaume I	Entrenamiento en competencias para la búsqueda de empleo como medio de mejora de la formación de los estudiantes y titulados universitarios que están buscando su inserción laboral.

Por último, podemos destacar según recoge Vidal et al., (2002) las redes de trabajo establecidas entre interuniversidades o intrauniversidades. Las redes interuniversitarias hacen referencia a los mecanismos de colaboración y trabajo en equipo que se han creado entre los servicios que trabajan en los mismos ámbitos en diferentes universidades como son la Red Nacional de Servicios de Empleo, que coordina servicios que trabajan en el ámbito profesional y los SIOU<sup>5</sup>.

La coordinación intrauniversitaria hace referencia a aquellos servicios que integran diversas actuaciones con forma propia y bajo una denominación similar, bien alcanzando los mismos ámbitos o diferentes. Los más conocidos, según determina este autor, son el SIE (Servicio Integrado de Empleo), de la universidad Politécnica de Valencia y de la Unidad de Fomento al empleo (UFE) existentes en algunas universidades. El servicio de orientación universitario (SOU) de la Universidad de Salamanca por el contrario engloba los ámbitos personal, académico y profesional.

### 3.5. EVALUACIÓN DEL ANÁLISIS DE DATOS

Comprobando los resultados obtenidos de las diferentes universidades podemos ver en un primer lugar en lo que respecta a la denominación del servicio, que no existe unanimidad

<sup>5</sup>SIOU: Servicios de Información y Orientación Universitarios

en la determinación del mismo, diversos autores señalan que una mayor homogeneidad en la denominación generaría un mayor conocimiento e identidad a los servicios, lo que proporcionaría mayor calidad y homogeneidad. Al igual sucede con las personas que trabajan en estos servicios, pues existe gran diversidad en cuanto al número de personas que trabajan en ellos y la formación de los mismos. Según establece Gil (2002); entre las personas que han de componer el servicio de orientación universitario deberían encontrarse expertos en instrucción, asesoramiento, o diversidad laboral entre otros; así como personal informático, documentalistas, informadores, personal administrativo, voluntariado, estudiantes en prácticas etc.

En cuanto a la gestión y financiación de los servicios, de acuerdo con autores como Lantarón (2012); o Álvarez Rojo (2001); existe cierta heterogeneidad debido en cierto modo a que a pesar que se le da importancia desde los propios servicios, desde fuera de la propia universidad parece imperceptible al mismo tiempo que se le resta valor. Este hecho contrasta con el carácter integral de la orientación, por lo que debería estar incluido en los planes de estudios y tener cabida como un pilar más dentro de la universidad tal y como se ha visto al comienzo del presente documento. Esto ocasiona al mismo tiempo la falta de recursos humanos y materiales para llevar a cabo más actividades con el fin de cubrir en su totalidad, las necesidades que presentan los universitarios.

En relación con las actividades realizadas, podemos observar igualmente que existe una gran diversidad de intervenciones, dirigidas sobre todo al ámbito profesional, y dejando de lado aspectos a trabajar a nivel académico y personal, teniendo en cuenta que esta intervención ha de dar cabida a la persona en su totalidad. Estas actividades, como establecen autores como Lantarón (2014) van dirigidas sobre todo a personas que están finalizando sus estudios o egresados, ya que ven más de cerca la situación de tránsito a la que se tienen que enfrentar. No obstante, podemos comprobar como la mayoría de los servicios trabajan en la línea de la mejora de la empleabilidad, y ayuda de inserción de estudiantes y titulados.

Además de lo establecido por diferentes autores en relación con las bases teóricas de los servicios de orientación universitarios, Gil (2002); establece que la orientación profesional desde las universidades ha de llevarse a cabo desde antes de que las personas entren en la universidad, durante todo el periodo de esta etapa de preparación para el mundo laboral, así como una vez finalizada mediante un seguimiento del proceso de inserción.

