

# Orientación Profesional. Nexo entre Competencias Clave y Competencias Laborales

## Career Guidance. Link between Key Competencies and Job Competencies

Eva Ángeles Bermúdez López<sup>1</sup> | Universidad de Educación Nacional a Distancia (UNED), España | [evabermut@gmail.com](mailto:evabermut@gmail.com)

Eufrasio Pérez Navío<sup>2</sup> | Universidad de Jaén (UJA), España | [epnavio@ujaen.es](mailto:epnavio@ujaen.es)

Blas Campos Barrionuevo<sup>3</sup> | Consejería de Educación y Deporte. Junta de Andalucía, España | [bcampos@ubeda.uned.es](mailto:bcampos@ubeda.uned.es)

Enviado: 20 noviembre 2019

Aceptado: 31 enero 2020

### Resumen

La funcionalidad de la Orientación Profesional necesita enlazar Competencias Clave o para la vida, que aportan a la persona, un nivel académico determinado, así como Competencias Laborales demandadas por el mercado de trabajo. Se asume así, la Orientación, a nivel político primero y educativo después, como instrumento de ajuste constante entre factores personales, académicos y contextuales de las personas a lo largo de sus vidas. El presente estudio descriptivo, muestra los resultados sobre disposición para el empleo (variable actitudinal) en función del género, edad y nivel académico de una muestra de personas desempleadas. Trata además de poner de relieve la importancia que la Orientación Profesional (como política activa de empleo) tiene no sólo como fuente de información y asesoramiento, sino también como herramienta para modificar actitudes adquiridas en las personas como es el caso de la actitud ante el empleo y en concreto, la disponibilidad (disposición).

**Palabras clave:** Orientación profesional, empleabilidad, disposición, competencias claves, competencias laborales.

### Abstract

The functionality of the professional guidance needs to link key or life competencies which provide the person with a certain academic level, and labor competencies demanded by the labor market. In this way, guidance is assumed, at the political level first and then at the educational one, as an instrument of constant adjustment between personal, academic and contextual factors of people throughout their lives. The present descriptive study shows the results on willingness to employment (attitudinal variable) according to the gender, age and academic level of a sample of unemployed people. It also seeks to highlight the importance that vocational guidance (as an active employment policy) has not only as a source of information and advice, but also as a tool to modify attitudes acquired in people such as the attitude towards employment and specifically, willingness.

**Keywords:** Professional guidance, employability, willingness, key competencies, labor competencies.

---

<sup>1</sup> Licenciada en Pedagogía, suficiencia investigadora por la universidad de Granada. Doctoranda Universidad de Jaén. Desde 2004 tutora de la UNED en curso acceso universitario y grado de Educación Social y Pedagogía

<sup>2</sup> Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación. Profesor del Departamento de Pedagogía de la Universidad de Jaén

<sup>3</sup> Inspector de Educación, CED, Junta de Andalucía | Doctor en Educación. Profesor Tutor (v.d), UNED.

## INTRODUCCIÓN

El último Informe de la OCDE sobre Educación y Formación Profesional de 2019 en España, muestra tres realidades a tener en cuenta desde la Orientación Profesional:

- El nivel educativo de la población adulta (25-64 años) sigue aumentando progresivamente a lo largo del período 2008-2018.
- La tasa de empleo más elevada en España (por encima del 85%) de adultos con Educación Terciaria corresponde a sectores científico-tecnológicos y científico-salud.
- Uno de los factores por los que jóvenes de Educación Terciaria no acceden a la movilidad internacional, está ligado a la formación de sus padres. Es decir, las fuentes de Orientación Laboral no son constantes ni suficientes para facilitar información necesaria sobre acceso a estudios y acciones que mejoren la empleabilidad. Estando condicionados nuestros jóvenes al nivel cultural además de económico de su entorno más inmediato. Hecho que paraliza una de las transiciones más importantes de la población activa.

Si nos vamos a datos de enero de 2020 extraídos de Eurostat, la tasa de paro juvenil de menores de 25 años en España, es la más alta de Europa; superando con el 32,7% a Grecia. Mientras que en la zona euro, la tasa de paro es del 15,7% y del 14,4% en la Unión Europea. Uno de cada tres jóvenes que buscan empleo en nuestro país, no lo encuentra. Estos datos están relacionados con el abandono escolar de personas en edad activa y del alto número de estudiantes en prácticas en Universidades y empresas sin cotizar. Subiendo el número de desempleados menores de 25 años el último año a 9.000.

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

El escenario europeo, y por ende, aplicado a todos los países miembros, gira en torno a la Orientación Profesional junto a medidas de educación y formación permanente para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad. Donde el papel fundamental de la educación superior, será capacitar al alumnado en habilidades y atributos (actitudinales, procedimentales y técnicos) para el desarrollo personal y profesional (necesidades propias y las requeridas por las empresas). El acceso a dicha adquisición de atributos y habilidades debe ser en condiciones de igualdad a lo largo de su vida laboral (EEES, 2013)<sup>1</sup>.

Es precisamente el acceso a la Orientación Profesional en condiciones de igualdad lo que hace que sea un servicio público. Fundamentado su marco de actuación en España en la Ley de Empleo , nº 56/2003<sup>2</sup> del 16 de diciembre, la Estrategia Española de activación para el empleo (2018-2020)<sup>3</sup> y en el Plan anual

<sup>1</sup>Consejo Económico y Social España, Informe Competencias Profesionales y Empleabilidad (Madrid: CES, 2015), Nº 3

<sup>2</sup>Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 301, de 17 de diciembre de 2003.

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

de políticas de empleo (PAPE, 2019)<sup>1</sup>. Donde la Orientación profesional aparece siempre ligada en la normativa vigente a términos como empleabilidad, ocupabilidad, disponibilidad, contratabilidad, personas usuarias, itinerario personalizado de inserción y en definitiva, a política de empleo. Haciendo de dichos términos, el tratamiento presentado en los siguientes apartados.

## Conceptos ligados a la orientación profesional

### 1. *Política de empleo.*

Definida en el art. 1 de la Ley 56/2003<sup>2</sup>, de 16 de diciembre, de Empleo, como el bloque de decisiones adoptadas tanto por el Estado como por las Comunidades Autónomas para desarrollar programas y medidas tendentes a la creación de empleo de calidad, ajustando la oferta y demanda de empleo, además de poner en marcha medidas para reducir los períodos de desempleo de las personas y protegiéndolas mientras tanto. Persiguiendo el pleno empleo como objetivo final. El art. 2 de la misma Ley, expone entre sus objetivos los siguientes:

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

Objetivos estos complementados años más tarde por el RDL 3/2011<sup>3</sup> de 18 de febrero:

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

---

<sup>1</sup> Plan Anual de Política de Empleo para 2019. Resolución de 12 de marzo de 2019. (Boletín Oficial del Estado, de 15 de marzo de 2019), núm. 64

<sup>2</sup> Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, (Boletín Oficial del Estado, de 17 de diciembre de 2003), núm. 301.

