

Factores condicionantes del desarrollo de buenas prácticas en servicios de orientación de personas adultas

Magdalena Suárez Ortega

Universidad de Sevilla

msuarez@us.es

María Teresa Padilla Carmona

Universidad de Sevilla

tpadilla@us.es

María Fé Sánchez García

Universidad Nacional de Educación a Distancia

mfsanchez@edu.uned.es

Resumen

En esta propuesta se presentan los resultados parciales del Proyecto ORIEM (2011-2013)¹ Las instituciones europeas e internacionales dedicadas a la formación y orientación profesional aconsejan la revisión de recursos y medidas dedicadas a favorecer el desarrollo profesional, sobre todo en un contexto de orientación a lo largo y ancho y de la vida y, especialmente, en un contexto de crisis laboral como el actual.

¹ La orientación del proyecto vital y profesional en la edad adulta: Análisis de necesidades, valoración de servicios para el empleo e identificación de buenas prácticas; Coord. Teresa Padilla-Carmona, Universidad de Sevilla. Plan Nacional de I+D+i (EDU2010-21873-C03-01, España).

En consonancia, en este trabajo se analizan los factores implicados en el desarrollo de buenas prácticas en materia de orientación profesional. Estos se entienden como barreras y oportunidades que dificultan y apoyan, respectivamente, dichos procesos de incorporación al empleo, así como la elaboración de proyectos profesionales/vitales más realistas. Se ha utilizado una metodología cualitativa intentando representar las voces de profesionales y usuarios de los servicios de orientación. Las conclusiones aportadas sobre factores condicionantes en el desarrollo de buenas prácticas contribuyen a mejorar el trabajo de los orientadores profesionales, favorecen la inclusión socio-laboral de las personas adultas y ayudan a generar y desarrollar políticas de formación y orientación para el empleo.

Palabras clave/Keywords Factores condicionantes, necesidades educativas, buenas prácticas, desarrollo profesional, personas adultas, servicios de orientación.

Introducción

En el contexto español, el sistema de orientación viene teniendo un importante desarrollo teórico y práctico desde hace décadas, promovidos por los avances a nivel internacional y europeo, así como por las necesidades concretas de la población española. Si bien ello ha permitido avanzar en una estructura y red de servicios y programas cuya misión viene siendo la de ofrecer orientación profesional a través del sistema público de empleo, no es menos cierto que estos servicios no han llegado tanto a cubrir las necesidades de orientación de personas adultas. Cuando la estructura sociolaboral cambia, la orientación para el empleo cobra un papel notable en nuestro país a la hora de cubrir necesidades de orientación de las personas desempleadas (y especialmente de aquellos colectivos más vulnerables como los adultos). Si bien en momentos de crisis laboral como el actual se incrementa la

demanda de orientación y se amplía la población afectada. La orientación laboral, en definitiva, se ha convertido en un recurso relevante dentro de las políticas activas de empleo que se vienen desarrollando en nuestro país desde hace algunas décadas, y con el apoyo de fuentes de financiación europeas (FSE).

En tiempos convulsos, en los que muchas personas pierden sus empleos, y otras se ven obligadas a reorientar su carrera profesional a fin de ajustarla a su plan vital, manifiestan nuevas necesidades de orientación frente a los procesos de reinserción laboral. Estos procesos cobran un sentido distinto al que tenían para generaciones pasadas, en un marco de desregulación laboral, la dualización del trabajo (Fernández-Huerta, 2010), el desempleo, la precarización, la creciente vulnerabilidad y exclusión de un cada vez mayor número de personas de todas las edades y condiciones tiene consecuencias en sus vidas, en su nivel de bienestar y en sus posibilidades de planificación de la carrera a medio y largo plazo. En primer lugar, supone tener que afrontar un mayor número de transiciones con consecuencias en su carrera vital y profesional, a la vez que mantener la empleabilidad (Alonso, 2012; Sánchez García, 2013; Subirats i Humet, Gomà Carmona y Bruqué Torruella, 2005). Ello exige, por un lado, el análisis de las prácticas de orientación que actualmente se vienen desarrollando en los servicios públicos de empleo, especialmente destinados a la población adulta y, por otro, requiere incorporar una reflexión acerca de las necesidades de orientación que estos servicios cubren en la población adulta destinataria (OCDE, 2006). En consecuencia, necesitamos estudiar esta problemática para fomentar la calidad de los servicios públicos y facilitar la implementación de estrategias más funcionales, igualitarias y adaptadas a las necesidades de orientación profesional del colectivo adulto.