Atendiendo a la independencia del servicio por parte de cada universidad, algunos de los servicios de orientación como hemos podido ver en el apartado anterior, tratan de llevar a cabo buenas prácticas como medio de adaptación a las nuevas necesidades que presentan los beneficiarios que acceden a él.

## **CAPÍTULO IV. EVALUACIÓN Y CONCLUSIONES**

### **4.1. CONCLUSIONES**

La orientación profesional llevada a cabo desde los servicios de orientación universitarios adquiere una gran importancia para los estudiantes universitarios; a modo de prevención y preparación para la inserción en el mundo laboral y la vida activa. Nos encontramos en una sociedad en la que se producen continuas transformaciones, lo cual ejerce de influencia en los desajustes entre las exigencias del mercado laboral.

Por otro lado, los estudiantes universitarios se encuentran en una etapa de transición que han de afrontar tanto a nivel académico, como profesional y personal, etapa durante la cual necesitan asesoramiento sobre el conocimiento de sí mismo y toma de decisiones para llevar a cabo de manera adecuada su proyecto de vida. A ello se suma, la complicada situación que la mayoría de los universitarios tienen que transitar una vez finalizados sus estudios. Etapa en la cual toma gran valor el proyecto de futuro que cada persona posea, siendo en la construcción del mismo donde mayormente tiene cabida la orientación profesional desde las universidades.

Es por este motivo, que se requiere otorgar mayor importancia y estabilidad a los servicios de orientación ofrecidos desde las universidades españolas, ya que como hemos podido percibir tienen grandes carencias. Primeramente, debido a la falta de normativa existente que regule esta actividad tanto a nivel estatal o autonómico, (de manera que nos aseguremos que estos servicios responden a las necesidades que presenta el alumnado de forma integral). Tampoco existe una clara nomenclatura del servicio, lo que facilitaría su visibilidad en las universidades, y conocimiento del servicio por parte de los estudiantes.

Por último, otro aspecto que dificulta la actividad orientadora es la falta de recursos humanos que atienden este servicio al no haber una clara línea de actuación, y la gran variedad existente de profesionales que acceden a desempeñar esta labor, debido a la amplitud y ambigüedad de la misma.

## **4.2. AUTOEVALUACIÓN DEL TFM**

El presente trabajo me ha permitido conocer más de cerca la situación en la que se encuentran los servicios de orientación universitarios, y la escasa importancia que se les otorga a los mismos tanto desde dentro de las propias universidades como por parte de la sociedad y a nivel gubernamental.

A pesar de la amplitud del tema elegido, he podido recopilar información necesaria sobre las bases en las que se sustenta esta actividad. Hecho que en ocasiones ha resultado complicado por la falta de normativa que lo regule, los continuos cambios que se han producido y diversidad de teorías existentes debido a la ambigüedad que presentan los servicios de orientación universitarios.

En relación con el estudio realizado, he podido percibir cierto desinterés por parte de los servicios de orientación que ofrecen las universidades, pues únicamente he obtenido respuesta del cuestionario enviado para poder recopilar información de aproximadamente el 10% de ellos.

Por último, debido a la extensión que presenta el tema elegido, han sido muchos los aspectos en los que no he podido incidir en este trabajo; por lo que habría que estudiar muchos otros factores que intervienen en la situación real de esta actividad en nuestro país, labor que actualmente están llevando a cabo otros autores con mayor precisión.



## CAPÍTULO V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### 5.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Álvarez González, M. (1995). *Orientación profesional*. Ed. Cececs, Barcelona

Álvarez González, M.; Bisquerra Alzina, R. (2012). *Orientación educativa. Modelos, áreas, estrategias y recursos*. Ed: Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid).

Álvarez Rojo, V. y Lázaro Martínez, A. (Coords.) (2002). *Calidad de las universidades y orientación universitaria*. Málaga: Aljibe

Bauman, Z. (2008). *La vida líquida*. Ed. Paidós, Barcelona

Bausela Herreras, E. (2006). “Áreas, contextos y modelos de orientación en intervención psicopedagógica” en *Revista electrónica diálogos educativos*, (Nº 12). Universidad de León, España.

