



## ***A ORIENTACIÓN PROFESIONAL NOS PROCESOS DE INSERCIÓN/REINSERCIÓN LABORAL: INSTITUCIONALIZACIÓN, ACCIÓN E RECURSOS***

***PROFESSIONAL GUIDANCE FOR THE INTEGRATION/REINTEGRATION  
INTO THE WORKING WORLD: INSTITUTIONALISATION,  
ACTIONS AND RESOURCES***

***Neves ARZA ARZA***

*Facultade de Ciencias da Educación. Universidade da Coruña*

***Elisa JATO SEIJAS***

*Facultade de Ciencias da Educación. Universidade de Santiago*

### ***RESUMEN***

En este artículo se aborda la vertiente de la orientación profesional destinada a facilitar la inserción/reinserción laboral de los desempleados. Su contenido se estructura en tres apartados. En el primero, se exponen algunas características del mercado laboral que, en buena medida, explican la importancia que se le otorga a la orientación profesional en las políticas de empleo. En el segundo, se delimitan los procesos relacionados con el empleo en los que interviene la orientación profesional: transición escuela-trabajo, inserción/reinserción laboral y mantenimiento y progresión. En el tercer apartado se describen, primero, los hechos más relevantes en el proceso de institucionalización de la orientación destinada a los desempleados; a continuación, se concretan algunas de las intervenciones que se realizan en los servicios de orientación y en los cursos de formación ocupacional; finalmente, se relacionan las características de algunas publicaciones de interés para la práctica de la vertiente de la orientación profesional estudiada.

### ***ABSTRACT***

This article discusses the role of career guidance in helping with the insertion/reinsertion the unemployed . This report has three parts. The first part deals with some characteristics of the labour market wich, to a good extent, explain the importance of career guidance in employment policies. The second part outlines the processes related to employment in wich career guidance is involved: transition from school to job, job insertion/reinsertion and possibilities of job promotion. The third part, describes first the most outstanding facts in the process of institutionalisation of guidance for the unemployed an outlines some of the interventions in services of guidance and in job orientation courses. Finally, the third part lists the characteristics of some relevant publications for practicing the aspect of career guidance here studied.

### ***1. O ESCENARIO LABORAL.***

Falar de orientación e emprego condúcenos, necesariamente, a recoñecer que os tra-

zos do actual sistema productivo determinan novas necesidades de orientación e información profesionais. A atención estas novas necesidades pula o papel da orientación profesional e a súa apertura a novos destinatarios e contextos de intervención. Destinatarios e contextos que se localizan fóra das institucións educativas formais.

Nas últimas décadas estanse a xerar profundas transformacións tecnolóxicas, económicas e sociais. Entre as súas manifestacións atópanse o desemprego, a inestabilidade e precariedade no emprego, o xurdimento de novas ocupacións e a desaparición doutras, a emerxencia de novas formas de traballo (auto-emprego, teletraballo.), a modificación cualitativa das cualificacións requiridas para o traballo e a mobilidade funcional, entendida como a capacidade de adaptación á realización dunha gama relativamente ampla de funcións cambiantes como resultado dos rápidos avances tecnolóxicos.

O desemprego é, sen dúbida, o principal problema económico-social que hoxe atena a Unión Europea<sup>1</sup>. A gravidade social desta problemática hai que poñela en relación coa significación do traballo como mecanismo imprescindible para a integración social e, tamén, como un dos garantes da saúde mental e do desenvolvemento da propia personalidade no que fai a autoestima, liberdade, etc. Xunto ó desemprego, o subemprego ou precarización do mercado laboral<sup>2</sup> é outro dos proble-

mas que, en maior ou menor medida, caracteriza ó actual sistema productivo.