EL PAPEL DE LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN EN LA SOCIEDAD ACTUAL

El desempleo en España está en alza desde hace varias décadas, y de forma marcada, en la Comunidad de Andalucía. A finales del siglo pasado ya podía preverse un punto de inflexión que fue progresivamente acusándose desde el periodo 2003-2004. No obstante, en estos primeros años se produjo aún un punto relativamente álgido para el desarrollo de políticas activas de empleo financiadas por el FSE (Fondo Social Europeo), lo cual permitió a muchas personas adultas (sobre todo, amas de casa y parados de larga duración) acceder a una cualificación profesional a través de los servicios públicos de empleo.

Dentro de las políticas activas de empleo se han venido impartiendo programas y cursos de formación para el empleo, centrado sobre todo en el desarrollo de competencias profesionales específicas atendiendo a una rama profesional (por ejemplo, talleres de empleo de jardinería, o ayuda a domicilio, centrados en cualificar a los usuarios en competencias específicas relacionadas con el aprendizaje de una profesión que posteriormente les abriera las puertas al mercado de trabajo) (Ley de las Cualificaciones y de la Formación profesional, 2002). Esta formación para el empleo iba acompañada de una serie de módulos de orientación para la búsqueda de empleo o para el autoempleo, que ayudan a las personas a adquirir destrezas con respecto a las técnicas de búsqueda de empleo, o diseño de proyectos de empresa (Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo; Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora del empleo y la reforma de las políticas activas de empleo).

Sin embargo, a pesar de este desarrollo de la orientación para el empleo, los trabajos de investigación centrados en este ámbito son todavía escasos. Entre ellos hemos encontrado los de De la Fuente y González Castro (2009), García del Dujo y Martín (2004), Guerrero (2005), Labour Asociados Consultores (2005), Padilla (2001), Sánchez et al. (2011) y Suárez Ortega (2008). En su mayor parte, se focalizan en su relación con

determinados colectivos específicos en situación o riesgo de exclusión, tales como las mujeres, las personas con discapacidad, la población inmigrante, etc., pero son prácticamente inexistentes los estudios centrados en analizar los modelos o la calidad de la orientación llevada a cabo en estos servicios. Esto contrasta con una mayor abundancia de estudios referidos a la orientación en los ámbitos escolares.

Asimismo, los referentes del contexto europeo en materia de *orientación a lo largo de la vida* (AIOEP, 1995; Consejo de la Unión Europea, 2004, 2008; CEDEFOP, 2006; OCDE, 2004; OECD y European Commission, 2004; Watts, Sultana y McCarty, 2010) se plasman en diversos documentos desarrollados por equipos de especialistas y se dirigen a promover el avance hacia unos servicios de orientación de calidad. Uno de estos documentos (CEDEFOP, 2006) delimita una serie de principios que pueden ser utilizados como criterio tanto para plantear políticas e intervenciones en el campo de la orientación, y como lista de comprobación para evaluar la situación y el alcance de los actuales servicios. Con ese fin evaluativo, este documento constituye una base en el desarrollo de este trabajo.

El documento insiste en los factores de calidad que permiten adoptar una perspectiva integral en orientación (frente a los modelos de actuación puntual y parcial que únicamente a ciertas habilidades de búsqueda de empleo). La confluencia de estos elementos contribuye a una visión holística de la persona hasta lograr que desarrolle habilidades y destrezas para elaborar un proyecto profesional coherente y funcional.

Asimismo, se parte del reconocimiento de la gran diversidad existente entre las personas adultas y, por tanto, de la necesidad de que los servicios y programas de orientación garanticen una respuesta individualizada y adaptada a sus necesidades.

OBJETIVOS

El trabajo que presentamos se inscribe dentro de la finalidad investigadora de analizar y valorar los actuales servicios de orientación de las personas adultas, en el esfuerzo de identificar no sólo las insuficiencias y puntos que requieren renovación y mejora, sino también las buenas prácticas que se llevan a cabo, en tanto que son elementos que merecen un análisis para propiciar un mayor desarrollo e impulso.

