

# Necesidades de orientación profesional de usuarios de servicios públicos de empleo en España<sup>1</sup>

*Teresa Padilla-Carmona*<sup>2</sup>

Universidad de Sevilla, Sevilla, Espanha

*María Fe Sánchez-García*

Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, Espanha

*Magdalena Suárez-Ortega*

Universidad de Sevilla, Sevilla, Espanha

## Resumen

Este artículo explora las necesidades de orientación profesional de 1816 usuarios de servicios públicos de empleo, en relación con las competencias requeridas para la planificación del proyecto vital y profesional. Pretende identificar diferencias entre la población general y los grupos de atención prioritaria (mujeres, jóvenes, personas con baja cualificación, parados mayores de 45, población rural). La recogida de información se realizó a través de un cuestionario diseñado *ad-hoc*. Los resultados permiten identificar tres dimensiones en el conjunto de necesidades de orientación profesional: 1. las relativas a la gestión de la carrera profesional, a 2. la planificación de metas realistas y a 3. la búsqueda de empleo, en las que se encuentran diferencias significativas en función de alguna o varias de las variables consideradas.

*Palabras clave:* orientación profesional, evaluación de necesidades, planificación de la carrera, desempleo, políticas públicas

## Resumo: Necessidades de orientação profissional dos usuários de serviços públicos de emprego na Espanha

Este artigo aborda as necessidades de orientação profissional de 1816 usuários dos serviços públicos de emprego, em relação às competências requeridas para o planejamento dos projetos de vida e profissional. Como objetivo, pretende identificar as diferenças entre a população geral de usuários e os grupos de atenção prioritárias (mulheres, jovens, pessoas com baixa qualificação profissional, desempregados com mais de 45 anos, população rural). A coleta de informação foi realizada através de um questionário *ad-hoc*. Os resultados permitem identificar três dimensões nas necessidades de orientação vocacional: 1. as relativas à gestão de carreiras profissionais, 2. o planejamento de metas realistas e 3. a procura por emprego, nas quais se encontrou diferenças significativas com base em uma ou mais variáveis sócio-demográficas consideradas na pesquisa.

*Palavras-chave:* orientação vocacional, avaliação de necessidades, desenvolvimento profissional, desemprego, políticas públicas

## Abstract: Career counseling needs of employment public services users in Spain

This article explores the career counseling needs of 1816 users of employment public services, in relation to the competencies required for the planning of the vital and professional project. It aims to identify differences between the general population and the priority attention groups (women, young people, people with low skills, unemployed over 45, rural population). The collection of information was done through an ad-hoc designed questionnaire. The results allow to identify three dimensions in the set of career counseling needs: 1. those related to career management, 2. realistic goal planning and 3. job search, in which are found significant differences depending on one or several of the variables considered.

*Keywords:* career counseling, needs assessment, career planning, unemployment, public policy

<sup>1</sup> Esta es una publicación parcial derivada del proyecto I+D+I titulado 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, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (referencia: EDU2010- 21873-C03-01).

<sup>2</sup> Endereço para correspondência: Facultad de Ciencias de la Educación, calle Pirotecnia, s/n, 41013, Sevilla, España.  
*E-mail:* tpadilla@us.es

Los continuos cambios y exigencias que acusa el mercado laboral están poniendo de relieve nuevas necesidades de orientación de la población adulta. Esta debe afrontar transiciones, deseadas o no (Schlossberg, 2005), que generan necesidades que a menudo son vividas como una desorientación personal, un desplazamiento y una inseguridad en el desarrollo de sus carreras. Las tasas de desempleo en España, históricamente altas en comparación con los países de la OCDE, han alcanzado cotas alarmantes desde la recesión económica de 2008. Al mismo tiempo, las exigencias del mercado laboral priorizan en buena medida las cualidades personales de los trabajadores (p. ej. responsabilidad, adaptabilidad, trabajo en equipo o actitud positiva ante el trabajo), que se añaden a las ya tradicionales de formación y experiencia (Bassi, Busso, Urzúa, & Vargas, 2012).

La orientación en España, al igual que en Latinoamérica (González & Ledezma, 2009), ha experimentado un importante avance teórico y práctico extendiéndose a la población desempleada joven y adulta fuera del ámbito escolar, a través del modelo institucional de *Orientación para el empleo*. Creado en 1998, este modelo ha evolucionado hasta nuestros días con leves modificaciones en función de las administraciones regionales españolas, aplicándose desde los denominados Servicios Públicos de Empleo (SPE). Se estructura en dos tipos de acciones: IOBE (Información, Orientación, Motivación y Búsqueda de Empleo) y OPEA (Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo); y metodológicamente se desarrolla a través de entrevistas individuales y acciones grupales. Aunque muy criticado por su rigidez estructural, su alto grado de burocratización y su carácter puntual (Chisvert, 2014) y limitado a la inserción laboral inmediata (Sánchez-García, 2013), el modelo de Orientación para el Empleo se ha convertido en uno de los ejes centrales de las políticas activas de empleo en España, y constituye un servicio que ayuda a muchas personas a salir del desempleo. En este sentido, guarda similitudes con los mecanismos de orientación profesional en otros países latinoamericanos, como en el caso de Brasil y sus programas y servicios derivados del Sistema Nacional de Empleo (SINE) (Melo-Silva, Lassance, & Soares, 2004). Sin embargo, cabe preguntarse hasta qué punto este tipo de modelos institucionales incorporan los principios de la *orientación a lo largo de la vida*, asumidos por diversos organismos internacionales (CEDEFOP, 2006; OCDE, 2004; Vuorinen, & Watts, 2012), y también en qué medida los servicios existentes responden a las necesidades de orientación profesional de las personas adultas (González & Ledezma, 2009).