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

- Dirigir la política de empleo a personas desempleadas, ocupadas y empresas.

## 2. Disponibilidad.

La Ley 56/2003, se refiere a personas beneficiarias de prestaciones por desempleo (art 19) para hablar de disponibilidad. Quedando restringida la visión de *“disponibilidad”* a la inscripción por parte de la persona desempleada en los servicios públicos de empleo. La no presentación a alguna oferta de empleo de su perfil profesional, puede afectar negativamente a la disponibilidad (bajando puestos en el listado donde aparezca según esté inscrita en unas u otras ocupaciones profesionales para futuros sondeos que se realicen en la oficina de empleo en cuestión). Además de afectar a la prestación de la persona que la recibe. Es una medida coercitiva, no una medida a estudiar para analizar el porqué de situaciones socio-personales, asociadas a la disponibilidad para acordar soluciones conjuntamente con otras administraciones y la aplicación de políticas sociales, educativas, etc., que puedan junto con las políticas de empleo, solucionar eficazmente el grave problema de desempleo. En cuanto a la revisión literaria del término disponibilidad, nos encontramos con definiciones como la de Blanch (1990), quien indica que la disponibilidad conlleva una representación de las ventajas e inconvenientes de estar empleado, los efectos asociados a estas percepciones y cierta orientación estratégica respecto al mercado de trabajo, siendo entendida como una actitud personal hacia el empleo. Por otro lado, también es considerada como aptitud y disposición actuales para trabajar, si se presenta la oportunidad para ello (Glejberman, 2012).

## 3. Personas usuarias, beneficiarias o destinatarias.

El artículo 19 bis de la Ley 56/2003, se refiere a las mismas, como personas desempleadas, ocupadas y empresas. El artículo 3 dice *“serán usuarios de los servicios las personas ocupadas o desempleadas y las empresas, independientemente de su forma jurídica, en los términos contemplados en el artículo 5”*. De igual forma en el art. 5 del Real Decreto 7/2015<sup>1</sup>, de 16 de enero por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios Públicos del Sistema Nacional de Empleo. Además, la Orden ESS 381/2018<sup>2</sup>, de 10 de abril, que regula la Guía técnica de referencia para el posterior desarrollo de protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (actividades y criterios de calidad) como referente para las Comunidades Autónomas, también recoge el término persona usuaria.

<sup>1</sup>Real Decreto Legislativo 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 31, de 5 de febrero de 2015.

<sup>2</sup>Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, (Boletín Oficial del Estado), Núm. 91.

#### 4. Empleabilidad.

Objetivo central a lo largo de toda la legislación en materia de empleo. Desde la Ley de Empleo de 2003, el Real Decreto Ley 3/2011<sup>1</sup>, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, el Real Decreto Ley 8/2014<sup>2</sup>, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, la Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre (BOE de 16 de diciembre) y el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) 2019<sup>3</sup>. Apareciendo dentro de los objetivos estratégicos tanto de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, como del Plan Anual de Política de Empleo, promover y potenciar la activación y mejora de la empleabilidad de jóvenes menores de 30 años. Especial atención en aquellas personas jóvenes que muestran déficit de formación y riesgo de precariedad laboral.

El principal instrumento para tal fin, será el plan de choque por el *Empleo Joven*<sup>4</sup> (2019-2021), la garantía juvenil y la coordinación con el sistema educativo. Junto a este objetivo estratégico, está abordar las políticas de activación (donde se encuentra la orientación profesional) desde una perspectiva holística y en colaboración con todos los agentes implicados; empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados. Haciendo referencia también a la promoción de una oferta formativa que cubra las necesidades del mercado laboral, mediante el desarrollo del Real Decreto 694/2017<sup>5</sup>, de 3 de julio, por el se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, a través de las Órdenes Ministeriales que regulan la oferta formativa y su financiación, el Catálogo de especialidades formativas y el Registro de entidades formativas (PAPE, 2019). Interrelacionando a lo largo de la normativa, el concepto de empleabilidad con formación, orientación profesional y atención de necesidades tanto de las personas desempleadas, como del mercado laboral. Autores como Linares Insa, Córdoba Iñesta y Zacarés-González (2012), hablan de factores individuales, características personales y factores externos de la empleabilidad. Los factores y/o indicadores de la empleabilidad de una persona, son la ocupabilidad y la contratabilidad.

#### 5. Ocupabilidad

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

---

<sup>1</sup> Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo (Boletín Oficial del Estado de 19 de febrero de 2011), núm. 43.

<sup>2</sup> Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (Boletín Oficial del Estado de 5 de julio de 2014), núm. 163.

<sup>3</sup> Plan Anual de Política de Empleo para 2019. Resolución de 12 de marzo de 2019. (Boletín Oficial del Estado, de 15 de marzo de 2019), núm. 64.

<sup>4</sup> Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 (BOE de 8 de diciembre de 2018), núm. 296.

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

## 6. Contratabilidad

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

## 7. Orientación profesional.

Incluida en la Ley 56/2003<sup>1</sup>, de 16 de diciembre, de empleo entre sus acciones y medidas de políticas activas de empleo (art. 23.1): “*acciones y medidas de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento*” que desde las circunstancias personales y profesionales de la persona beneficiaria o usuaria, permitan establecer el punto de partida en base a sus capacidades e intereses y desarrollar su itinerario personalizado para la búsqueda de empleo por cuenta propia o ajena (art. 25). La presente *Ley de Empleo*, le atribuye a la orientación profesional la asistencia para el autoempleo, siendo las personas beneficiarias desempleadas u ocupadas (por cuenta propia o ajena). En el art 7 sobre cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo de la misma Ley, se incluye el servicio de orientación profesional, servicios de colocación y asesoramiento a empresas, formación y cualificación para el empleo por cuenta propia y ajena. Considerada la orientación profesional como un servicio de atención integral; donde su punto de partida es el diagnóstico de necesidades y características personales y profesionales de la persona. Para acompañar, asesorar, informar y motivar en las distintas transiciones laborales; desde el sistema educativo hacia el mundo laboral o entre los diversos escenarios coyunturales de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral. Con la finalidad de mejorar la empleabilidad de las personas que acuden al servicio de orientación profesional; con acciones que promuevan y faciliten su carrera profesional y enfocarla hacia la contratación por cuenta propia o ajena. “*Asimismo, y a partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera*” (art 8.1). Además, dentro de los objetivos estructurales de la Estrategia Española de activación para el empleo<sup>2</sup> (2017-2020) y del Plan anual de empleo<sup>3</sup> 2019, la orientación profesional aparece junto a la formación, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

## 8. Itinerario personalizado de inserción (IPI).

Asociado a la orientación profesional personalizada y recogido en el RD 7/2015, de 16 de enero<sup>4</sup>, por el que se aprueba la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo, en su art 8.2 especifica las actividades del Servicio de orientación profesional.