El objetivo de este trabajo es analizar los factores implicados en el desarrollo de buenas prácticas en materia de orientación profesional. Estos se entienden como barreras y oportunidades que dificultan y apoyan, respectivamente, dichos procesos de incorporación al empleo, así como la elaboración de proyectos profesionales/vitales más realistas.

MÉTODO

Adoptamos el estudio de casos como estrategia metodológica (Denzin y Lincoln, 1994; Flick, 2011; Lincoln y Denzin, 2000; Tanggaard, 2009), aplicando esencialmente el grupo de discusión (Suárez Ortega, 2005) al objeto de estudio. El estudio de casos se desarrolló en la segunda fase del Proyecto ORIEM (2011-2013), participando cinco Comunidades Autónomas (Andalucía, Aragón, Canarias, Castilla-León y Galicia). Específicamente, en este trabajo se exponen resultados parciales del estudio de casos desarrollado en Andalucía, el cual actualmente se encuentra en su fase final, haciendo alusión a los datos recogidos en la provincia de Sevilla, tanto a nivel de técnicos como de usuarios de los servicios para el empleo.

La metodología mediante grupos de discusión permite al investigador estudiar la representación colectiva de voces de distintos interlocutores en relación a una misma problemática (Callejo, 1998). Mediante la aplicación de grupos de discusión se obtiene un material discursivo muy rico que parte de poner en marcha una estructura colectiva para analizar cuestiones que preocupan a los propios participantes, exponer y discutir distintos planteamientos, y generar ideas novedosas (Brinkmann, 2011;

Gómez, Puigvert, y Flecha, 2011) que permiten identificar buenas prácticas en los servicios y describirlas, detectando otros factores que limitan su génesis y/o desarrollo.

Con esta intención se han desarrollado dos grupos de discusión en la provincia de Sevilla durante el primer semestre de 2013, uno con usuarios de los servicios de empleo y otro con profesionales que se dedican a la orientación en dichos servicios. Nuestra intención ha sido tener representación discursiva de ambas partes, a fin de hacer comprobaciones cruzadas para avanzar en la detección de los factores condiciones de buenas prácticas en los servicios de orientación. De acuerdo con ello, se realizó un muestre teórico y estructural, seleccionándose los casos según la diversidad de servicios de orientación posibles, la atención a usuarios diferencias, con necesidades específicas, lo que podría exigir una labor diferencia en el caso de los técnicos. Para los usuarios, además, se tuvo en cuenta el criterio de haber pasado o estar pasando actualmente por un servicio o programa de orientación para el empleo. Para desarrollar los grupos se utilizaron dos sesiones de aproximadamente dos horas cada una. Se siguieron los criterios científicos necesarios para la aplicación de los grupos de discusión (Ibáñez, 2003; Suárez-Ortega, 2005), y se utilizó un guión, adaptado a usuarios/as y profesionales, pero cuyas dimensiones generales de exploración grupal fueron las siguientes:

Valoración del estado actual de la orientación profesional y de los servicios de orientación (especialmente considerando la respuesta ofrecida a la población adulta)

Percepción sobre las necesidades de orientación de los/as usuarios/as (profesionales), o propias (usuarios de los servicios)

Percepción sobre la funcionalidad de la ayuda ofrecida

Identificación, descripción y análisis de experiencias que podrían considerarse buenas prácticas

En la fase inicial del grupo, conforme se iba recibiendo a los participantes, se utilizó una ficha (Chisvert, Rodríguez y Suárez, 2013, inédito) para recoger información de

interés sobre estos. A continuación se detalla la información recogida sobre las características de los participantes.

Características de los usuarios: El grupo de usuarios se compone de 9 participantes. Atendiendo a las características del grupo, este queda conformado por un 77,78% de mujeres frente al 22,22% de hombres. La media de edad es de 28 años. El 88,89% está desempleado frente al 11,11% cuya situación laboral actual es trabajador cualificado. El tiempo medio que el grupo de usuarios ha recibido orientación es de 7,3 meses. Respecto al tipo de institución en la que reciben orientación, esta es diversa, situándose entre el Programa Andalucía Orienta, las Universidades, los Ayuntamientos (Agencias de Desarrollo Local), y el SAE (Servicio Andaluz de Empleo). Por otro lado, el tipo de orientación en la que los usuarios han participado en los últimos cinco años es diversa, si bien destacan las acciones de orientación para la búsqueda de empleo y autoempleo, sobre la orientación académica y para la toma de decisiones y sobre prácticas en empresas, y sobre todo frente a la orientación para el desarrollo personal.