Los planteamientos teórico-prácticos reflejados en la literatura científica actual en este campo nos permiten afirmar que no puede hablarse de una orientación profesional de calidad si no se adopta un enfoque integral y holístico desde el cual se contemplen las diversas transiciones de la persona; entre ellas las etapas de desempleo, como momentos dentro del continuum de su carrera, en los que se trata de compatibilizar la búsqueda de empleo con su proyecto vital-profesional, de afrontar las diversas transiciones de la carrera y no solo una de ellas (Krumboltz 2009; Krumboltz, Foley, & Cotter, 2013; Lent & Brown, 2013; Lettmayt & Nehls, 2011). El núcleo de la intervención debe ser fundamentalmente el desarrollo de las competencias de planificación y de gestión de la carrera, es decir, aquellas más vinculadas a las competencias denominadas *blandas*, de carácter transversal (Nickson, Warhurst, Commander, Hurrell, & Cullen, 2012), que facilitan la adaptabilidad, el cambio personal, la eficacia interpersonal y emocional, la resiliencia, etc. (Arnau, 2013; Taveira & Rodríguez-Moreno, 2010) y que, por tanto, permiten incrementar la capacidad para integrar las transformaciones del contexto laboral en el plan de vida y dotarlo de sentido (Hansen, 2011; Loiodice, 2012). Fundamentada en el constructivismo, la adaptabilidad de la carrera plantea la necesidad de que las personas asuman un papel activo y consciente en la interacción entre el mundo interno y externo, en el camino de construir su proyecto profesional (Fiorin, Bardagi, & Silva, 2016; Savickas, 2013).

La investigación empírica sobre la orientación destinada a la población adulta es menos abundante que la referida a la población escolar (The European Older People's Platform December, 2004). El análisis de la literatura en relación con la empleabilidad y la carrera pone de manifiesto la importancia otorgada a diversas dimensiones como la edad, el género, el entorno o la dualidad ocupado/desempleado. Así por ejemplo, estudios como el de la Australian Human Rights Commission (2010) evidencian discriminaciones debidas al factor edad, encontrando que los trabajadores adultos suelen sentir su trabajo menos valioso que los trabajadores más jóvenes, acentuándose estas percepciones de precariedad laboral. Por su parte, Wong (2016) relaciona las necesidades y expectativas de diferentes grupos étnicos de personas adultas – generalmente hombres – con los cambios que acontecen en los patrones de empleo en Singapur, considerando por tanto las variables contexto o área geográfica, género y situación laboral como mediadoras en la carrera.

Asimismo, la influencia de la situación de ocupado o desempleado es analizada en otros estudios que, en unos casos, examinan las necesidades y desarrollo

profesional de la población desempleada (De la Fuente & González-Castro, 2009; García de Dujo & Martín, 2004; Bonadiman, Scaff, Bardagi, & Luna, 2015), y en otros, nos permiten aproximarnos a las necesidades de los trabajadores ocupados (Duarte, 1993; Guerrero, 2005), más vinculadas a las competencias de gestión de la carrera. Larson y Milana (2006) se refieren a la existencia de diferencias de género en el acceso a la formación y al mercado laboral, lo que explican desde la brecha de género aún existente en el desigual reparto de tareas y responsabilidades familiares, situación que se acentúa al referirse a grupos desfavorecidos frente al empleo. Así, la investigación en España sobre la población de mujeres rurales, muestra que estas presentan necesidades de carrera acentuadas y se encuentran mediatizadas por un mayor peso de los estereotipos de género y los roles tradicionales (Lucas, Cruz, & García, 2009). Otro estudio realizado en la región de Galicia por VillarVarela y Méndez Lois (2014) constata que existen necesidades profesionales concentradas principalmente en la búsqueda de estabilidad laboral, en la capacidad para utilizar la información sobre sí mismas para elaborar su itinerario de formación e inserción, y en la toma de decisiones para dirigir su futuro profesional. En el contexto universitario brasileño, Bonadiman et al. (2015), identificaron un predominio femenino en el uso de los servicios públicos de orientación, si bien no detectaron diferencias de género respecto a las dificultades de carrera. Otro estudio realizado con un grupo de mujeres jóvenes en Chile identificó barreras motivacionales asociadas a la atribución de significados instrumentales al trabajo, junto con las referidas a la conciliación de roles familiares y laborales (Castillo Valdés, & Avendaño Bravo, 2011). En el contexto de Brasil, Fiorin, Oliveira y Dias (2014) también verifican las barreras asociadas a la maternidad a la vez que las mujeres atribuyen al trabajo un valor de independencia financiera y emocional.

A pesar de las distintas evidencias teóricas y empíricas sobre el desarrollo de la carrera, el modelo de orientación para el empleo ha priorizado la atención a las necesidades *primarias* en relación con el empleo (lograr un trabajo que garantice la subsistencia), y se ha cimentado, de forma reductiva, sobre las carencias o falta de competencias para utilizar las estrategias de inserción y búsqueda de empleo (Chisvert, 2014; Sánchez-García, 2013).

Los servicios de empleo deberían llevar a la práctica una intervención proactiva, flexible, y más coherente con el carácter complejo y procesual de la carrera, que no se limitara meramente al objetivo de inserción laboral inmediata. En este sentido, el trabajo de Oliveira-Silva y Silva (2015), en torno al florecimiento o logro

profesional evidencia la importancia de la planificación y exploración de la carrera, por lo que ese debería ser un núcleo esencial de los procesos de intervención. De la misma manera, el estudio de Wong (2016) insiste en el urgente desarrollo de políticas y medidas que incluyan los principios de equidad y justicia social, y que ayuden al desarrollo de competencias y habilidades para la empleabilidad desde un enfoque global.

El trabajo que aquí presentamos persigue aportar información sobre las necesidades de orientación profesional del conjunto de las personas adultas que acuden a los servicios y programas de empleo, contribuyendo así a generar un conocimiento más exhaustivo sobre las demandas de esta población que sería de utilidad para la planificación y mejora de dichos servicios, y también para mejorar el desarrollo profesional y social. El disponer de información sobre todos los sub-grupos poblacionales implicados en la búsqueda activa de empleo viene a cubrir una carencia existente en el panorama científico actual, al ser este, hasta ahora, un tema escasamente investigado que solo ha generado información parcial sobre colectivos específicos.

## Objetivos

Este estudio persigue identificar y dimensionar las necesidades de orientación para la elaboración del proyecto vital y profesional de las personas adultas. Concretamente, nos interesa: (a) Describir las necesidades de orientación profesional de las personas adultas e identificar en qué competencias relacionadas con el proyecto vital/profesional presentan mayores carencias los/as usuarios/as de los servicios de empleo. (b) Determinar si existen diferencias en estas necesidades entre los grupos considerados habitualmente como de atención prioritaria (mujeres, jóvenes, personas con baja cualificación, parados de más de 45 años, población rural) por parte de los servicios de orientación para el empleo.