<sup>1</sup> Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, (Boletín Oficial del Estado, de 17 de diciembre de 2003), núm. 301.

<sup>2</sup> Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre (Boletín Oficial del Estado, 16 de diciembre de 2017), 305

<sup>3</sup> Plan Anual de Política de Empleo para 2019. Resolución de 12 de marzo de 2019. (Boletín Oficial del Estado, de 15 de marzo de 2019), núm. 64

<sup>4</sup> Real Decreto Legislativo 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 31, de 5 de febrero de 2015.

### 8.1. Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.

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

### 8.2. Diseño del itinerario personalizado para el empleo.

Elaboración y comunicación fehaciente al usuario, cuando proceda, del proceso que se considere más adecuado para su acceso al empleo de acuerdo con su perfil, necesidades y expectativas a través de criterios técnicos y estadísticos, incluyendo las principales actuaciones propuestas y el calendario de realización, así como los elementos de verificación y seguimiento. Para la realización de este itinerario será necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo entre el usuario y el servicio público de empleo. El itinerario deberá incorporar, los siguientes datos:

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

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

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

### 8.4. Asesoramiento y ayuda técnica adicional para:

- a) La definición de su currículum, que refleje su perfil profesional en términos de competencias profesionales: comprenderá la información y asesoramiento personal, grupal o general a los usuarios, así como la provisión de instrumentos y técnicas de ayuda para la elaboración de su currículum personalizado.
- b) La aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo: contemplará la provisión de información, y manejo básico de los medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda de

empleo por cuenta ajena, incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales. Se derivará, cuando proceda, al servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

#### 8.5. Información y asesoramiento adicional.

El asesoramiento girará en torno a la siguiente información:

- a) Situación del mercado de trabajo, políticas activas de empleo y oferta de los servicios comunes y complementarios de la cartera: comprenderá la comunicación sobre los datos o las circunstancias relativas al mercado de trabajo y las políticas activas de empleo que puedan resultar de utilidad para incrementar las oportunidades de empleo de los usuarios, incluida la información acerca de los servicios comunes y complementarios de la Cartera. Podrá realizarse con carácter personal, grupal o general, en forma presencial o mediante la utilización de medios telemáticos.
- b) Oferta formativa y programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas: actuaciones de asesoramiento especializado a los usuarios respecto de la oferta de formación. Podrá prestarse de forma presencial o a través de las tecnologías de la información y comunicación, de forma individual o colectiva, atendiendo a las necesidades de los sectores productivos y de las personas y a las posibilidades existentes a nivel europeo.

#### 8.6. Apoyo a la gestión de la movilidad laboral.

Comprenderá la información, asesoramiento y el apoyo a la movilidad geográfica y funcional, tanto en el ámbito nacional, europeo e internacional de los usuarios para aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso. Incluirá información general acerca de las circunstancias de trabajo más relevantes en el ámbito territorial de la Unión Europea, incluyendo el acceso a la información disponible a través de la red EURES<sup>1</sup>.

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

- Especial interés en la atención personalizada para trabajar los siguientes objetivos instrumentales:
- Diagnóstico personalizado.
- Orientación y acompañamiento de itinerarios individuales personalizados.
- Gestión y cobertura de ofertas de empleo.
- Relación con empresas, entidades territoriales, y otros agentes del mercado de trabajo.

---

<sup>1</sup> EURES (EUROpean Employment Services), es una red de cooperación para el empleo y para la libre circulación de trabajadores, uno de los principios fundamentales de la Unión Europea (UE), como queda indicado en los artículos correspondientes del tratado que crea la Comunidad Europea.



## 9. Competencias.

En el ámbito laboral, el presente término surgió asociado al término cualificación. Sin embargo, ha evolucionado desde un enfoque instrumentalista para denominarse “*competencia*” al igual que en el ámbito educativo. Confluyendo desde ambos espacios (laboral y educativo) en la cuantificación; demostración de las competencias adquiridas por la persona tanto a través del sistema educativo, como de la formación profesional para el empleo y la experiencia laboral bajo los certificados de profesionalidad. Así, la Ley Orgánica 5/2002<sup>1</sup>, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional define competencia profesional como el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. La citada Ley, crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL); órgano administrativo adscrito al Ministerio de Educación y Formación Profesional que elabora y actualiza periódicamente el catálogo nacional de cualificaciones profesionales junto con el correspondiente catálogo modular de Formación: Siendo el mismo, la base para diseñar los títulos de Formación Profesional (competencia del sistema educativo) y los certificados de profesionalidad de la formación profesional para el empleo (competencia del Servicio Público de Empleo Estatal – SEPE).

El concepto de competencia profesional tiene carácter integrador; acoge todo tipo de capacidades de diversa naturaleza que poniéndolas en funcionamiento, hacen posible conseguir el resultado esperado vinculado al desempeño profesional. El desarrollo y certificación de las competencias profesionales en España, sigue el mismo patrón en Europa y también a nivel internacional. Tal es el caso del informe de la “*Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills*” –SCANS- (Huitt, 1997) realizado en EE.UU. en 2009. El mismo, distingue entre competencias básicas y competencias transversales o laborales (comunes o como su nombre lo indica, transversales en todos los estudios universitarios). Entre las competencias básicas, destacan: habilidades de lectura, comprensión, matemáticas, NNTT, emprendedoras etc. Mientras que dentro de las competencias transversales o laborales, destacan: aptitudes para pensar creativamente, tomar decisiones y resolver problemas, razonar de forma responsable y trabajar en equipo, resiliencia y adaptación a los cambios, etc. Una definición que abarcaría lo dicho hasta el momento, es la que González y Wagenaar (2006) hace sobre competencias, planteada como una combinación dinámica de conocimientos, habilidades, capacidades y valores. En el gráfico 1, se muestra un resumen de todos los conceptos integrados en la misión de la orientación profesional.

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica 5/2002 , de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional (BOE de 20 de junio de 2002), núm. 147.