Bausela, E. (2010). “Tutoría y atención personal al estudiante en la universidad”. *Revista de la Educación Superior*. Vol.39 (1), pp. 119-122.

Bisquerra Alzina, R. (2008). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Ed: Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid).

Chisvert Tarrazona, M.J. (2014). “Revisión del desarrollo de la orientación sociolaboral como política activa de empleo” en *Revista Española de Orientación Psicopedagógica*. Vol. 5, (1), pp. 8-24.

Echeverría Samanes, B. (Coord.) (2010). *Orientación profesional*. Ed. UOC, Barcelona

Echeverría, B. y Rodríguez Espinar, S. (1989). *Proyecto de Centro de orientación académica y profesional*. Presentado en el I Simposio sobre Orientación Académica y Profesional en la Universidad, Universidad de Barcelona, Barcelona.

García Nieto, N.; Asensio, I.; Carballo, C.; García, M. y Guardia, S. (2005). “La tutoría universitaria ante el proceso de armonización europea” en *Revista de Educación*. Nº 337, pp.189- 210.

Gil Beltrán, J.M. (2002). “El Servicio de Orientación en la universidad” en *Tendencias pedagógicas*. Nº 7, pp: 137- 154.

González Gómez, J.P. (2003). *Orientación profesional*. Club Universitario. San Vicente, Alicante.

González Lorente, C. y Martínez Clares, P. (2016). “Expectativas del futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional” en *Revista de Investigación Educativa*, N°4 (1), pp. 167- 183, Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, Facultad de Educación, Universidad de Murcia.

Lantarón, B. S. (2012). *Los servicios de orientación y apoyo a los estudiantes universitarios*. Madrid: EAE.

Lantarón, B. S. (2013). “Servicios de orientación profesional universitarios: estudio descriptivo” en *Revista de Docencia Universitaria*. Vol. 11 (2), pp: 27-42.

Lantarón, B. S. (2014). “Los servicios de orientación profesional en las universidades españolas” en *Revista de Investigación en Educación*, N° 12(1), pp: 73-91.

*Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU)*. (Publicado en el BOE nº 307, de 24 de diciembre de 2001).

*Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU)*. (Publicado en el BOE nº 89, de 13 de abril de 2007).

Ministerio de Educación Cultura y Deporte; Grañeras, M. y Parras, A. Coord. (2012). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Ministerio de Educación Cultura y Deporte, Madrid.

Pantoja, A. (2004). *La intervención psicopedagógica en la sociedad de la información*. Madrid: EOS.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Ed. Houghton Miffling, Boston

Pérez Escoda, N. Filella Guiu, G. Bisquerra Alzina, R. (2009). “A los 100 años de la orientación: de la orientación profesional a la orientación psicopedagógica” en *Revista Currículum*. N° 22, pp. 55-71. Departamento MIDE de la Universidad de Lleida y de Barcelona.

Pérez Cusó, F., y Martínez Juárez, M. (2014). *Tutoría universitaria y servicios de orientación: Dos realidades en un mismo contexto*. Vol. 18 (2), pp: 177-192. Recuperado en Mayo de 2017 en <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.18.2.219461>

*Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.* (Publicado en el BOE nº 318, de 31 de diciembre de 2010).

Salmerón Pérez, H. (2001). *Los servicios de orientación en la universidad. Procesos de creación y desarrollo.* Universidad de Granada.

Sánchez García, M.F. y Gillamón Fernández, J.R. (Coords) (2008). “Situación actual de los servicios de orientación universitaria: estudio descriptivo” en *Revista de educación.* N° 345, pp. 329- 352. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Centro de Orientación, Información y Empleo (COIE), Madrid, España.