La hipótesis general de partida es que las necesidades de orientación profesional de las personas adultas están moduladas por factores como el sexo, la edad, el nivel de cualificación, la situación laboral y el entorno de residencia.

## Método

Se ha realizado un estudio tipo encuesta basado en la aplicación de un cuestionario. Este método nos permite obtener información de un número relativamente amplio de personas adultas usuarias de los servicios de orientación y está especialmente indicado en estudios con

objetivos descriptivos que requieren muestras grandes para el análisis de algún aspecto de la población.

## Muestra

La población del estudio viene conformada por las personas adultas (de 18 años en adelante) que, estando o no en situación de desempleo, son usuarias de los servicios de orientación en las cinco regiones de España (Comunidades Autónomas) participantes en el mismo: Andalucía, Aragón, Canarias, Castilla y León y Galicia.

Como procedimiento de muestreo se ha utilizado un sistema por cuotas no aleatorio, estableciendo de partida un tamaño muestral de 1500 sujetos. Se establecieron estratos que representan las características diferenciales de la población en cuanto a los rasgos sociodemográficos (género, edad, nivel de formación, nivel de cualificación y entorno de residencia) a fin de garantizar que todas las sub-muestras estén representadas en su debida proporción. Tras contactar con diversos servicios de orientación que colaboraron en el estudio se consiguió aplicar el cuestionario a un total de 1816 usuarios/as (error muestral de +/- 2.35% para una confianza del 95.5%).

La composición final de la muestra es muy semejante en su distribución a las características de la población. Las mujeres representan un 52.9% de la muestra. El 18.7% son jóvenes menores de 25 años, mientras que el 12.2% son mayores de 46 años. El 20,8% reside en un entorno rural, el 20,0% en el semiurbano y el 59,2% en el urbano. Cerca del 9% de la muestra no tiene estudios reglados, mientras que el 29.4% tiene estudios obligatorios, frente al 31.4% con estudios pos obligatorios y al 31.3% con formación universitaria. A su vez, el 10.5% se considera con un nivel de cualificación bajo, el 55.1% medio y el 34,4% alto. Finalmente, el 83.3% de los usuarios de la muestra están desempleados y el 16.7% ocupados en busca de mejora de empleo.

## Instrumento

La información se ha recogido a través del *Cuestionario de necesidades de orientación profesional de personas adultas*, diseñado *ad-hoc*. Este instrumento se compone de cuatro partes: información sociodemográfica, información sobre la trayectoria laboral y formativa, inventario de necesidades y valoraciones del proceso orientador. Aquí nos referiremos al inventario de necesidades consistente en una escala con 24 ítems que persigue identificar las necesidades de las personas usuarias en relación con las diversas competencias requeridas para la planificación, gestión y evaluación del proyecto vital y profesional.

Para la elaboración de este instrumento se tuvieron en cuenta las competencias que, según diversos autores y autoras (Jarvis, 2003; Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, & Dauwalder, 2012; Taveira & Rodríguez-Moreno, 2010), son relevantes en la planificación y puesta en práctica del proyecto profesional. Estas competencias se refieren a cuestiones como el establecimiento de objetivos realistas y coherentes, la exploración del entorno formativo/laborales, la toma de decisiones, la anticipación a las dificultades, etc. A partir de estas competencias se redactaron un total de 33 ítems que fueron sometidos al juicio de 23 personas expertas en cuanto a su pertinencia y claridad. Las valoraciones cuantitativas y cualitativas de los expertos llevaron a reducir los ítems iniciales que pasaron a ser 24, además de experimentar algunas modificaciones en su redacción.

En cuanto a las características psicométricas del inventario de necesidades, el análisis factorial exploratorio (método de componentes principales con rotación varimax) muestra indicios de una estructura factorial acorde con la estructura teórica, en tanto que aparecen tres factores que explican el 54.83% de la varianza (Tabla 1):

1. El primer factor puede ser denominado como gestión de la carrera profesional y en él se incluyen 12 ítems relacionados con las habilidades/conductas necesarias para gestionar la vida laboral/profesional. Está integrado por competencias de carácter pragmático relacionadas con la acción y, por tanto, más básicas para avanzar en la carrera y mantener la empleabilidad.

2. El segundo factor, planificación de metas profesionales, engloba 7 ítems referidos a la autoexploración, la clarificación de los propios intereses y el establecimiento de metas realistas y coherentes. Este factor se encuentra asociado a las competencias para planificar el propio proyecto profesional de forma consciente, integral y coherente, por lo que respondería a un nivel más estratégico en el desarrollo de la carrera.

3. El tercer y último factor, búsqueda de empleo, se compone de 5 ítems que reflejan los conocimientos, habilidades y comportamientos específicos necesarios en la búsqueda de empleo. Al igual que el primer factor, refleja competencias a nivel pragmático, pero en relación con estrategias muy específicas para obtener un empleo y, por tanto, para la inserción laboral más inmediata.

El análisis de la fiabilidad a través del método de Cronbach arroja un coeficiente alpha de 0.94 para el inventario en su conjunto, 0.91 para la sub-escala de *Gestión de la carrera*, 0.86 para la sub-escala de *Planificación de metas*, y 0.75 para la de *Búsqueda de empleo*. Estos valores aportan evidencias de la fiabilidad de la medida, si bien para la última sub-escala el valor de alfa es sensiblemente más bajo. Procedimiento

Tabla 1

*Descriptivos y análisis factorial. Análisis de componentes principales (rotación varimax)*