Características de los profesionales: El grupo de profesionales queda compuesto por 7 participantes. El 71,43% son mujeres y el 28,27% hombres. El tipo de institución en la que vienen desarrollando su trabajo como orientadores es diversa, encontrándonos categorías, como ONGs, Fundaciones (por ejemplo, ONCE), Servicio Andaluz de Empleo, Asociaciones empresariales, Colegios profesionales, Ayuntamientos (Agencias de Desarrollo Local), Sindicatos, Universidades Populares, o Universidades.

La media de tiempo en la que estos profesionales han estado trabajando en dichas instituciones ha sido mayoritariamente de más de tres años, seguido de empleos que han durado entre uno y tres años, y mínimamente los orientadores han trabajado menos de un año. No obstante, su trabajo en la mayoría de los casos suele mantenerse mediante subvenciones, dándose cierta continuidad en las contrataciones hasta el día de hoy, situación que ha cambiado por los recortes presupuestarios del

Estado Español. Mientras que el 71,43% tiene contratos indefinidos, el 28,57% de los técnicos tiene un contrato temporal indeterminado por obras y servicios. El 100% ha trabajado con la categoría profesional de técnico/a, y específicamente en un ámbito autonómico y provincial (con un 42,86%, respectivamente) frente al 14,28% que trabaja en un ámbito local. Respecto a la orientación ofrecida, el 100% manifiesta centrarse en orientación para la búsqueda de empleo; de estos, un 57,14% se centra, además, en orientación para el mantenimiento y la mejora del empleo, y un 28,57% expresa también su dedicación a la orientación para el autoempleo.

Una vez realizados los grupos de discusión, todo el material discursivo fue transcrito y analizado atendiendo a una serie de categorías deductivas e inductivas acordes con los objetivos planteados (Tabla 1).

Tabla 1. Extracto de la descripción y ejemplificación del sistema de categorías

| DIMENSIONES | CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS | EJEMPLOS DEL DISCURSO GRUPAL (COMPROBACIONES CRUZADAS) |
|--|---|--|
| Ej. Dimensión 3: Organización del servicio [ORGSERV] | Ejs. Categorías: Estructura [ESTRUC], Accesibilidad [ACCESI], Recursos [RECHUM], Metodología [METODO] Ejs. Subcategorías: Acciones [METODO-accion], Contenidos [METODO-conten] ... | <p><i>Incluiría formación específica relacionada con sectores de cualificación que nos interesen, y además las prácticas en empresas (...) También el tema del inglés es muy importante (grupo de discusión, usuarios)</i></p> <p><i>La estructura del programa es potente, pero requiere como todo de una aplicación progresiva, duradera en el tiempo, para poder trabajar con la persona en profundidad. Esto no puede hacerse en el día a día por la alta demanda que tenemos (grupo de discusión, orientadores)</i></p> |

Para el análisis de los datos se utilizó la triangulación de sujetos, comparando las voces de los profesionales y usuarios de servicios de orientación para el empleo, en relación a los factores condicionantes implicados en el desarrollo de buenas prácticas en materia de orientación profesional (Taylor y Bodgan, 1986; Salazar Pérez y Cannella, 2011).

RESULTADOS

Percepciones de los usuarios ante la labor orientadora realizada en los servicios

Los usuarios en general manifiestan necesidades de información y orientación profesional teniendo en consideración la ayuda proporcionada en los servicios. Si bien estos proporcionan una información profesional relevante en relación con convocatorias de becas, ofertas de empleo y técnicas de búsqueda de empleo (currículum vitae, carta de presentación y entrevista de selección), los usuarios ponen de manifiesto carencias referidas principalmente a la falta de información sobre los servicios de prácticas de empresas y vías para el emprendimiento.