As perspectivas de futuro sobre a desaparición do paro non son optimistas. Lonxe de pensar na súa redución drástica nun futuro inmediato, autores como Rifkin (1996) sosteñen que se avanza cara unha economía onde, a par que se incrementa a produtividade, a oferta de traballo diminúe como consecuencia dos cambios tecnolóxicos. A solución, segundo o mesmo autor, pasa pola distribución das ganancias, pola redución da xornada laboral e polo esforzo dos gobernos para xerar empregos alternativos no terceiro sector, na economía social

Neste contexto, a inserción laboral da mocidade amosa especiais dificultades. O período de transición escola-traballo faise cada vez máis complexo e difícil. Este proceso ten experimentado, respecto das formas que tivo no pasado recente, modificacións profundas. A partir da década dos setenta, evolucionouse dende un tipo de transición caracterizada pola facilidade de acceso a unha primeira ocupación, xeralmente de baixo nivel formativo e con amplas marxes de estabilidade e permanencia na mesma, a un tipo, con plena vixencia, que está dominado pola complexidade, a incertidume e a precariedade de acceso a un primeiro emprego e, en consecuencia, a unha primeira experiencia profesional.

Polo demais, o proceso de inserción socio-laboral amosa variacións segundo as

---

1 A pesar de que o desemprego é un fenómeno de extensión xeralizada, a súa distribución non é homoxénea, nen por estados, nen por colectivos. España é Galicia son respectivamente, ó estado é a rexión coas maiores taxas de persoas que carecen de traballo remunerado. Por colectivos, son as mulleres, os xoves e os minusválidos os que máis acusan a exclusión do mercado laboral. A este respecto, son indicativas as seguintes taxas. A taxa de paro galega case duplica á media europea (18,4% fronte o 10%). Segundo ós datos das medias anuais da EPA (1998), a taxa galega de paro feminino sitúase ó redor do 24% e do 32% para os xoves menores de 30 anos. A peor posición da muller no mercado laboral, amósase tamén noutros indicadores máis cualitativos: salarios máis baixos, maior temporalidade no emprego, segregación horizontal e vertical.

2 Para unha lectura máis sociolóxica desta problemática é de interese a lectura de Bourdieu (1999). Este autor analiza as funcións que, tanto o desemprego como a precariedade laboral, están a xogar no mantemento e funcionamento sen fisuras dun mercado laboral inscrito nas coordenadas neoliberais.

características persoais, sociais e culturais das persoas e do entorno onde estas se desenvolven. Neste senso, vai ser especialmente dificultosa para a mocidade con baixos niveis de formación e para as mulleres. Nesta situación incide, precisamente, o incremento dos niveis de formación dos e das xoves demandantes de emprego. A medida que se poseen maiores niveis educativos e mellores cualificacións existen máis facilidades para atopar emprego. Noutras palabras, as mellores e escasas posibilidades de emprego son para os que tiveron maiores oportunidades educativas e de formación. De feito, cada vez son máis os xoves con cuotas maiores de formación que compiten nun mercado laboral escaso en ofertas e con candidatos con altos niveis de formación.

No tocante ás modificacións nas cualificacións, as transformacións orixinadas polos anovamentos tecnolóxicos na produción e na organización do traballo implican novas demandas nas cualificacións dos traballadores, no que atingue ó seu nivel, natureza e composición. En termos xerais, asístese a un umbral de cualificación máis alto e a unha maior necesidade de competencias técnicas, sociais e organizativas. En definitiva, a demanda económica acolle cada vez máis competencias sociais, metodolóxicas e de acción e o concepto de transferibilidade dos coñecementos atrae con maior intensidade o interese dos individuos e das empresas.

O desemprego, a alternancia de tempos de paro e traballo, os cambios nos perfis e cualificacións profesionais, explican, en boa medida, o emerxente concepto de vida profesional. Watts (1998:218) entende este concepto “non como o ascenso progresivo dentro dunha empresa, senon como a progresión na aprendizaxe e no traballo dun individuo ó longo da vida”. Neste novo concepto, seguindo ó mesmo autor, os termos progresión, aprendizaxe e traballo amplían o seu significado. A aprendizaxe abrangue tanto a educa-

ción formal como a non formal; o termo traballo, inclúe ademais do traballo remunerado, outras formas de traballo con valor social que se desenvolven no ámbito familiar e comunitario. O progreso enténdese como progresión vertical, definida na relación coa posición que se ocupa, e lateral, definida polo enriquecemento froito da aprendizaxe e experiencia persoal. A orientación profesional esta chamada a xogar un importante papel no desenvolvemento deste novo concepto de vida profesional.