Factores o dimensiones	Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones	Descriptivos		Componentes		
		M	DT	1	2	3
Factor 1 Necesidades asociadas a las competencias de gestión de la carrera  (23,34% de la varianza)	Tengo un buen concepto de mí mismo/a	3,98	0,992	,604		
	Suelo sacar partido a mi formación para encontrar un empleo o mejorar el que tengo	3,46	1,183	,414		
	Me anticipo a posibles dificultades antes de tomar una decisión profesional/vital	3,59	1,054	,487		
	Utilizo todas las posibilidades de desarrollo y experiencia previa para tomar decisiones importantes	3,79	0,997	,596		
	Sé afrontar las dificultades propias del mundo laboral	3,68	1,075	,593		
	Soy capaz de conseguir mis objetivos profesionales/vitales poniendo en práctica planes realistas	3,40	1,079	,589		
	Sé sacar el máximo partido de mis puntos fuertes en mi vida profesional	3,71	1,045	,708		
	Afronto de forma adecuada mis fracasos y mis éxitos	3,65	1,078	,731		
	Soy capaz de detectar mis nuevas necesidades para mejorar mi vida profesional	3,71	1,023	,634		
	Soy capaz de encontrar el modo de conciliar satisfactoriamente mi vida familiar y profesional	3,79	1,094	,689		
Cuando surgen oportunidades interesantes, suelo darme cuenta y aprovecharlas	3,76	1,049	,678			
Analizo las decisiones que he tomado para mejorar las que tenga que tomar en un futuro	3,89	0,991	,623			
Factor 2 Necesidades asociadas a las competencias de planificación de metas  (17,62% de la varianza)	La información que tengo sobre mí mismo/a es útil para elaborar mi itinerario de formación e inserción	3,59	1,063		,645	
	Tengo claro los puestos de trabajo que me interesan	3,92	1,089		,735	
	Sé muy bien hacia dónde deseo dirigir mi futuro profesional y mi vida en general	3,67	1,164		,740	
	Soy capaz de establecer objetivos profesionales realistas	3,75	1,059		,627	
	Tengo suficiente formación para incorporarme al mercado laboral o promocionar profesionalmente	3,54	1,165		,541	
	Tengo en cuenta mis puntos fuertes y débiles para elaborar mi itinerario de formación e inserción	3,65	1,032		,469	
Factor 3 Necesidades asociadas a las competencias de búsqueda de empleo  (13,87% de la varianza)	Mi itinerario de inserción es coherente con mis metas y objetivos	3,66	1,077		,492	
	Sé cómo obtener información sobre las alternativas de formación que me interesan	3,39	1,161			,644
	Sé qué acciones tengo que desarrollar (formativas, de búsqueda de información, de búsqueda de empleo...) para encontrar un puesto de trabajo	3,55	1,130			,673
	Conozco las técnicas de búsqueda de empleo (currículum vitae, carta de presentación, entrevista de selección...)	3,99	1,058			,633
	Busco empleo de forma regular	3,86	1,196			,476
Dispongo de una red de contactos que me puede facilitar el acceso a un empleo, o mantenerme en el mercado de trabajo	2,91	1,436			,608	

## Procedimiento

En cuanto a los cuidados éticos el proyecto recibió la aprobación de la entidad financiadora. La aplicación del instrumento se realizó a través del servicio de orientación en que los participantes eran usuarios, de forma individual/presencial y también *online*. Fue dicho servicio el que actuó de mediador, bien remitiendo los cuestionarios *online* a sus listas de distribución, bien presentando al equipo investigador en los casos de aplicación individual. Todos los usuarios fueron informados de los objetivos del estudio y de las condiciones de anonimato y confidencialidad del mismo. Además se respetó la normativa española de protección de datos, y los participantes fueron informados de los mecanismos a través de los que podían revocar el uso de los mismos.

En lo referente al análisis de información se ha trabajado con tres variables relativas a las necesidades de orientación que son los promedios alcanzados por los sujetos en los ítems correspondientes a las tres sub-escalas del instrumento.

Asimismo, como variables ilustrativas se han utilizado las siguientes: sexo, edad (menos de 16 años, de 16 a 35 años, de 36 a 45 años y 46 años o más), nivel de formación (universitarios, pos obligatorios, obligatorios, sin estudios reglados), entorno (rural, semiurbano, urbano) y nivel de cualificación (bajo, medio, alto).

Para conocer la significatividad de las diferencias de medias, se han aplicado análisis de varianza (ANOVA) y *t* de Student en el caso de los grupos que reúnen las condiciones paramétricas; y la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis en los casos en que no se da la homogeneidad de varianza (prueba de Levène). Asimismo, se han aplicado pruebas *post-hoc* para conocer entre qué grupos se producen las diferencias de medias.

## Resultados

En primer lugar se presentan los datos generales sobre las dimensiones o factores relativos a las *necesidades de orientación* como cuestión central para dar respuesta al objetivo 1. En los ítems del cuestionario se planteaba a los usuarios una serie de afirmaciones sobre las necesidades de orientación a fin de que manifestaran su grado de acuerdo con ellas. El valor 0 indica que la persona está en total desacuerdo y el valor 5 indica un total acuerdo. Junto con los datos descriptivos, la Tabla 1 recoge los porcentajes de saturación de cada factor o dimensión en la varianza, así como los valores rotados (método varimax) de los ítems en los componentes principales.

En general, la distribución de medias se mantiene en valores centrales sin alcanzarse en ningún ítem una media por encima de 4 en la escala de 0 a 5 (Tabla 1). La horquilla de valores individuales se sitúa entre 2 y 4. Los usuarios manifiestan un mayor grado de necesidad en las competencias de *Disponer de una red de contactos para facilitar el acceso al empleo, Saber cómo obtener información sobre las alternativas de formación, Ser capaz de establecer objetivos profesionales realistas y Saber sacar partido a la propia formación para encontrar o mantener el empleo*; todas ellas con valores medios situados por debajo de 3.5. Asimismo, se observa que en general perciben mayores competencias (puntuaciones por encima de 3.8) en lo que se refiere a *Conocer las técnicas de búsqueda de empleo, Buscar empleo de forma regular, Tener claros los puestos de trabajo que les interesan, Contar con suficiente información sobre sí mismo/as para elaborar el propio itinerario profesional, Analizar las decisiones tomadas para mejorar las futuras*, a la vez que, en general, manifiestan un *Buen concepto de sí mismos/as*.

La aplicación de pruebas bivariadas revela algunas diferencias significativas entre ciertos grupos respecto a los núcleos de necesidad identificados mediante del análisis factorial (Objetivo 2 del estudio).