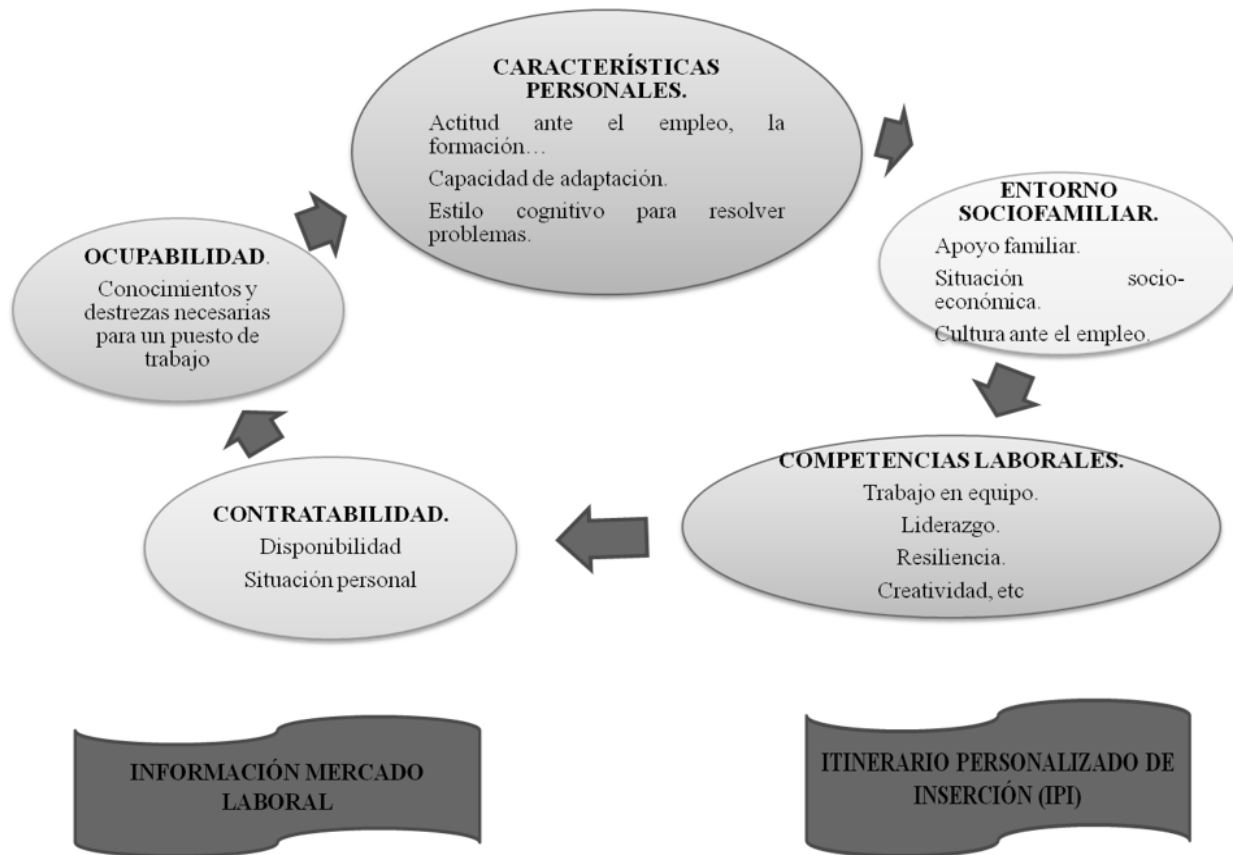


Gráfico 1. Factores a considerar por la orientación profesional para mejorar la empleabilidad. Fuente: Elaboración propia

La orientación profesional se centrará en mejorar la empleabilidad entre otros, y para ello, ha de basarse en el modelo sistémico; su intervención irá dirigida hacia las características personales, entorno socio-familiar, ocupabilidad, contratabilidad y competencias laborales de cada persona usuario de un Servicio Público de Orientación.

El presente trabajo surge de la necesidad de dignificar la labor de la orientación profesional permanente, la cual se desarrolla en España como una medida más dentro de las políticas activas de empleo. Hablaremos de la disponibilidad para el empleo (encuadrada dentro de las competencias genéricas, transversales o laborales) en función del sexo, edad y nivel de estudios de personas desempleadas. Enmarcada dentro de los objetivos de la orientación profesional para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas.

## MÉTODO

### Muestra

En este trabajo participan 263 personas desempleadas cuyo nivel académico está distribuido en nueve grupos: sin estudios (1,1%), certificado de estudios primarios (28,5 %), graduado escolar (26,6%), ESO (12,5%), ciclo formativo (21,2%), bachiller (5,7%), Diplomatura (8,7%), Licenciatura (6,4%) y Grado Universitario (0,7%). Tal y como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Nivel Académico participantes. Fuente: Elaboración propia

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

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

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

Tabla 2. Edad y género de participantes. Fuente: Elaboración propia

TRAMOS DE EDAD	N HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	Nº TOTAL	% TOTAL
<b>MENORES DE 30 AÑOS</b>	28	29,7	66	70,2%	94	35,7%
<b>30-45 AÑOS</b>	30	30,6	68	69,3%	98	37,2%
<b>MAYORES DE 45 AÑOS</b>	21	29,5	50	70,4%	71	26,9%
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>30%</b>	<b>184</b>	<b>70%</b>	<b>263</b>	<b>100,0</b>

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

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

Tabla 3. No disponibilidad geográfica en función del género y tramos de edad. Fuente: Elaboración propia

TRAMOS DE EDAD	HOMBRES NO DISPONIBILIDAD	% HOMBRES NO DISPONIBILIDAD	MUJERES NO DISPONIBILIDAD	% MUJERES NO DISPONIBILIDAD
<b>MENORES DE 30 AÑOS</b>	1	1,2%	45	24,4%
<b>30-45 AÑOS</b>	3	3,7%	33	17,9%
<b>MAYORES DE 45 AÑOS</b>	4	5%	24	13%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>10%</b>	<b>102</b>	<b>55,4%</b>

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

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

Tabla 4. Disponibilidad geográfica en función del género y la edad. Fuente: Elaboración propia

TRAMOS DE EDAD	N HOMBRES SI DISPONIBILIDAD	% HOMBRES SI DISPONIBILIDAD	MUJERES SI DISPONIBILIDAD	% MUJERES SI DISPONIBILIDAD
<b>MENORES DE 30 AÑOS</b>	27	34%	21	11,4%
<b>30-45 AÑOS</b>	27	34%	35	19%
<b>MAYORES DE 45 AÑOS</b>	17	21,5%	26	14%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>89,5%</b>	<b>82</b>	<b>44,4%</b>

La muestra que aquí nos ocupa, ha sido obtenida mediante muestreo aleatorio por conglomerados. Considerando que la población total que pasó por el servicio de orientación profesional fue de 1343 personas.