## **2. ORIENTACIÓN E EMPREGO: PROCESOS, CONTEXTOS E DESTINATARIOS**

A orientación profesional non é allea o emprego. Nun escenario laboral coas características descritas xorden novas necesidades que amplían a cobertura da orientación profesional no que fai ás funcións, ós destinatarios e ós contextos de intervención.

Para establecer unha primeira relación entre orientación e emprego e, tamén, para comprender ó alcance da orientación profesional en relación coa problemática do emprego, imos delimitalos procesos nos que interven. A consideración desta dimensión permítenos, ademais, a delimitación das vertentes da orientación profesional estreitamente relacionadas coa problemática do emprego. Subáreas con certa especificidades no que respecta ás funcións, ós destinatarios e ós contextos de intervención.

Como se pode observar no cadro 1., distínguense tres procesos: a) transición escola-traballo ; b) inserción ou reinserción laboral; c) mantemento e promoción laboral. En liñas xerais, a contribución fundamental da orientación estriba en dotar as persoas dos coñecementos, das destrezas e das actitudes necesarias para afrontar en mellores condicións persoais os mencionados procesos.

**Cadro 1. Orientación e emprego: procesos, contextos e destinatarios ( Adaptado de Arza, 1997).**

PROCESOS	CONTEXTOS INTERVENCIÓN	DESTINATARIOS
1. Transición escola-traballo	▪ Institucións Educativas	▪ Alumnado Enseñanza Secundaria (ESO, Bacharelato, F.P.) ▪ Alumnado Universitario
▪ Inserción/Reinserción	▪ Formación Ocupacional ▪ Servizos de Orientación para desempregados	▪ Desempregados
▪ Mantemento e progresión no posto de traballo	▪ Formación Continua ▪ Organizacións Empresariais	▪ Empregados

A participación nestes procesos incrementa a cobertura da orientación profesional en relación cos contextos, destinatarios e coas funcións preventiva de desenvolvemento e remedial. No que fai estas funcións, a intervención nos procesos de transición escola-traballo e nos de mantemento e progresión no posto de traballo teñen un carácter esencialmente preventivo, mentras que a intervención nos procesos de inserción/reinserción, é eminentemente terapéutica, xa que actúa cando xa existe o desemprego.

En relación co emprego, áa orientación profesional son lle de aplicación as seguintes características: proceso continuo, actividade formativa, instrumento para o desenvolvemento dos recursos humanos e para a consecución dunha maior igualdade de oportunidades no acceso ó emprego.

a) **Un proceso continuo** que acompaña ás persoas nos períodos de formación, de desemprego e de desempeño profesional. Os beneficiarios son as as persoas en período formativo ( formación para desempregados e niveis educativos que outorguen algún tipo de cualificación profesional), os desempregados e os traballadores. Polo tanto, as súas funcións desenvólense nas institucións educativas, reforzando, ó engadir a preparación para a transición escola-traballo, o tradicional papel de axuda na elección profesional, e expándense fóra das institucións educativas para atender as necesidades de orientación dos desempregados e dos traballadores.

b) Unha actividade, esencialmente, formativa destinada á capacitación das persoas en coñecementos, actitudes e destrezas para:

- Iniciar un itinerario profesionalizador
- Proseguelo e, se é o caso, modifícalo
- Buscar emprego
- Manterse e progresar no emprego

Esta concepción formativa da orientación potencia ó individuo como suxeito activo do proceso de orientación, mellorando algúns factores persoais que o sitúan en mellores condicións para afrontar ó seu desenvolvemento profesional.

A estas características da orientación hai que engadirlle as funcións que se lle asignan dende unha perspectiva institucional (CEE,1993) e que resumimos nas dúas seguintes:

c) Instrumento para o desenvolvemento dos recursos humanos, e de toda política que persegue unha mellor adecuación da oferta de formación coas cualificacións profesionais e mesmo en relación coas áreas de desenvolvemento local ou rexional posibles.

d) Dispositivo para a consecución dunha maior igualdade de oportunidades no acceso ó emprego.