En relación con las necesidades asociadas a las *competencias de gestión de la carrera* (Tabla 2) se aprecian diferencias en cuanto al nivel de formación y de cualificación, así como respecto a la situación laboral. No se aprecian, sin embargo, diferencias relacionadas con el sexo, ni con la edad, ni con el entorno de residencia de la muestra de usuarios. Se observan mayores necesidades entre aquellos que presentan un nivel bajo de cualificación profesional. Estas necesidades son extensivas no solo al grupo con más bajo nivel de formación (sin estudios reglados) sino, paradójicamente, también al que tiene estudios universitarios, que presenta diferencias respecto al grupo con estudios pos obligatorios (formación profesional y bachillerato). Curiosamente, al considerar la situación laboral, vemos que el grupo de desempleados presenta mayores competencias respecto a esta dimensión que los usuarios ocupados que acudían a los servicios aspirando a una mejora de empleo.

En lo que se refiere a las necesidades asociadas a las *competencias de planificación de metas y objetivos realistas* (Tabla 3), vemos que en este caso el sexo sí determina diferencias significativas, de modo que los varones presentan mayores necesidades que las mujeres. Si atendemos a los niveles de cualificación y de formación, observamos que hay diferencias significativas entre los grupos, de manera que los usuarios con menor nivel de formación y de cualificación presentan a su vez mayores necesidades

y menores competencias en esta dimensión, con relación a los más formados y cualificados. El entorno de residencia determina igualmente diferencias significativas en tanto que los residentes en entornos semiurbanos presentarían

más necesidades que los residentes en entornos rurales y urbanos. Por último, los contrastes relativos a la edad y la situación laboral no permiten apreciar diferencias significativas para esta dimensión.

Tabla 2  
*Necesidades asociadas a las competencias de Gestión de la carrera*

Variables	Categorías	Descriptivos			Contraste	
		N	M	DT	Prueba	Post hoc
Sexo	Mujer	889	3,7409	,75297	T de Student t = NS	-
	Hombre	784	3,6700	,77873		
Edad	Menos de 26 años	310	3,6737	,79728	ANOVA F = NS	-
	De 26 a 35 años	654	3,7100	,74048		
	De 36 a 45 años	493	3,7387	,77890		
	46 años o más	203	3,6884	,77801		
Formación	Universitarios	504	3,6014	,71630	Kruskal-Wallis $\chi^2 = 23,520^{***}$	2 > 1,4
	Pos obligatorios	522	3,8172	,68623		
	Obligatorios	489	3,7246	,85896		
	Sin estudios reglados	148	3,6154	,85402		
Nivel de cualificación	Alto	572	3,9570	,67263	Kruskal-Wallis $\chi^2 = 147,877^{***}$	1 > 2 > 3
	Medio	916	3,6719	,71660		
	Bajo	175	3,0948	,93952		
Entorno	Rural	344	3,7214	,76121	ANOVA F = NS	-
	Semiurbano	336	3,6595	,83771		
	Urbano	971	3,7110	,74454		
Situación laboral	Desempleado/a	1353	3,7302	,77095	T de Student t = 2,880**	-
	Ocupado/a	266	3,5824	,73325		

\*\*\*  $p = ,001$ ; \*\*  $p = ,01$ ; \*  $p = ,05$ ; NS = No significativa

Tabla 3  
*Necesidades asociadas a las competencias de Planificación de metas y objetivos realistas*

Variables	Categorías	Descriptivos			Contraste	
		N	M	DT	Prueba	Post hoc
Sexo	Mujer	915	3,7664	,75199	t de Student t = 4,235***	-
	Hombre	811	3,6045	,83620		
Edad	Menos de 26 años	316	3,6433	,78819	ANOVA F = NS	-
	De 26 a 35 años	670	3,7109	,76710		
	De 36 a 45 años	504	3,7299	,81160		
	46 años o más	222	3,6287	,85268		
Formación	Universitarios	524	3,7467	,71682	Kruskal-Wallis $\chi^2 = 24,980^{***}$	1,2 > 3,4
	Pos obligatorios	536	3,7913	,74370		
	Obligatorios	507	3,5920	,87596		
	Sin estudios reglados	150	3,4467	,89365		
Nivel de cualificación	Alto	593	4,0099	,69208	Kruskal-Wallis $\chi^2 = 226,411^{***}$	1 > 2 > 3
	Medio	940	3,6286	,72325		
	Bajo	183	2,9664	,93934		

Tabla 3 (continuación)

*Necesidades asociadas a las competencias de Planificación de metas y objetivos realistas*

Variables	Categorías	Descriptivos			Contraste	
		N	M	DT	Prueba	Post hoc
Entorno	Rural	356	3,6738	,81606	ANOVA F = 6,943**	1, 3 > 2
	Semiurbano	341	3,5702	,82992		
	Urbano	1011	3,7286	,78014		
Situación laboral	Desempleado/a	1392	3,6819	,80836	T de Student t = NS	-
	Ocupado/a	277	3,6968	,74568		

\*\*\*  $p = ,001$ ; \*\*  $p = ,01$ ; \*  $p = ,05$ ; NS = No significativa

Si atendemos a la dimensión sobre las necesidades asociadas a las *competencias de búsqueda de empleo* (Tabla 4), a excepción de la variable sexo, se han hallado diferencias significativas en las diversas variables sociodemográficas. En el caso de la variable edad, aunque el análisis de varianza muestra diferencias significativas ( $p = .05$ ), los contrastes *post-hoc* no permiten determinar entre qué grupos se producen estas; observando las medias, se aprecian mayores necesidades en el grupo más joven y en el de mayor edad. Respecto al nivel de cualificación, vemos una progresión del grado de necesidad

a medida que desciende la cualificación; sin embargo, en lo que se refiere a la formación, las diferencias quedan establecidas entre el grupo de usuarios con estudios pos obligatorios (que se percibe con mayor grado de competencia) respecto al resto de niveles formativos, incluido el universitario. Los resultados del contraste sobre el entorno de residencia coinciden en la misma tendencia que para la dimensión anterior, al igual que la situación laboral, en la que también manifiestan menor competencia y, por tanto, mayores necesidades los usuarios ocupados frente a los desempleados.