Sánchez García, M. F. (2010). “La orientación en España: El despegue de una Profesión” en *Revista Española de Orientación Psicopedagógica, N° 21 (2)*, pp. 231-239.

Sánchez García, M. F. Coord. (2012). *Bases teórico prácticas de la orientación profesional.* Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid.

Sánchez García, M.F. (2014). “La orientación en España: despliegue de una profesión” en *REOP- Revista Española de Orientación y Psicopedagogía.* Vol. 21 (2), 231. Recuperado en <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11527>

Sanchíz Ruiz, M. (2009). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica.* Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions, Castellón de la Plana.

Saúl, L.A., López- González, M.A., y Bermejo, B.G. (2009). Revisión de los servicios de atención psicológica y psicopedagógica en las universidades españolas. *Acción psicológica.* Vol. 6. (1), pp: 17- 40.

Vélaz de Medrano Ureta, C. (2008). “Formación y profesionalización de los orientadores desde el enfoque de competencias” en *Educación XXI.* N° 11. Recuperado en <http://dx.doi.org/10.5944/educxx1.11.0.313N°2>.

Vidal, J., Díez, G. y Vieira, M.J. (2002). Oferta de servicios de orientación en las universidades españolas. *Revista de investigación educativa.* Vol. 20, pp: 431-488. Universidad de León.

VVAA (2001): «La orientación en la enseñanza universitaria», en *Investigación y evaluación educativas en la sociedad del conocimiento.* Actas del X Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa. A Coruña: Facultad de Ciencias de la Educación/AIDIPE

## 5.2. SERVICIOS DE ORIENTACIÓN UNIVERSITARIOS ESPAÑOLES

Abat Oliba CEU, U. (17 de mayo de 2017). *Orientación para estudiantes*. Recuperado de <https://www.uaoceu.es/orientación-para-estudiantes-de-grado>

Alcalá, U. (18 de mayo de 2017). *Servicio de prácticas y orientación profesional*. Recuperado de [https://portal.uah.es/portal/page/portal/servicio\\_orientacion/](https://portal.uah.es/portal/page/portal/servicio_orientacion/)

Alfonso X el Sabio, U. (19 de mayo de 2017). *Servicios que ofrecemos*. Recuperado de <http://gaop.uax.es/nuestros-servicios/servicios-que-ofrecemos.html>

Alicante, U. (15 de mayo de 2017). *Orientación, Prácticas y Empleo*. Recuperado de <https://web.ua.es/es/orientacion-y-empleo.html>

Almería, U. (18 de mayo de 2017). *Servicio Universitario de Empleo (SUE)*. Recuperado de <http://cms.ual.es/UAL/universidad/serviciosgenerales/empleo/tramites/procedimiento/index.htm?idProcedimiento=578>

Autónoma de Barcelona, U. (19 de mayo de 2017). *Servicios de información y orientación universitarios*. Recuperado de <http://www.um.es/web/siou/directorios/cataluna/autonoma-barcelona>

Autónoma de Madrid, U. (22 de mayo de 2017). *Servicios*. Recuperado de <https://www.uam.es/UAM/Servicios/1234886352057.htm?language=es&nodepath=Servicios>

Barcelona, U. (27 de mayo de 2017). *Prácticas y trabajo*. Recuperado de [http://www.ub.edu/web/ub/es/estudis/suport\\_estudi/practiques\\_treball/practiques.html](http://www.ub.edu/web/ub/es/estudis/suport_estudi/practiques_treball/practiques.html)

Burgos, U. (18 de mayo de 2017). *Orientación vocacional y profesional*. Recuperado de <http://www.ubu.es/servicio-de-empleo-universitario-unidad-de-empleo/orientacion-coaching-y-formacion/orientacion-vocacional-y-profesional>

Cádiz, U. (15 de mayo de 2017). *Orientación Universitaria*. Recuperado de <http://www.uca.es/orientacion/>

Camilo José Cela, U. (17 de mayo de 2017). *Prácticas y empleo*. Orientación profesional. Recuperado de <http://www.ucjc.edu/practicas-y-empleo/orientacion-profesional/>