En relación con este último cometido, recoñecendo que os seus beneficiarios non

teñen todos as mesmas oportunidades de atopar traballo, nen todos saben afrontar con eficacia a busca de emprego, trataríase de igualar as condicións dos individuos na competición por un posto de traballo nun mercado laboral restrinxido e cambiante en canto ós perfis profesionais.

Agora ben, a inserción laboral non depende exclusivamente da empregabilidade das persoas, senon que os factores máis relevantes sitúanse na esfera do funcionamento do mercado laboral e, máis concretamente, na oferta de emprego. É evidente que a pretendida igualdade de oportunidades non vai ser real mentras que non aumenten as oportunidades no mercado laboral.

### **3. A ORIENTACIÓN PARA A INSERCIÓN/REINSERCIÓN LABORAL**

Como xa se dixo, as novas dinámicas do mercado laboral, especialmente, a crise do emprego, están a remarcar de forma notable a importancia da orientación profesional nos tres procesos descritos. Nas páxinas que seguen imonos centrar unicamente na orientación para inserción/reinserción laboral, orientación que se desenvolve fóra do contexto educativo formal e que atende ó colectivo de desempregados. Esta parcela da orientación profesional é coñecida, como orientación ocupacional (Montané,1993). Outros autores denominan ademais como orientación para o emprego (Sarasola, 1998) e orientación para a inserción laboral (Pérez Escoda, 1996,1998). En primeiro lugar, imos caracterizar algunhas das dimensións (ámbitos e estratexias de intervención) que definen a orientación ocupacional. En segundo lugar, expóñense os fíos máis importantes no seu proceso de institucionalización. A continuación, descríbense accións de orientación nas que se operativiza

esta vertente da orientación. Por último, damos conta dalgúns recursos de interese para a praxe.

#### **3.1. Ámbitos e estratexias de intervención.**

No campo da orientación ocupacional, concrétnanse tres ámbitos de intervención (Montane, 1993 a, 1993b): antes da formación, durante a formación e despois da formación. Como se pode observar, este autor, utiliza como criterio para delimitar os ámbitos, o momento no que, con respecto a formación, se acomete a intervención. En relación coa utilización deste criterio, non hai que esquecer que a formación é unha das variables persoais máis importantes para a inserción laboral e que, neste sentido, constitúe un dos eixos de actuación das políticas activas de emprego.

As diferencias entre os tres ámbitos están centradas nas finalidades, contidos e metodoloxía da acción orientadora. A continuación, seguindo a Montane (1993a: 130-131) caracterizamos cada un dos tres ámbitos<sup>3</sup>.

**A orientación antes da formación**, esta referida:

- Á determinación das necesidades do desempregado co obxectivo de encamiñalo a un curso de formación ou á busca de emprego.
- A programas de preformación e preinserción, dirixidos ós colectivos ós que cómpre motivar para iniciar un proceso de inserción laboral ou de formación.

**A orientación durante a formación** xira, basicamente, ó redor de tres aspectos:

- Programas de activadores da aprendizaxe adulta ( motivacion, educación da aten-

---

3 Na obra de Montané (1993b) *Orientación ocupacional* descríbense máis polo miúdo as intervencións en cada un dos ámbitos, proporcionando as pautas (obxectivos, contidos, estratexias, avaliación) para levar a practica os programas propostos.

ción, estratexias de aprendizaxe, mellora do clima de aprendizaxe)

- Programas de pescuda de emprego
- Programas de madurez ocupacional. A madurez ocupacional relacionase co coñecemento real das vantaxes e inconvenientes da ocupación á que se aspira, co coñecemento das perspectivas de evolución do seu posto de traballo, así como coa motivación e interese por reciclarse e adaptarse as novas esixencias da ocupación. Basicamente a madurez ocupacional ven cellase a educación de actitudes relativas a formación permanente.