Tabla 4

*Necesidades asociadas a las competencias para la Búsqueda de empleo*

Variables	Categorías	Descriptivos			Contraste	
		N	M	DT	Prueba	Post hoc
Sexo	Mujer	919	3,5741	,83881	T de Student t=NS	-
	Hombre	802	3,5177	,85223		
Edad	Menos de 26 años	316	3,4829	,84031	ANOVA F=2,615*	-
	De 26 a 35 años	667	3,5937	,80121		
	De 36 a 45 años	509	3,5796	,88588		
	46 años o más	216	3,4435	,87813		
Formación	Universitarios	517	3,4847	,76898	Kruskal-Wallis $\chi^2=21,733$ ***	2 > 1,3,4
	Postobligatorios	535	3,6759	,79784		
	Obligatorios	510	3,5314	,90460		
	Sin estudios reglados	151	3,3682	,99521		
Nivel de cualificación	Alto	592	3,7507	,78987	Kruskal-Wallis $\chi^2=85,216$ ***	1 > 2 > 3
	Medio	943	3,5203	,80180		
	Bajo	175	3,0286	1,01227		
Entorno	Rural	350	3,6286	,84044	ANOVA F=7,317*	1, 3 > 2
	Semiurbano	346	3,4497	,85225		
	Urbano	1005	3,5540	,84112		
Situación laboral	Desempleado/a	1391	3,5776	,84877	T de Student t=2,879**	-
	Ocupado/a	278	3,4187	,79380		

\*\*\*  $p = ,001$ ; \*\*  $p = ,01$ ; \*  $p = ,05$ ; NS = No significativa



## Discusión

Este estudio pretendía identificar las necesidades de las personas usuarias de los servicios de empleo en relación con las competencias requeridas para la planificación del proyecto vital y profesional. Se han podido diferenciar tres dimensiones en el conjunto de competencias y necesidades de orientación profesional: (a) las relativas a la gestión de la carrera profesional, a (b) la planificación de metas realistas y a (c) la búsqueda de empleo. Se concluye que las competencias de la muestra se sitúan en niveles medios de la escala utilizada, no existiendo un alto nivel de necesidad en la mayoría de ellas, si bien es preciso mejorar aspectos como el establecimiento de una red de contactos que facilite el acceso al empleo, el establecimiento de objetivos realistas y el conocimiento de alternativas adecuadas de formación. Estas conclusiones van en la línea del análisis de Wong (2016), quien constata la importancia de las redes personales y profesionales para aumentar la empleabilidad, y de Rubio Arribas (2012), que pone de manifiesto la dificultad de las personas desempleadas para establecer objetivos realistas.

Se confirma, en líneas generales, la hipótesis de partida que plantea la influencia de las variables sociodemográficas (sexo, edad, cualificación, entorno de residencia y situación laboral) en las necesidades de orientación profesional de las personas adultas.

Empezando por el sexo, los varones presentan más necesidades en las competencias de planificación de metas y objetivos realistas. Aunque trabajando solo con una muestra femenina, el estudio de Villar Varela y Méndez Lois (2014) apunta en dirección contraria: las mujeres manifiestan gran preocupación por usar la información que tienen sobre sí mismas para tomar decisiones adecuadas y planificar mejor su itinerario profesional. Cabe interpretar estos resultados divergentes en torno al género sobre la base de su interacción con otras variables tales como la edad, el contexto específico o el nivel formativo y profesional (Larson & Milana, 2006; Wong, 2016) y, desde luego, sobre los roles de género y el diferencial acceso al empleo de mujeres y hombres (Castillo Valdés, & Avendaño Bravo, 2011).

Por su parte, la edad determina diferencias únicamente en el caso de las necesidades de búsqueda de empleo, ya que los resultados apuntan a una menor competencia percibida en el grupo más joven y en el de quienes superan los 46 años. Este resultado, si bien es similar al del estudio de Villar Varela y Méndez Lois (2014) con mujeres en situación de búsqueda de empleo, coincide parcialmente con el trabajo de García del Dujo y Martín (2004), en el que se evidencia un mayor número de estrategias de

búsqueda de empleo solo en el grupo con edad entre los 30 y 34 años, respecto a los más mayores.

Considerando el nivel de formación, se aprecia un mayor grado de necesidad en las competencias de gestión de la carrera y de búsqueda de empleo entre quienes no tienen estudios reglados y, curiosamente, también entre quienes tienen estudios universitarios, mostrando mayor competencia el grupo con estudios pos obligatorios. Para las competencias de planificación, se observan mayores necesidades en los grupos sin estudios y con estudios obligatorios. Si bien, los trabajos previos (e.g. García del Dujo & Martín, 2004) evidencian que a mayor nivel de formación, más oportunidades existen de acceder a un empleo, otros estudios (Bonadiman et al., 2015) constatan un incremento en la demanda de servicios de orientación por parte de estudiantes y egresados universitarios, lo que podría poner de manifiesto las dificultades percibidas por este grupo a la hora de gestionar su carrera y buscar trabajo.

El nivel de cualificación, para las tres dimensiones, muestra una relación de mayor competencia a medida que se asciende en el nivel de cualificación, por lo que presentan mayores necesidades los de más baja cualificación. Parece importante distinguir entre los niveles de formación y de cualificación, en tanto que el nivel de formación, no siempre se corresponde con el nivel de cualificación alcanzando. Así, por ejemplo, el 40.2% de los usuarios con nivel de estudios universitarios se considera con un nivel medio de cualificación, a la vez que un 30.3% de los usuarios con estudios pos obligatorios se considera con nivel alto de cualificación.

El entorno de residencia también aparece como variable condicionante, en el caso de las dimensiones relativas a la planificación de metas y a la búsqueda de empleo, siendo los usuarios del entorno semiurbano los que presentan mayor necesidad. Los resultados no corroboran la idea de que el entorno rural determine unas menores competencias para gestionar la carrera y mantener la empleabilidad, sino que sería más bien el entorno semiurbano el que parece llevar asociadas mayores necesidades de orientación. El contexto o área geográfica es un factor mediador en el desarrollo de la carrera, como ya apuntaba el trabajo de Wong (2016).

Por último, las personas desempleadas y ocupadas presentan necesidades semejantes en lo referente a las competencias para planificar sus metas, pero difieren significativamente en las estrategias de gestión de la carrera y de búsqueda de empleo, teniendo más necesidades, paradójicamente, el grupo de ocupados/as. Este resultado está en la línea de los trabajos previos de Duarte (1993) y Guerrero (2005).