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

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

### Instrumento

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

Este instrumento se estructura en los siguientes bloques:

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

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

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

## Diseño metodológico y procedimiento

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

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

## Análisis de datos

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

## RESULTADOS

Los resultados del estudio indican, se puede apreciar en las tablas 5 y 6, así como en el gráfico 2, que existe relación entre el nivel académico y la disponibilidad para el empleo (siendo ésta en este caso, la de buscar empleo fuera de la provincia donde viven las personas desempleadas del estudio).

Tabla 5. Datos cruzados Disponibilidad y Nivel Académico. Fuente: Elaboración propia

NIVEL ACADÉMICO	DISPONIBILIDAD EN N°		TOTAL
	SI	NO	
<b>SIN ESTUDIOS</b>	3	0	3
<b>CERTIFICADO ESTUDIOS PRIMARIOS</b>	32	11	43
<b>GRADUADO ESCOLAR</b>	51	19	70
<b>ESO</b>	20	13	33
<b>CICLO FORMATIVO</b>	44	12	56
<b>BACHILLER</b>	11	4	15
<b>DIPLOMATURA</b>	18	5	23
<b>LICENCIATURA</b>	17	1	18
<b>GRADO</b>	2	0	2

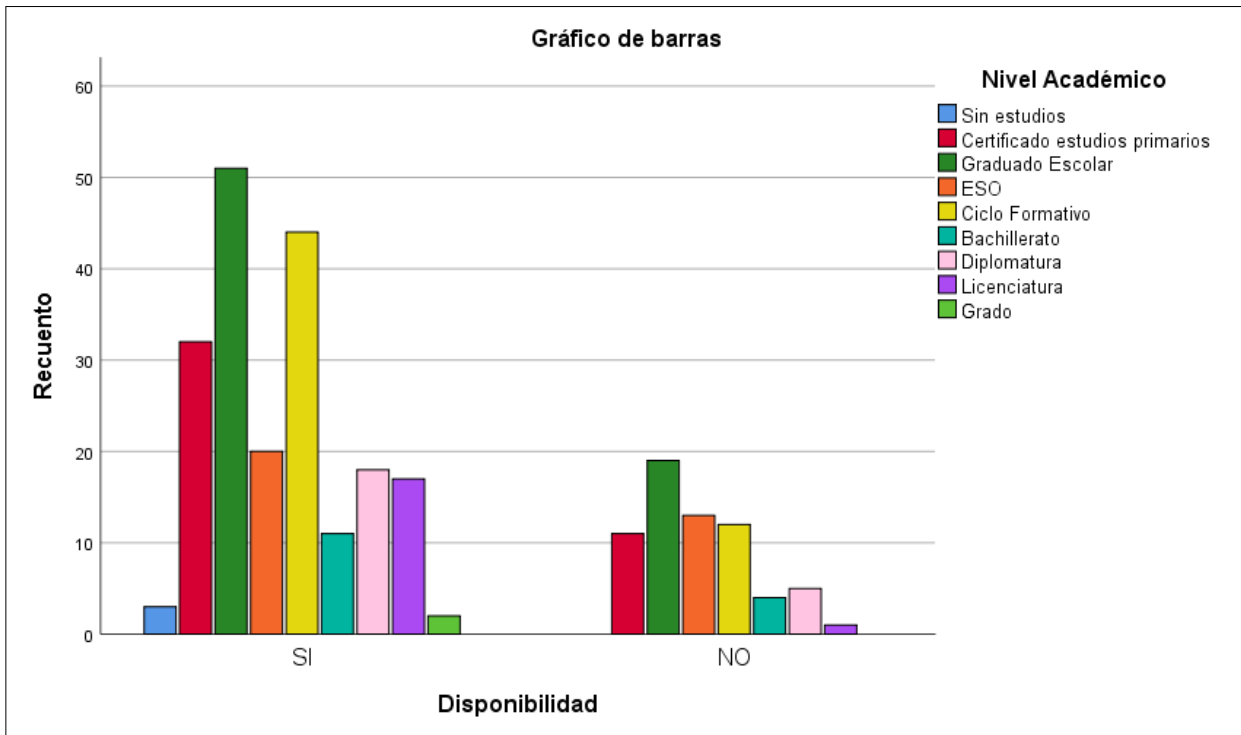


Gráfico 2. Disponibilidad para el empleo en función del Nivel Académico. Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Datos estadísticos: Disponibilidad en función del Nivel Académico. Fuente: Elaboración propia

NIVEL ACADÉMICO	DISPONIBILIDAD EN %		TOTAL
	SI	NO	
<b>SIN ESTUDIOS</b>	1,1%	0%	1,1%
<b>CERTIFICADO ESTUDIOS PRIMARIOS</b>	12,1%	4,1%	16,3%
<b>GRADUADO ESCOLAR</b>	19,3%	7,2%	26,6%
<b>ESO</b>	7,6%	4,9%	12,5%
<b>CICLO FORMATIVO</b>	16,7%	4,5%	21,2%
<b>BACHILLER</b>	4,1%	1,5%	5,7%
<b>DIPLOMATURA</b>	6,8%	1,9%	8,7%
<b>LICENCIATURA</b>	6,4%	0,3%	6,8%
<b>GRADO</b>	0,7%	0%	0,7%

Existe homogeneidad en las varianzas y normalidad en las muestras del presente estudio, como puede observarse en la tabla 7.

Tabla 7. Desviación y media del Nivel Académico y de la Disponibilidad. Fuente: Elaboración propia