O modelo de intervención nesta fase é o de programas integrados no currículo. O profesorado é o responsable da súa execución. O papel do orientador é o de asesor, que deseña o programa, que llo ensina o profesorado e

que participa na avaliación do mesmo. Con esta dinámica, impúlsase a formación dos formadores, en aspectos de especial relevancia tanto para o rendemento académico como para a adquisición das destrezas e actitudes necesarias para inserción laboral.

**A orientación post-formación** ten como finalidade axudar a atopar e manter un posto de traballo, así como a facilitar a formación permanente. Nesta fase intégranse os programas e accións de información e busca de emprego.

### Estratexias

Pérez Escoda (1995, 1996,1998) diferencia dous tipos de estratexias: as activas e as pasivas. (cadro 3). Para a súa delimitación valese de dous criterios: o nivel de actividade que se esixe o destinatario (activa/pasiva) e o alcance da intervención (individual ou grupal).

**Cadro 3. Estratexias de intervención (Adaptado de Pérez Escoda, 1995)**

ESTRATEGIAS	ACTIVAS	PASIVAS
INDIVIDUAIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entrevista formativa</li> </ul>	1. Entrevista informativa
GRUPAIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Módulo integrado no curriculum de formación</li> <li>▪ Módulo formativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sesións informativas</li> </ul>

As estratexias pasivas son as que simplemente ofrecen información. Neste grupo, inclúe a entrevista informativa e as sesións informativas. Na primeira ofrécete información de forma individual. As sesións informativas, artellanse nun conxunto de reunións nas que o técnico proporciona, de forma maxistral, información a grupos que comparten as mesmas necesidades de información.

As estratexias de intervención activas, van máis aló da mera transmisión de información, incluíndo a práctica das técnicas de busca de emprego, o seu seguemento e o apoio do experto. Neste grupo, intégranse a entrevista formativa, os módulos formativos e o módulo

integrado no curriculum de formación. A entrevista formativa é de carácter individual, e non se trata dunha única entrevista, senon dun conxunto de encontros determinados en función das necesidades do usuario. O módulo formativo, grupal, diferenciase das sesións informativas no rol do docente, no módulo formativo o docente convértese en dinamizador do grupo. O módulo integrado no curriculum de formación, incorpora a orientación para a inserción como un contido transversal. Estes dous tipos de módulos van ser analizados con máis detalle con posterioridade o falar da orientación na formación ocupacional. O resto das estratexias, están presentes nas accións de orientación que se detallan nun apartado posterior.

### 3.2. *Institucionalización*

A orientación para a inserción/reinserción laboral entronca, en boa parte dos seus obxectivos, coas orixes da orientación, en tanto actividade asistencial, dirixida entón ós colectivos de xoves desempregados. Na actualidade, a orientación constitúe unha medida insertada nas políticas activas de emprego<sup>4</sup>, destinadas a facilitar a inserción e reinserción laboral do numeroso e heteroxéneo colectivo de desempregados. Neste marco, a acción orientadora artéllase, basicamente, a través de dúas vías: como actividade que completa a formación profesional que se imparte ós desempregados e como conxunto de actuacións despregadas nos servicios de orientación.

A nivel comunitario, a preocupación pola orientación non é nova. Existe unha ampla tradición a hora de valorala como un dos mecanismos facilitadores da inserción laboral. As diferentes actuacións emprendidas no transcurso dos últimos anos constitúen un bó

exemplo. A orientación profesional esta presente, na rede Eures, nos programas PETRA, no programa FORCE, ERGO, Leonardo da Vinci e na Iniciativa Emprego. As publicacións e estudos comparativos<sup>5</sup> realizados en torno á orientación profesional son outra mostra da preocupación por esta temática.

Neste marco de interese pola orientación profesional tamén hai que incluír os obxectivos compartidos polo conxunto dos estados membros da U.E, dirixidos á mellora da calidade dos servicios de orientación profesional, ó aumento das actividades de orientación profesional e a súa difusión nas rexións e grupos con necesidades prioritarias (Rodríguez Moreno,1996).