Cantabria, U. (19 de mayo de 2017). *Sistema de Orientación de la Universidad de Cantabria*. Recuperado de <https://web.unican.es/unidades/soucan>

Complutense de Madrid, U. (20 de mayo de 2017). *Unidad de Orientación y Difusión*. Recuperado de <https://www.ucm.es/orientacion>

Carlos III de Madrid, U. (17 de mayo de 2017). *Orientación a estudiantes*. Recuperado de <http://www.uc3m.es/ss/Satellite/ApoyoEstudiante/es/PortadaMiniSite/1371215904885/>

Católica de Ávila, U. (11 de mayo de 2017). *Servicio de Prácticas e Información para el Empleo*. Recuperado de [https://www.ucavila.es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1244&Itemid=32&lang=es](https://www.ucavila.es/index.php?option=com_content&view=article&id=1244&Itemid=32&lang=es)

Católica de Valencia San Vicente Mártir, U. (15 de mayo de 2017). *Orientación*. Recuperado de <https://www.ucv.es/campus-life/orientacion/presentacion>

Católica San Antonio, U. (11 de mayo de 2017). SOIL. Recuperado de <http://itm.ucam.edu/soil>

Cardenal Herrera CEU, U. (15 de mayo de 2017). *Servicio de Orientación Universitaria y Atención a la Discapacidad*. Recuperado de <https://www.uchceu.es/servicios/orientacion-universitaria-atencion-discapacidad>

Castilla la Mancha, U. (15 de mayo de 2017). *Empleo y Formación: Orientación Profesional*. Recuperado de <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/empleo/orientacion-profesional/recursos-de-orientacion/orientacion-profesional-en-la-universidad-de-castilla-la-mancha/>

Córdoba, U. (20 de mayo de 2017). *Servicios de Información y Orientación Universitarios*. Recuperado de <http://www.um.es/web/siou/directorios/andalucia/cordoba>

Deusto, U. (18 de mayo de 2017). *Orientación universitaria*. Recuperado de [http://estudiantes.deusto.es/cs/Satellite/estudiantes/es/estudiantes\\_ud/atencion-al-estudiante/orientacion-universitaria](http://estudiantes.deusto.es/cs/Satellite/estudiantes/es/estudiantes_ud/atencion-al-estudiante/orientacion-universitaria)

Europea, U. (15 de mayo de 2017). *Servicio de Carreras Profesionales*. Recuperado de [http://universidadeuropea.es/vida-universitaria/carreras-profesionales?\\_ga=2.126628237.105769999.1495958466-1680233215.1494496604](http://universidadeuropea.es/vida-universitaria/carreras-profesionales?_ga=2.126628237.105769999.1495958466-1680233215.1494496604)

Francisco de Vitoria, U. (17 de mayo de 2017). *Orientación*. Recuperado de <http://www.ufv.es/orientacion>

Girona, U. (27 de mayo de 2017). *Información*. Recuperado de [https://www.udg.edu/ca/?\\_ga=2.207024339.1374386744.14957523151694322339.1495752144](https://www.udg.edu/ca/?_ga=2.207024339.1374386744.14957523151694322339.1495752144)

Granada, U. (28 de mayo de 2017). *Unidad de Orientación Profesional y Empleabilidad*. Centro de Promoción de Empleo y Prácticas. Recuperado de <https://ve.ugr.es/pages/empleo-practicas>

Huelva, U. (20 de mayo de 2017). *SOIPEA: Servicio de Orientación, Información, Prácticas, Empleo y Autoempleo*. Recuperado de <http://www.uhu.es/soipea/>

IE, U. (18 de mayo de 2017). *Orientado al alumno*. Recuperado de <https://www.ie.edu/es/universidad/acerca-de/entorno-unico-de-aprendizaje/orientado-al-alumno/>