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

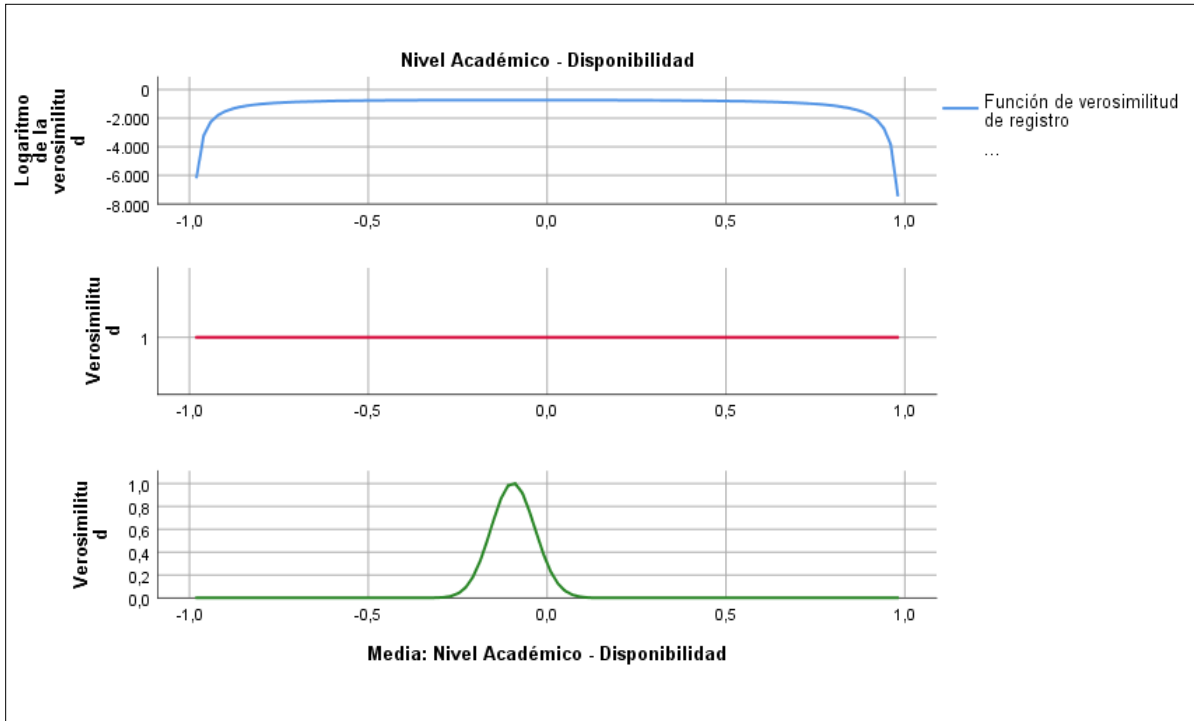


Gráfico 3. Función de verosimilitud del registro Nivel Académico y Disponibilidad. Fuente: Elaboración propia

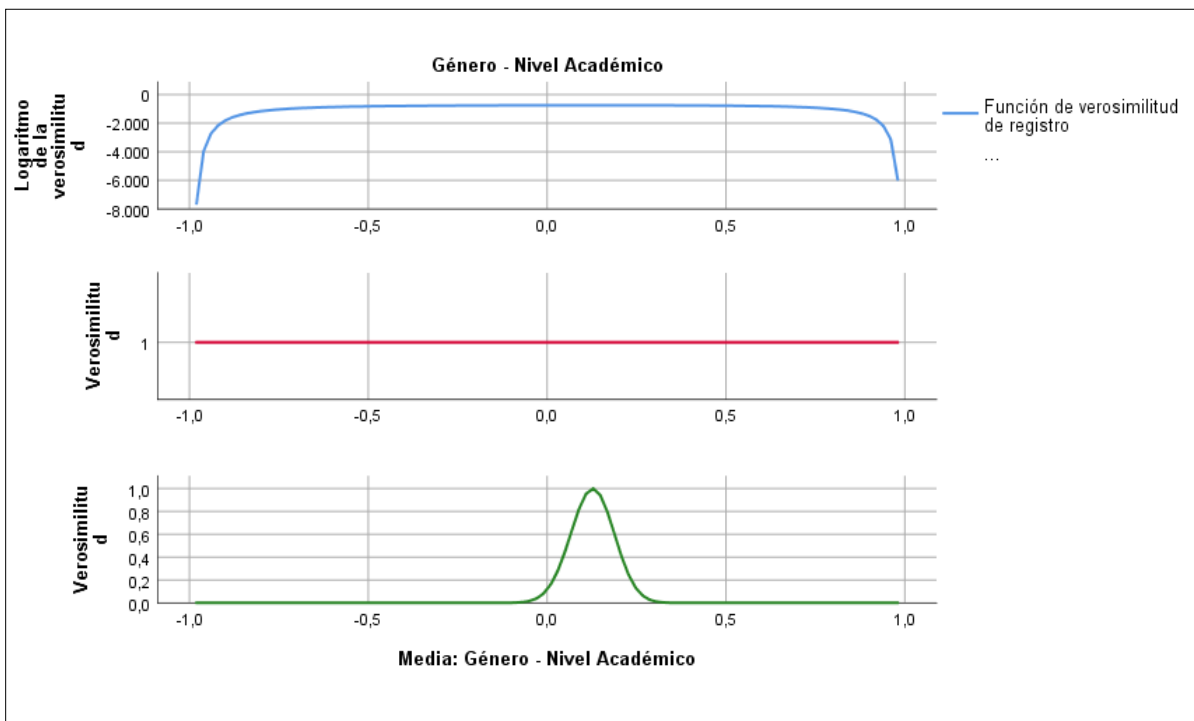


Gráfico 4. Función de verosimilitud del registro Nivel Académico y Género Fuente: Elaboración propia