Me ofrecieron muy buena información sobre las técnicas de búsqueda de empleo, me ayudaron a rehacer mi currículum y a prepararme una entrevista, yo nunca había hecho esto. Pero luego, no me dieron la información que necesitaba sobre prácticas en empresas...

A mí me pasó lo mismo, yo fui para que me dieran información para el autoempleo, la verdad es que no lo tenía muy claro, pero ya que no hay muchas otras opciones, por lo menos por intentarlo... o también información actualizada sobre trabajos en el extranjero... eso tampoco me dieron...

Asimismo, los usuarios revelan necesidades de orientación para la elaboración del proyecto profesional, sintiendo que la ayuda ofrecida no es válida cuando se desatiende la orientación desde una perspectiva integral. Los programas de orientación para el empleo son valorados positivamente, si bien los usuarios manifiestan la escasez de servicios y la accesibilidad a estos como dos de los mayores obstáculos para generar buenas prácticas en los servicios. De igual manera ellos destacan la necesidad de coordinación con otros servicios o instituciones de interés para el empleo, pudiéndose facilitar así la inserción laboral (aumento de contratación).

Respecto a la ayuda ofrecida por los orientadores, los usuarios en general muestran su satisfacción con ello (sobre todo con el trato personal), aunque basándose en sus propias experiencias profesionales estos señalan la necesidad de que los orientadores actualicen competencias técnicas y emocionales relativas con la profesión. También los usuarios inciden en que la orientación ofrecida debería enfocarse más hacia las características particulares de cada sujeto, incluyéndose un mayor seguimiento en las acciones, lo que haría que estas cobraran mayor funcionalidad para los usuarios.

Pienso que el servicio está bien organizado, tiene una estructura con sentido, pero a veces no está abierto y además tengo que desplazarme bastante lejos porque en mi pueblo no hay servicio. Entonces debería haber servicios de este tipo en cada pueblo para que se cubran las necesidades de todos.

En ocasiones los orientadores están perdidos... No tengo ninguna confianza en los programas de este tipo a no ser que cada persona pueda seguirlo mientras que lo necesite, y pueda trabajar todo el tiempo con el mismo orientador.

La orientación debería de adaptarse a las necesidades de las personas, lo que en muchos casos no se hace; yo lo que necesito es trabajar más tiempo con el orientador... cada persona tiene unas necesidades...

Yo estoy de acuerdo con eso, las acciones no se adaptan a las necesidades de los usuarios y de los grupos; a mí me ofrecieron poca ayuda, sólo firmar papelitos... Creo que ellos nos deben ayudar realmente a iniciar un nuevo camino en el empleo.

*La orientación debería involucrar a empresas conjuntamente con los aspirantes (...)
Otra cosa que me parece importante es que se coordinen los servicios con otras empresas o entidades... esto facilitaría nuestra inserción laboral.*

Percepciones de los profesionales ante la orientación ofrecida en los servicios

Los orientadores, por su parte, destacan en sus discursos la utilidad de los programas de orientación para la población destinataria. Si bien, exponen la necesidad de revisar

las prácticas en materia de orientación teniendo en cuenta el cambio actual en la demanda motivado por la crisis laboral actual.

También estos revelan la necesidad de establecer un compromiso a nivel político que garantice la vigencia de las estructuras y red de recursos creadas desde hace décadas en materia de orientación. Los orientadores hacen visible una situación laboral lúgubre, en paralelo con el tradicional desarrollo de los programas de orientación mediante subvenciones públicas. Aunque muchos de ellos mantienen contratos indefinidos, otros están contratados temporalmente en función de la duración de los programas. Con todo ello, los orientadores sienten una situación laboral inestable, lo que en sus propias opiniones, sin duda, afecta a la calidad de orientación ofrecida.

Nuestra situación laboral no es aceptable. Llevamos muchos años consolidando una trayectoria profesional con bastante incertidumbre, nosotros mismos que somos orientadores. El problema parte de las características de los programas, pues dependen de subvenciones, entonces eso marca mucho el tipo de respuesta que damos. Además, desde hace años hemos aprendido a trabajar así, nos acostumbramos porque teníamos cierta seguridad en las subvenciones, pero ahora ya no es así, y muchos servicios están cerrando. Esto es un problema; peligran los servicios de orientación...