Illes Balears, U. (15 de mayo de 2017). *Fundación universidad- empresa de las Islas Baleares. Servicios de orientación*. Recuperado de <https://fueib.org/es/doip/109/servicios-de-orientacion>

Internacional de Andalucía, U. (15 de mayo de 2017). *Guía rápida de orientación*. Recuperado de <https://www.unia.es/oferta-academica/guia-orientacion>

Internacional de Cataluña, U. (15 de mayo de 2017). *Asesoramiento y Coaching*. Recuperado de <http://www.uic.es/es/asesoramiento-y-coaching/coaching>

Jaén, U. (17 de mayo de 2017). *Orientación Profesional*. Recuperado de <https://www10.ujaen.es/conocenos/servicios-unidades/uempleo/empleo/orientacionprofesional>

Jaume I, U. (17 de mayo de 2017). *Orientación hacia el empleo*. Recuperado de <http://www.uji.es/serveis/oipep/base/programes/io/orientacio-insercio/?idioma=es>

La Laguna, U. (21 de mayo de 2017). *Servicio de Información y Orientación*. Recuperado de [https://www.ull.es/view/institucional/ull/Servicio\\_de\\_Informacion\\_y\\_Orientacion\\_SIO\\_3/es](https://www.ull.es/view/institucional/ull/Servicio_de_Informacion_y_Orientacion_SIO_3/es)

La Rioja, U. (22 de mayo de 2017). *Servicios de Información y Orientación Universitarios*. Recuperado de <http://www.um.es/web/siou/directorios/la-rioja/la-rioja>

Las Palmas de Gran Canaria, U. (25 de mayo de 2017). *Servicios de Información y Orientación Universitarios*. Recuperado de <http://www.um.es/web/siou/directorios/canarias/las-palmas-gran-canaria>

León, U. (15 de mayo de 2017). *Centro de Orientación e Información del Empleo*. Recuperado de <http://coie.unileon.es/>

Lleida, U. (19 de mayo de 2017). *Los servicios: servicio de información y atención universitaria*. Recuperado de [http://www.udl.cat/ca/es/udl\\_servicios/seu\\_es/](http://www.udl.cat/ca/es/udl_servicios/seu_es/)

Madrid, U.D. (15 de mayo de 2017). *Orientación y Comunicación*. Recuperado de <http://www.udima.es/es/la-udima.html>

Málaga, U. (17 de mayo de 2017). *Orientación profesional*. Recuperado de <http://www.uma.es/Orientacion/cms/menu/orientacion/>

Menéndez Pelayo, U.I. (25 de mayo de 2017). Recuperado de <http://www.uimp.es/>

Miguel de Cervantes, U.E. (18 de mayo de 2017). *Prácticas y empleo*. Recuperado de <http://www.uemc.es/p/practicas-y-empleo>

Miguel Hernández, U. (16 de mayo de 2017). *Observatorio ocupacional*. Recuperado de <http://observatorio.umh.es/>

Mondragón, U. (18 de mayo de 2017). *Servicio de orientación para el empleo*. Recuperado de <http://www.mondragon.edu/es/actualidad/novedades/servicio-de-orientacion-para-el-empleo>

Murcia, U. (15 de mayo de 2017). *Centro de Orientación e Información para el Empleo*. Recuperado de <https://www.um.es/universidad/publicaciones-umu/guias-umu/guia1112/guia/servicios/coie.html>

Navarra, U. (16 de mayo de 2017). *Fundación universidad- sociedad. Orientación*. Recuperado de <http://www.unavarra.es/fundacionuniversidadsociedad/empleo-y-practicas/seminario-de-innovacion-empresarial>

Nebrija, U. (15 de mayo de 2017). *Departamento de Carreras Profesionales y Becas*. Recuperado de [https://www.nebrija.com/la\\_universidad/servicios/departamentos/sbcap.php](https://www.nebrija.com/la_universidad/servicios/departamentos/sbcap.php)