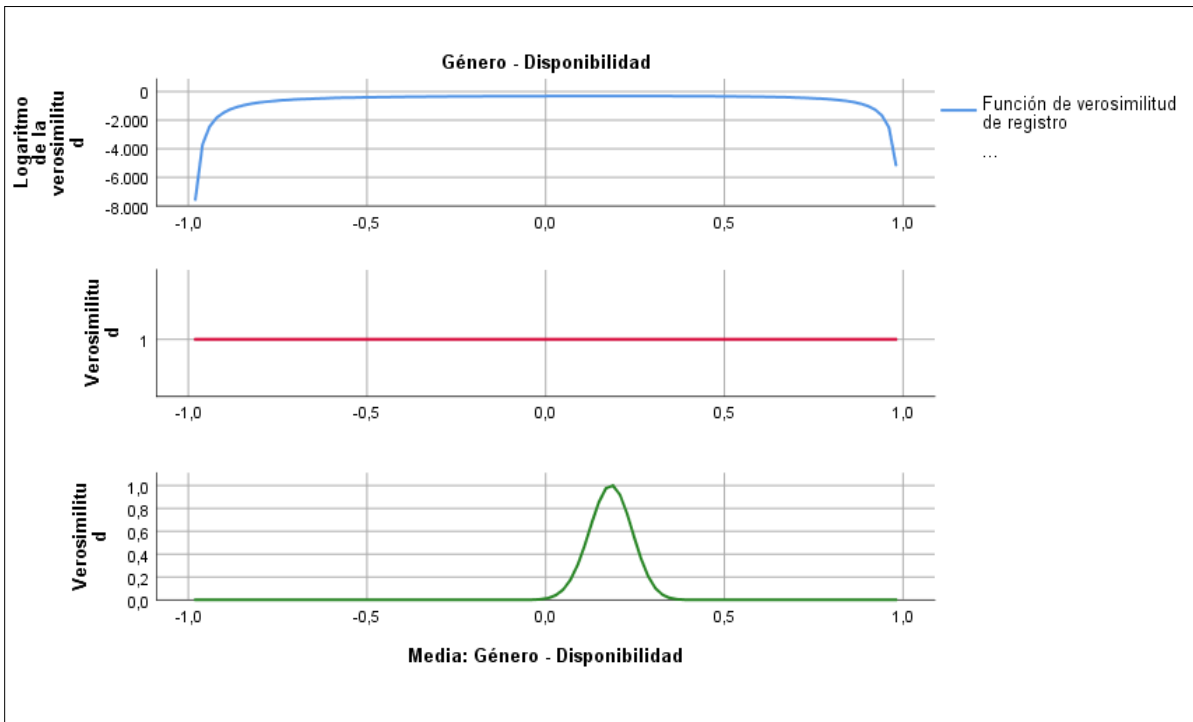


Gráfico 5. Función de verosimilitud del registro Disponibilidad y Género Fuente: Elaboración propia

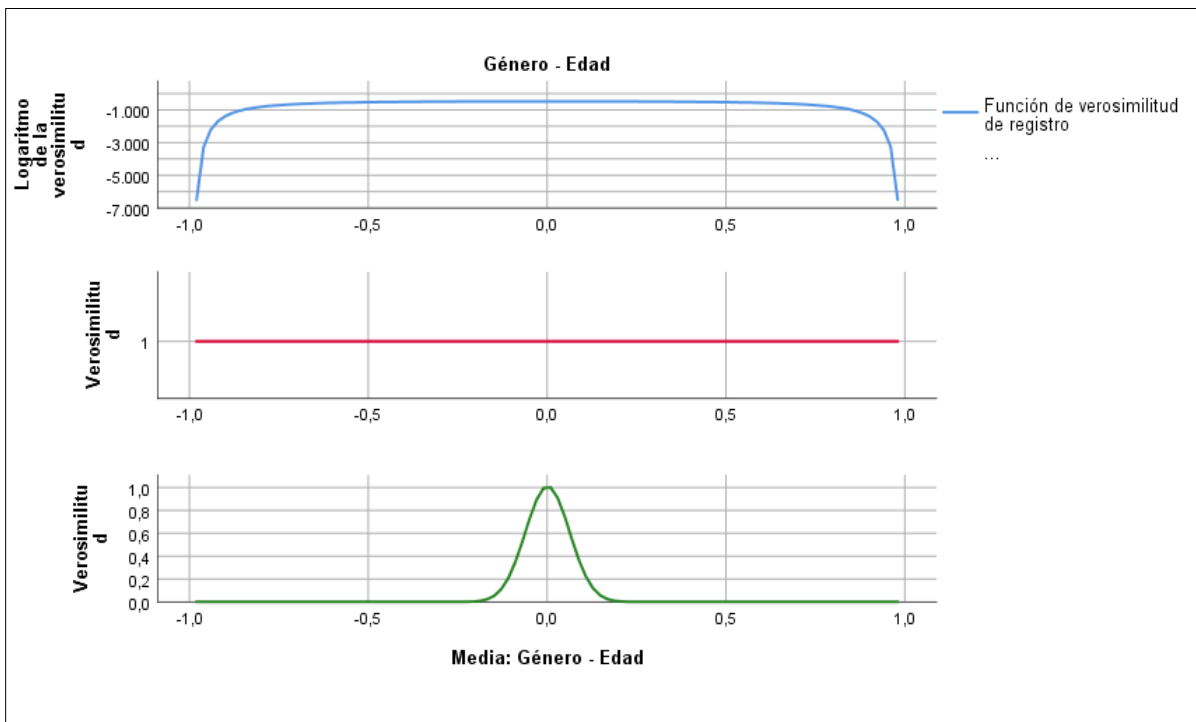


Gráfico 6. Función de verosimilitud del registro Edad y Género Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la disponibilidad o no para el empleo a nivel geográfico en relación al género y la edad, se muestra en los gráficos 7 y 8.



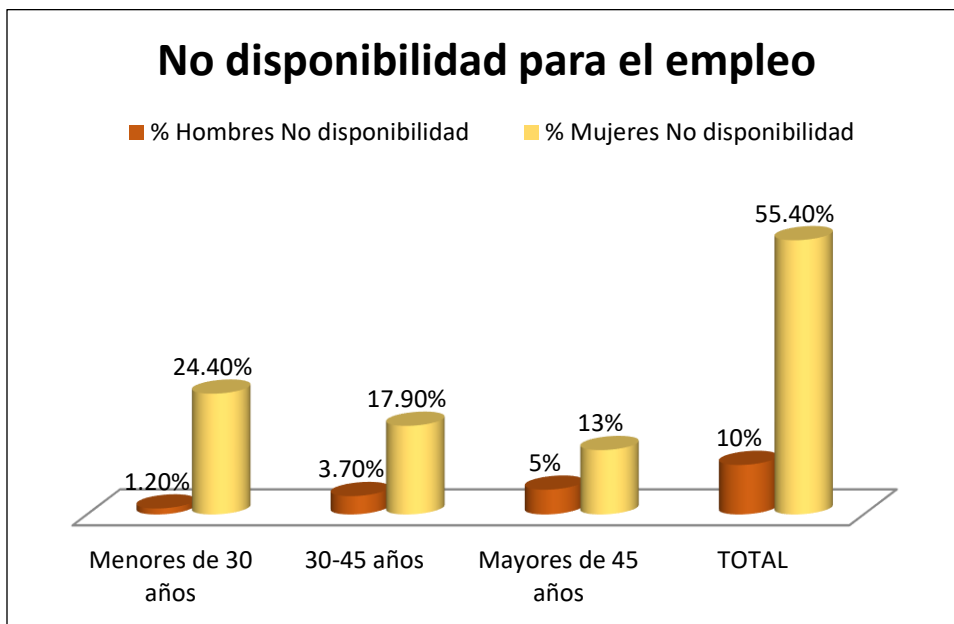


Gráfico 7. No disponibilidad para el empleo en función del género y edad. Fuente Elaboración propia