## Consideraciones Finales

Este trabajo evidencia que las necesidades de orientación profesional de las personas adultas están condicionadas de forma significativa por ciertos factores sociodemográficos. Sus resultados confirman, al igual que sucede en otros estudios (Padilla-Carmona, 2001; Rubio Arribas, 2012), que el colectivo de personas desempleadas no configura un grupo homogéneo, sino que está afectado por importantes diferencias individuales. A su vez, probablemente por efecto de la crisis económica, se observa que a este colectivo se incorporan también perfiles con alta cualificación y formación (Bonadiman et al., 2015).

La confirmación de estas influencias a través de otros estudios predictivos permitiría anticipar en alguna medida las situaciones de mayor riesgo y, por tanto, diseñar políticas de formación y orientación profesional más ajustadas a sus necesidades reales. Así, la investigación futura debería profundizar en las necesidades de las personas usuarias que residen en entornos semiurbanos, de las que tienen baja cualificación y también de las que están trabajando pero aspiran a mejorar el empleo. En estos casos hemos detectado necesidades de orientación significativamente mayores en varias o en todas las dimensiones analizadas.

Por otro lado, las conclusiones cuestionan el presupuesto en el que se basan muchas acciones y políticas de orientación: que la condición de desempleo o de precariedad laboral es atribuible, *a priori*, a una falta de formación profesional y de habilidades para buscar empleo, ignorando el peso de la falta real de oportunidades de empleo en el mercado, junto con ciertos estereotipos o creencias

asociados a determinadas condiciones o factores de exclusión como pueden ser el género, la edad, la formación o el entorno. Los resultados ponen de relieve la necesidad de promover también acciones dirigidas a desarrollar ciertas competencias que van más allá de las habilidades técnicas para buscar un empleo; competencias que también contribuyen a la empleabilidad y a la capacidad de las personas para gestionar su carrera en condiciones adversas y cambiantes, y que pueden tener un efecto duradero a lo largo de la vida. Es preciso además avanzar en planteamientos más flexibles que se acomoden a los proyectos profesionales y vitales de las personas; pero sobre todo, más holísticos, que tengan en cuenta los componentes personales y comunitarios, las facetas y circunstancias vitales de cada persona (Álvarez Pérez, & López Aguilar, 2012; González Bello, 2012; Loiodice, 2012).

Este estudio tiene limitaciones, especialmente derivadas de basar la recogida de información en auto-informes verbales sobre las propias competencias/necesidades de orientación. Así, resulta difícil estimar hasta qué punto las personas son sinceras al responder o lo hacen de forma coherente con sus competencias reales. En este sentido, entendemos que es relevante contar con su opinión, aunque esta pueda estar distorsionada, en tanto que como usuarios de los servicios están indicando qué aspectos perciben o no que necesitan mejorar. El auto-informe verbal ha sido la estrategia más viable dado nuestro afán por abarcar una muestra amplia procedente de diferentes regiones del país, aunque en futuros estudios sería necesario utilizar medidas más directas y objetivas de las competencias de orientación.

## Referencias

- Álvarez Pérez, P. R., & López Aguilar, D. (2012). Centralidad del trabajo y estabilidad del proyecto profesional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 13-25. Recuperado el 21 marzo 2016, de <http://www2.uned.es/reop/pdfs/2012/23-1%20-%20Alvarez.pdf>
- Arnau, L. (2013). Desempleo y orientación para la carrera: Aplicación y evaluación de un programa de adaptación a los cambios profesionales en la adultez. *Educación XXI*, 16(1), 191-206. DOI: 10.5944/educXX1.16.1.723
- Australian Human Rights Commission (2010). *Age discrimination – Exposing the hidden barrier for mature age workers*. Recuperado el 21 noviembre 2016, de <https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/hiddenbarrier2010.pdf>
- Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S., & Vargas, J. (2012). *Desconectados. Habilidades, educación y empleo en América Latina*. Washington, DC: BID.
- Bonadiman, M. D., Scaff, L. A., Bardagi, M. P., & Luna, I. N. (2015). Perfil dos usuários do LIOP – Laboratório de Informação Profissional da UFSC: mudanças observadas nos últimos anos. *Caminho Aberto: Revista de Extensão do IFSC*, 1(3), 91-100. Recuperado el 21 marzo 2016, de <https://periodicos.ifsc.edu.br/index.php/caminhoaberto/article/view/1880>
- Castillo Valdés, C., & Avendaño Bravo, C. (2011). Dificultades en la inserción y permanencia laboral percibidas por mujeres egresadas de liceos científico-humanistas de Concepción, Chile. *Paidéia*, 49, 55-79. Recuperado el 21 marzo 2016, de <http://www.revistapaideia.cl/index.php/PAIDEIA/article/view/31/35>