Oberta de Catalunya, U. (15 de mayo de 2017). *Carrera profesional, Orientación profesional*. Recuperado de [http://alumni.uoc.edu/opencms\\_alumni/opencms/es/servicios/carrera-profesional/index.html](http://alumni.uoc.edu/opencms_alumni/opencms/es/servicios/carrera-profesional/index.html)

Oviedo, U. (15 de mayo de 2017). *Orientación laboral*. Recuperado de <http://www.uniovi.es/recursos/laboral>

Pablo de Olavide, U. (26 de mayo de 2017). *Asistencia al estudiante de grado, Orientación*. Recuperado de <https://www.upo.es/asistencia-estudiante/orientacion/>

País Vasco, U. (18 de mayo de 2017). *Servicio de Orientación Universitaria (SOU)*. Recuperado de <http://www.ehu.eus/es/web/sou>

Politécnica de Cartagena, U. (15 de mayo de 2017). *Servicio de Información al Estudiante*. Recuperado de [http://www.upct.es/contenido/seeu/\\_coie/info/inicio.php](http://www.upct.es/contenido/seeu/_coie/info/inicio.php)

Politécnica de Madrid, U. (26 de mayo de 2017). *Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE)*. Recuperado de <http://www.upm.es/Estudiantes/EmpleoPracticas/COIE>

Politécnica de Valencia, U. (16 de mayo de 2017). *Orientación profesional y formación para el empleo*. Recuperado de <http://www.upv.es/contenidos/SIEORIEN/indexc.html>

Pompeu Fabra, U. (26 de mayo de 2017). *Servicios de Información y Orientación Universitarios*. Recuperado de <http://www.um.es/web/siou/directorios/cataluna/pompeu-fabra>

Pontificia de Comillas, U. (15 de mayo de 2017). *Oficina de Prácticas y Empleo*. Recuperado de <http://www.comillas.edu/es/home-ope>

Pontificia de Salamanca, U. (11 de mayo de 2017). *Servicio de Orientación Laboral*. Recuperado de <https://www.upsa.es/servicios/servicio-orientacion-laboral/index.php?id=2551>

Ramón Llull, U. (19 de mayo de 2017). *Servicios de carrera profesional y bolsas de trabajo*. Recuperado de <http://www.url.edu/es/servicios/servicios-carrera-profesional-y-bolsas-de-trabajo#>

Rey Juan Carlos, U. (15 de mayo de 2017). *Orientación y comunicación*. Recuperado de <https://www.urjc.es/internacional/estudiantes-internacionales/928-orientacion-y-comunicacion>

Rovira i Virgili, U. (28 de mayo de 2017). *Orientación profesional*. Recuperado de <http://www.urv.cat/es/vida-campus/servicios/ocupacio-urv/orientacion-profesional/>

Salamanca, U. (18 de mayo de 2017). *Promoción, Información y Orientación (SPIO)*. Recuperado de <http://www.usal.es/node/184>



San Jorge, U. (18 de mayo de 2017). *Servicio de Orientación y Atención Psicológica*. Recuperado de <https://www.usj.es/futuros-alumnos/atencion-personalizada/servicio-orientacion-atencion-psicologica>

San Pablo CEU, U. (17 de mayo de 2017). *Orientación para Colegios*. Recuperado de <http://www.uspceu.com/es/admision-ayuda/orientacion/index.aspx>

Santiago de Compostela, U. (18 de mayo de 2017). *Área de Orientación Laboral*. Recuperado de <http://www.usc.es/es/servizos/saee/aol/>

Sevilla, U. (18 de mayo de 2017). *SPEE, Servicio de Orientación Profesional*. Recuperado de <http://servicio.us.es/spee/empleo-servicio-orientacion>

UNED. (18 de mayo de 2017). *Orientación y empleo – COIE*. Recuperado de <http://coie-server.uned.es/>

Valencia, U. (28 de mayo de 2017). *OPAL, Orientación profesional*. Recuperado de <http://www.fundaciouv.es/opal/index.asp?pagina=470&idioma=cas>