En los discursos emitidos, y respecto a las acciones de orientación ofrecidas en los servicios, los orientadores sienten que estas se orientan principalmente a ofrecer información profesional y orientación para la búsqueda de empleo. Aunque ellos suelen trabajar con los usuarios a través de la elaboración de Itinerarios Profesionalizados de Inserción, cuando corresponda (IPI), no llegan a atenderlos desde una orientación integral que comprenda el trazado de su proyecto profesional, incluyendo la puesta en marcha de algunas tareas de desarrollo y el seguimiento de dicho proyecto.

En consonancia, algunas buenas prácticas que los orientadores señalan en sus discursos están referidas a la revisión de los programas de orientación vigentes, a fin de incorporar mejoras para tener en consideración las actuales demandas del colectivo adulto. Además, dada la diversidad de este colectivo, los profesionales reclaman una necesaria acción personalizada para lo que se requiere la mejora de las condiciones profesionales, organizativas y técnicas en las que se desarrolla la orientación.

Nosotros sabemos que la orientación ha de trabajarse desde una perspectiva integral con la persona, pues de otro modo pierde utilidad. Pero al servicio nos llegan personas con unas situaciones muy complicadas, que solicitan una demanda de empleo, o también una mejora, pero con carácter urgente... realmente hay situaciones muy... muy complicadas, que ni siquiera podemos imaginar... Además, no siempre atendemos a las mismas personas, y nosotros mismos podemos cambiar de servicio o quedarnos sin empleo (...)

Es compleja la situación porque tienes que atender a una persona e intentar ofrecerle recursos para mejorar su situación laboral, pero al mismo tiempo es difícil muchas veces atender a situaciones tan particulares, lo bueno es que hay servicios que atienden a colectivos por ejemplo de mujeres víctimas de violencia, inmigrantes o discapacitados, creo que eso es una buena práctica a mantener.

Conclusión

Teniendo en cuenta el análisis realizado, puede concluirse que tanto usuarios como profesionales destacan la utilidad de los programas y servicios de orientación existentes hoy día. Si bien las experiencias por las que pasan son diversas, en general los usuarios se muestran satisfechos con la orientación recibida, destacando en positivo el trato recibido por los profesionales, y la información profesional ofrecida por el servicio (sobre todo referida a técnicas de búsqueda de empleo y becas). No obstante lo anterior, los usuarios demandan una formación y orientación para el empleo que se aplique desde una perspectiva más holística e integral. Comparando estos resultados con los ofrecidos por los profesionales, quizá el punto más destacable que condiciona el desarrollo de buenas prácticas en los servicios sea el propio funcionamiento de estos programas, sujeto a subvenciones públicas ahora en descenso notable por los recortes en los presupuestos públicos. Esta cuestión condiciona tanto la forma en la que los orientadores se enfrentan a su trabajo diario, como las propias modalidades, contenidos y acciones de orientación que estos pueden emprender con los usuarios. Si, en general, el papel que han venido teniendo estos servicios se ha centrado fundamentalmente en dar respuesta a necesidades “urgentes” y a menudo parciales, frente a lo que debería ser un sistema integral de orientación con un carácter preventivo, es necesario que se tengan en cuenta estos factores a fin de implementar estrategias de mejora funcionales, igualitarias y adaptadas a las necesidades reales de orientación del colectivo adulto.

Bibliografía

AIOEP (1995). *Normas Éticas de la Asociación Internacional de Orientación Escolar y Profesional*, consultado el 06/08/2012 en <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=4&menu=1&submenu=3>

Alonso, L.E. (2012). ¿Qué revela y qué oculta la crisis financiera? *Agenda Viva*, 27, 43-44. <http://www.agendaviva.com/sites/agendaviva/files/AV27.pdf>

Brinkmann, S. (2011). Interviewing and the production of the conversational self. In N. K. Denzin & M. D. Giardina (Eds.), *Qualitative inquiry and global crisis* (pp. 56-75). Walnut Creek, CA.

CEDEFOP (2006). *Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua. El uso de referencias comunes en Europa*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Callejo, J. (1998). Articulación de perspectivas metodológicas: posibilidades del grupo de discusión para una sociedad reflexiva. *Papers: Revista de Sociología*, 56, 31-55.