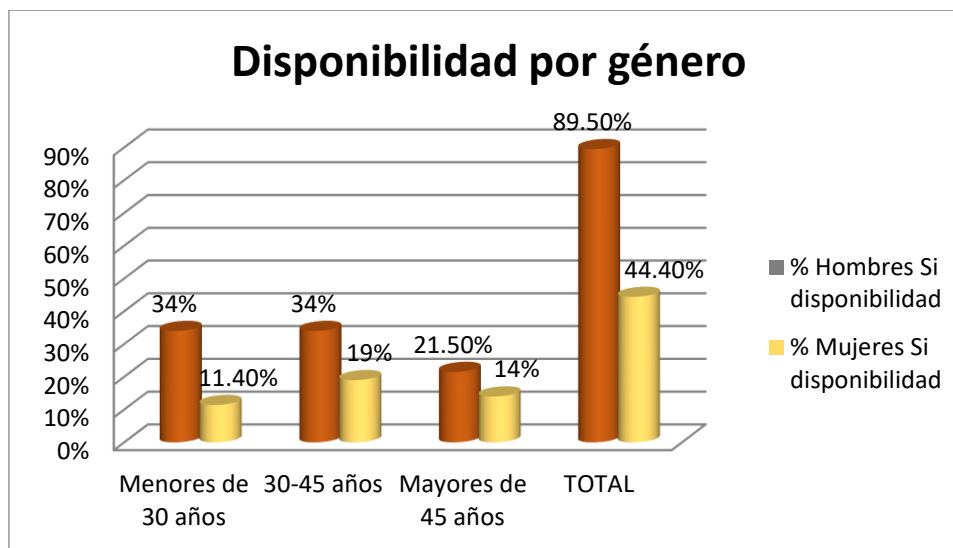


Gráfico 8. Disponibilidad geográfica para el empleo en función del género Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Datos recogidos de la disponibilidad en función del género. Tabla cruzada Disponibilidad\*Género. Fuente: Elaboración propia

	Género		Total
	Masculino	Femenino	
DisponibilidadSI	69	129	198
NO	10	55	65
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>184</b>	<b>263</b>

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

ORIENTACIÓN PROFESIONAL. NEXO ENTRE COMPETENCIAS CLAVE Y COMPETENCIAS LABORALES

en mujeres menores de 30 años. Presentando menos disponibilidad geográfica en el caso de los hombres, los mayores de 45 años.

Tabla 9. Correlación Bayesiana. Caracterización de distribución posterior para correlaciones por parejas<sup>a</sup>. Fuente: Elaboración propia

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

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

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

Tabla 10. Frecuencia de la Disponibilidad. Fuente: Elaboración propia

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

Tabla 11. Frecuencia del Género. Fuente: Elaboración propia

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

Tabla 12. Estadísticos descriptivos de las distintas variables. Fuente: Elaboración propia

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

Tabla 13. Kappa de evaluadores múltiples de Fleiss. Fuente: Elaboración propia

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

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

Tabla 14. Correlaciones entre las distintas variables. Fuente: Elaboración propia

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

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

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

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

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

## DISCUSION Y CONCLUSIONES

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

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

La presencia constante y a lo largo de la vida de las personas (tanto empleadas como desempleadas) de la orientación profesional es una cuestión social que las distintas administraciones públicas han de atender a nivel político para plasmarlo en el ámbito educativo y laboral. Dadas las características socio-económicas imperantes, las transiciones de cada ser humano no pueden ser delimitadas como tiempo atrás; sucediéndose las etapas de información, formación, entrada y salida al mercado laboral, etc. Por lo que la orientación, no puede ofrecerse de manera puntual o aislada (sin estar interrelacionada con otros programas de educación, formación, servicios sociales y empleo) ni por organismos privados (mermando el acceso a la misma de personas que la necesiten).

Donde la uniformidad de criterios por parte de las administraciones intervinientes en la mejora de la empleabilidad, es imprescindible para hablar de eficiencia de recursos humanos y económicos. Siendo el modelo o visión sistémica a adoptar por Orientación Profesional en su intervención; donde la educación y el empleo vayan de la mano para la puesta en marcha de políticas sociales ajustadas a la realidad que vivimos.

## REFERENCIAS

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

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

Consejo Económico y Social España. (2015). *Informe Competencias Profesionales y Empleabilidad*. Madrid: CES. Nº 3.

Dillan, W. R., Madden. T. J. & Firtle, N. H. (1994). *Marketing research in a marketing environment*. IL: Irwin. Homewood.

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

- European Commission (2018). *Education and Training Monitor*. Recuperado de <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf>
- Eurydice (2019). *Recommended Annual Instruction Time in Full-time Compulsory Education in Europe 2018/19* EU. Recuperado de [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/recommended-annual-instruction-time-full-time-compulsory-education-europe-%20-201819\\_en\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/recommended-annual-instruction-time-full-time-compulsory-education-europe-%20-201819_en_en)
- Glejberman, D. (2012). *Conceptos y definiciones: situación en el empleo, ocupación y actividad económica*. Ginebra: Departamento de Estadística-OIT. Recuperado el 26 de mayo de 2015 de: <http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-imt2/es/dg7>
- Gonzalez, J. y Wagenaar, R. (Eds.). (2006) *Tuning educational structures in Europe. Informe final - Proyecto piloto fase 2*. Bilbao: La contribución de las universidades al proceso de Bolonia.
- Huitt, W. (1999). *The SCANS report revisited*. Paper delivered at the Fifth Annual Gulf South Business and Vocational Education Conference. Valdosta State University: Valdosta, GA, April 18, 1997. Recuperado de: <http://www.edpsycinteractive.org/papersscanspap.html>
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE). (2019). *Panorama de la educación indicadores de la OCDE 2019: Informe español*. Madrid, España: Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (2003). Boletín Oficial del Estado, núm. 301
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre (2015). Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 217
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio (2002). Informa de las cualificaciones y la formación profesional. Boletín Oficial del Estado, núm. 147
- Linares Insa, L.I., Córdoba Iñesta, A.I. y Zacarés González, J.J. (2012). *La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral*. Recuperado el 21 de diciembre de 2019 de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4068207.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2008). *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel de país*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional de Trabajo.
- Orden ESS/381 (2018). Aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Boletín Oficial del Estado, Núm. 91
- Plan Anual de Política de Empleo (2019). Resolución de 12 de marzo. Boletín Oficial del Estado, núm. 64
- Real Decreto Legislativo 7/2015 (2015), Aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 31
- Real Decreto Legislativo 3/2015 (2015), Aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 255

## ORIENTACIÓN PROFESIONAL. NEXO ENTRE COMPETENCIAS CLAVE Y COMPETENCIAS LABORALES

Real Decreto-ley 8/2014 (2014). Aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. Boletín Oficial del Estado, núm. 163

Real Decreto 694/2017 (2017). Informa desarrollo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 159

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