Vigo, U. (28 de mayo de 2017). *Orientación laboral - Área de Empleo*. Recuperado de [http://emplego.uvigo.es/emplego\\_es/emplego/orientacion/index.html](http://emplego.uvigo.es/emplego_es/emplego/orientacion/index.html)

Vic, U. (18 de mayo de 2017). *Servicios*. Recuperado de <https://www.uvic.cat/es/uhub/viulauvic/servicios>

Zaragoza, U. (17 de mayo de 2017). *Servicio de Orientación y Empleo*. Recuperado de <http://www.unizar.es/universa/orientacion/>

## CAPÍTULO VI. ANEXOS

Valladolid, Mayo de 2017

*Asunto: Servicios de orientación profesional  
en las universidades españolas*

Universidad de Valladolid  
Patricia Díaz Gallego

Estimado/a Sr/Sra.

Por medio del presente documento quería invitarle a participar en un estudio que estoy realizando como alumna del Máster de Psicopedagogía, de la Universidad de Valladolid para mi trabajo de fin de máster.

Este estudio tiene como objetivo analizar los servicios de orientación existentes en las diferentes universidades españolas para conocer su realidad, así como los servicios ofrecidos en cada una de ellas.

Lo que necesito es que ustedes respondan a las siguientes preguntas planteadas relacionadas con el servicio de orientación en el que trabajan, proporcionando la información para el estudio. No les llevará mucho tiempo y a nosotros nos servirá de gran ayuda.

**Los ítems son los siguientes:**

1. ¿Cómo se llama el servicio desde el que se ofrece orientación profesional/ laboral en su universidad?
2. ¿Cuántas personas trabajan dando ese servicio de orientación?
3. ¿A través de qué titulaciones han accedido cada una de ellas?

4. ¿Los trabajadores de su servicio cuentan con cualificación específica en orientación?  
¿Cuál?
5. ¿Qué funciones desempeñan relacionadas con la orientación profesional/laboral?
  - Técnicos/as
  - Administrativos/as
  - Becarios/as
  - Director/a
  - Subdirector/a
  - Otros/as
6. En caso de disponer de datos, ¿qué número de usuarios han atendido en 2016?
7. ¿De quién depende el servicio que ofrece orientación de su universidad?
  - Vicerrectorado
  - Fundación
  - Campus
  - Otro:
8. ¿Quién lo financia? , especifique su respuesta.
  - Financiación externa: proyectos, otros:
  - Financiación interna: fondos de la universidad, otros:
  - Interna y externa:
9. Acceso de los beneficiarios al servicio:
  - a. ¿Quiénes tienen acceso al servicio de orientación profesional/ laboral?
  - b. ¿Cómo acceden al servicio?
    - Demanda por parte de los usuarios
    - Publicidad en prensa/web
    - A través de la matrícula
    - Correos
    - Visitas a las aulas
    - Foros
    - Otros
10. Modo de trabajo y actividades realizadas o temáticas que se abordan:

- Entrevistas/itinerarios individualizados
- Dinámicas de grupo
- Tutorías
- Mentorías
- Coaching
- Otros:

**11.** ¿Considera importante que se ofrezca una orientación profesional/ laboral desde las universidades?

- Muy importante
- Importante
- Normal
- No muy importante
- Nada importante

**12.** ¿Cómo valora usted la orientación profesional/ laboral que se ofrece en su universidad? Detalle aquellos aspectos positivos y los que considere que se puedan mejorar.

**13.** ¿Cree que es visible ese servicio de orientación para aquellas personas que puedan beneficiarse del mismo?

**14.** En caso de proponer mejoras, ¿Cuáles considera más importantes?

Muchas gracias por su colaboración en el estudio. Finalmente, si lo consideran de interés podría hacerle llegar los datos resultantes del mismo.

Atentamente,

Patricia Díaz Gallego