- CEDEFOP (2006). *Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua. El uso de herramientas referencia comunes en Europa*. Recuperado el 12 julio 2014, de [http://www.oei.es/etp/mejorando\\_politicas\\_sistemas\\_orientacion\\_continua\\_cedefop.pdf](http://www.oei.es/etp/mejorando_politicas_sistemas_orientacion_continua_cedefop.pdf)
- Chisvert, M. J. (2014). Revisión del desarrollo de la orientación socio laboral como política activa de empleo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(1), 8-24. DOI : <http://dx.doi.org/10.5944/reop.vol.25.num.1.2014.12010>
- De la Fuente, R., & 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, Revista de Pedagogía*, 61(3), 33-45.
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados*. Tesis doctoral no publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Lisboa.
- Fiorin, P. C., Oliveira, C. T. D., & Dias, A. C. G. (2014). Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 25-35. Recuperado el 21 marzo 2016, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/05.pdf>
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247. DOI: 10.17652/rpot/2016.3.676
- García del Dujo, A., & Martín, V. (2004). Perfil laboral y necesidades de formación en personas adultas en paro (30-45 años): un estudio empírico. *Revista de Educación*, 333, 297-318. Recuperado el 21 marzo 2016, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=856266>
- González Bello, J. (2012). Hacia el desarrollo de un modelo de orientación Latinoamericana: Criterios fundamentales. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 22, 46-51. Recuperado el 21 marzo 2016, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/remo/v9n22/a08.pdf>
- González, J., & Ledesma, M. A. (2009). *La orientación en América Latina. Consideraciones generales acerca de los criterios de coherencia, cooperación y calidad. Orientación y Sociedad*. Recuperado el 21 noviembre 2016, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-88932009000100002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932009000100002&lng=es&tlng=es)
- Guerrero, C. (2005). *Orientación de trabajadores y trabajadoras ocupados: el caso de la región de Murcia*. Trabajo presentado en IV Congreso de Formación para el Trabajo. Recuperado el 21 noviembre 2016, de <http://tecnologiaedu.us.es/formaytrabajo/Documentos/guerrero.pdf>
- Hansen, S. S. (2011). Integrative life planning: A holistic approach. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 167-169. DOI: 10.1002/j.2161-1920.2011.tb01105.x
- Jarvis, P. S. (2003). *Career management skills. Keys to a great career and a great life*. Recuperado el 25 noviembre 2016 de, <http://www.lifework.ca/lifework/Media/lifework%20PDF/CareerManagementSkills2003.pdf>
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135-154. DOI: 10.1177/1069072708328861
- Krumboltz, J., Foley, P., & Cotter, E. (2013). Applying the happenstance learning theory to involuntary career transitions. *The Career Development Quarterly*, 61, 15-25. DOI:10.1002/j.2161-0045.2013.00032.x
- Larson, A., & Milana, M. (2006). *Barriers towards participation in adult education and training*. Trabajo presentado en European Conference on Educational Research. Recuperado el 21 noviembre 2016, de <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/157725.htm>
- Lent, R. W., & Brown, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61, 2-14. DOI:10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x
- Lettmayt, C. F., & Nehls, H. (2011). *Working and ageing. Guidance and counseling for mature learners*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Loidice, I. (2012). Orientar a las personas adultas en una sociedad compleja. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 3-12. Recuperado el 21 marzo 2016, de <http://www2.uned.es/reop/pdfs/2012/23-2%20completo.pdf>
- Lucas, S., Cruz, F., & García, C. (2009). Identidad social, personal y profesional de las mujeres rurales. In J.A. Orejas Casas, O. Retortillo Atienza, & A. Piñeyroa de la Fuente (Coords.), *Mujer, empresa y medio rural* (pp. 185-204). Palencia: Diputación de Palencia.
- Melo-Silva, L. L., Lassance, M. C. P., & Soares, D. H. P. (2004). A orientação profissional no contexto da educação e trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 31-52. Recuperado el 21 marzo 2016, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v5n2/v5n2a05.pdf>

- Nickson, D., Warhurst, C., Commander, J., Hurrell, S. A., & Cullen, A. M. (2012). Soft skills and employability: Evidence from UK retail. *Economic and Industrial Democracy*, 33, 65-84. DOI: 10.1177/0143831X11427589
- OCDE (2004). *Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Oliveira-Silva, L. C., & Silva, A. P. S. S. (2015). Florecimiento no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 197-205. Recuperado el 21 marzo 2016, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n2/10.pdf>
- Padilla-Carmona, M.T. (2001). Preocupaciones en el desarrollo profesional adulto: Un estudio descriptivo y diferencial. *Revista de Educación*, 324, 231-252. Recuperado el 21 marzo 2016, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=19384>
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adaptability scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734-743. DOI:10.1016/J.jvb.2012.01.004
- Rubio Arribas, F. J. (2012). Una mirada sociológica al desempleo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 34. Recuperado el 17 junio 2014, de <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/40729/39048>
- Sánchez-García, M. F. (2013). Subsistemas y modelos institucionales en orientación profesional y personal. En M.F. Sánchez-García (Ed.), *Orientación profesional y personal* (pp. 185-209). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2a ed., pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Schlossberg, N. K. (2005). Aider les consultants à faire face aux transitions: le cas particulier des non événements. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 34(1), 85-101. DOI: 10.4000/osp.345
- Taveira, M. C., & Rodríguez-Moreno, M. L. (2010). La gestión personal de la carrera y el papel de la orientación profesional. Teoría, práctica y aportaciones empíricas. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 335-345. Recuperado el 21 marzo 2016, de <http://www2.uned.es/reop/pdfs/2010/21-2%20-%20Taveira%20-Rodriguez%20Moreno.pdf>
- The European Older People's Platform December (2004). *Age Barriers: Older people's experience of discrimination in access to goods, facilities and services*. Recuperado el 25 noviembre 2016, de [http://www.age-platform.eu/images/stories/AGE\\_doc\\_goods\\_and\\_services\\_2\\_Dec\\_2004.pdf](http://www.age-platform.eu/images/stories/AGE_doc_goods_and_services_2_Dec_2004.pdf)
- Villar Varela, M., & Méndez Lois, M. J. (2014). Necesidades de orientación profesional de las mujeres gallegas en función de la edad. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(2), 127-138. Recuperado el 21 marzo 2016, de <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/13524/12241>
- Vuorinen, R., & Watts, A. G. (2012). *Guidance policy development: A European resource kit*. Saarijärvi: The European Lifelong Guidance Policy Network.
- Wong, S. C. (2016). Transformation of employment patterns and need for career services in Modern Singapur. *The Career Development Quarterly*, 64, 287-299. DOI: 10.1002/cdq.12061

Recebido: 24/08/2015

1ª reformulação: 01/12/2016

2ª reformulação: 01/02/2017

Aceite final: 15/02/2017

Sobre las autoras

**Teresa Padilla-Carmona** es doctora en Pedagogía y Profesora Titular del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Sevilla. Líneas de investigación: orientación y desarrollo profesional en la edad adulta, inclusión e igualdad en educación superior.

**María Fe Sánchez-García** es doctora en CC. de la Educación y Profesora Titular del Dpto. de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación II (OEDIP) de la UNED. Líneas de investigación: orientación y desarrollo profesional en la edad adulta, e-mentoría y orientación universitaria.

**Magdalena Suárez-Ortega** es doctora en Pedagogía y Profesora Titular del Dpto. de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Sevilla. Líneas de investigación: orientación profesional, desarrollo profesional femenino y mentoría universitaria.