Consejo de Europa (2004). *Proyecto de Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, sobre el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa*. Consejo de la Unión Europea (18 de mayo de 2004) 8448/04, EDUC 89 SOC 179.

Consejo de Europa (2008). *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. 2905th Education. Youth and Culture* Bruselas: Consejo de Europa de 21 de noviembre de 2008. Consultado el 16/08/2012 en http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf

De la Fuente, R. y González-Castro, J.L. (2009). Empleo, formación e inserción de colectivos en riesgo de exclusión. Un reto social y económico para la empresa receptora. *Bordón*, 61, 33-46.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds., 1994). *Handbook of qualitative research*.

Thousands Oaks, CA: SAGE.

Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, vol. LXIX 519, núm. 273, 115-150.

Flick, U. (2011). Mixing methods, triangulation, and integrated research: Challenges for qualitative research in a world of crisis. In N. K. Denzin & M. D. Giardina (Eds.), *Qualitative inquiry and global crisis* (pp. 132-152). Walnut Creek, CA.

García del Dujo, A. y Martín, V. (2004). Perfil laboral y necesidades de formación en personas adultas en paro (30-45 años): un estudio empírico. *Revista de Educación*, 233, 297-318.

Gómez, A., Puigvert, L., & Flecha, R. (2011). Critical communicative methodology: Informing real social transformation through research. *Qualitative Inquiry*, 17, 235-245.

Guerrero, C. (2005). Orientación de trabajadores y trabajadoras ocupados: el caso de la Región de Murcia. IV Congreso de formación para el trabajo. Zaragoza, 9-11 de Noviembre, disponible en <http://tecnologiaedu.us.es/formaytrabajo/Documentos/guerrero.pdf> (consultado el 29-01-2010).

Ibáñez, J. (2003). Cómo se realiza una investigación mediante grupos de discusión (283-297). En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira, *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (3ª edición). Madrid. Alianza.

Labour Asociados Consultores (2005). *Estudio de situación y propuestas para el avance de los servicios de orientación profesional para el empleo*. Madrid: Labour Asociados Consultores.

Lincoln, Y., & Denzin, N. (2000). The seventh moment: Out of the past. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Hand book of qualitative research* (2nd ed.; pp. 1047-1065). London, UK. SAGE.

OCDE (2004). *Orientación Profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.

OECD & European Commission (2004). *Career Guidance a Handbook for Policy Makers*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

OECD & European Commission (2004). *Career Guidance a Handbook for Policy Makers*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Padilla, M.T. (2001). *Estrategias para el diagnóstico y la orientación profesional de personas adultas*. Barcelona: Laertes.

Salazar Pérez, M., & Cannella, G. S. (2011). Using situational analysis for critical qualitative research purposes. In N. K. Denzin & M. D. Giardina (Eds.), *Qualitative inquiry and global crisis* (pp. 97-117). Walnut Creek, CA.

Sánchez García, M. F. (2013). Transiciones y empleabilidad en el desarrollo de la carrera. En M.F. Sánchez García (coord.), *Orientación profesional y personal* (pp. 113-133). Madrid: UNED.

Sánchez García, M.F., Suárez Ortega, M., Manzano Soto, N., Oliveros Martín-Varés, L., Lozano Santiago, S., Fernández D'Andrea, B. y Malik Liévano, B. (2011). Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles. *Revista de Educación*, 355, 331-354.

Suárez Ortega, M. (2008). *El proyecto profesional y de vida de mujeres adultas con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora*. Sevilla: Mergablum. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía.

Suárez Ortega, M. (2005). *El grupo de discusión: Una herramienta para la investigación cualitativa*. Barcelona: Laertes.

Subirats i Humet, Gomà Carmona y Bruqué Torruella, 2005

Tanggaard, L. (2009). The research interview as a dialogical context for the production of social life and personal narratives. *Qualitative Inquiry*, 15, 1498-1515.

Taylor, S. J., & Bodgan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*. Barcelona, Spain. Paidós.

Watts, A.G., Sultana, R.G. and McCarthy, J. (2010). The involvement of the European Union in career guidance policy: a brief history. *International Journal for Educational*

and Vocational Guidance, 10 (2), 89-107.