Máis recentemente, a orientación ten cabida en dúas das catro directrices que integran a nova estratexia europea para o emprego<sup>6</sup>: a mellora da capacidade de inserción e o reforzo da política de igualdade de oportunidades, para o colectivo de mulleres e minusválidos

---

4 As políticas activas de emprego integran varias medidas orientados á creación de emprego é o fomento da empregabilidade das persoas, entre as que se contemplan, as de axuda á contratación (subvencións), a formación, administración de Servicios Públicos de Emprego, as medidas fiscais, medidas de flexibilidade do mercado de traballo e medidas para incrementar e garantir a competitividade. A orientación, en tanto instrumento presente nas políticas activas de emprego, ten cabida na Formación, como complemento imprescindible á mesma, e nos Servicios Públicos de Emprego, como unha prestación máis ós traballadores non empregados. Fronte as políticas activas, as políticas pasivas teñen como obxectivo garantir un mínimo de ingresos ós desempregados (subsídios de desemprego e xubilación anticipada por razóns de mercado de traballo).

5 Algúns dos estudos ós que nos referimos son os seguintes:

- a) Perfiles profesionales y formación de orientadores profesionales, CEDEFOP, 1992. 12 estudos nacionais e informe de síntese
- b) Os sistemas de orientación profesional para xoves e adultos na CE, Comisión Europea, 1993, 12 informes nacionais e informe de síntese
- c) EUROCOUNSEL, orientación e desemprego de longa duración, Fundación Europea para a mellora das Condicións de Vida e de Traballo, Dublin, 1992-1993, 6 estudos nacionais e informe de síntese
- d) CEDEFOP. Determinación das necesidades de orientación profesional para diversos grupos destinatarios de xoves de ata 28 anos de idade na Unión Europea. 1994, doce informes nacionais e un informe de síntese. Esta proxecto leouse a cabo dentro do programa PETRA III
- e) Un programa de investigación en acción sobre asesoramento y desempleo de larga duración, EUROCOUNSEL, 1997

6 A nova estratexia europea de emprego que arranca do Cumio de Luxemburgo sobre o emprego, celebrado en novembro de 1997, considera o fomento da ocupación como unha cuestión de interese comunitario e obriga os estados membros a coordina-las actuacións en materia de políticas de emprego. Con esta finalidade, o Consello

## A orientación ocupacional en España

No que atingue a España, principalmente no transcurso dos últimos anos, a orientación ocupacional foíse xeralizando como unha medida de actuación na loita contra o desemprego. A partir da creación do INEM, a presenza da orientación incrementábase considerablemente. Principalmente, son dúas as circunstancias que inciden neste feito. Por unha parte, o crecemento dos servicios de orientación de distinta dependencia administrativa (estatal, autonómica, local). Por outra, o impulso de programas formativos (formación ocupacional, escolas taller, casas de oficios e programas impulsados ó abeiro de iniciativas comunitarias). A continuación salientamos, os fitos máis decadas na institucionalización da orientación destinada ós desempregados en España.,

- A creación do INEM no ano 1976 e os seus centros de Orientación Profesional (COP). Baixo o auspicio do INEM, impúlsáanse os COIEs
- A aprobación do Plano FIP (Plano de Formación e Inserción Profesional, 1985) e as súas modificacións posteriores.
- A creación de Servicios Integrados para o Emprego (R.D. 735/1995, BOE do 8 de maio) Estes Servicios, xorden cunha clara finalidade de descentralización das funcións de orientación, ata entón prestadas, case en exclusiva, polo INEM e con carácter de oferta integral de servicios.

Polas sus repercusións no eído da orientación, o Plano FIP e os Servicios Integrados para o Emprego son merecentes dunha maior atención.

Co establecemento do Plano FIP, no ano 1985, séntanse as bases dunha política de ocupación que nace coa finalidade de acomete-las necesidades de formación dos traballadores, en particular, daqueles grupos sociais que presentan maiores dificultades para acceder a un posto de traballo (xóves, desempregados de longa duración, traballadores de empresas ou sectores en fases de reconversión).

Na súa evolución, o Plano FIP foi incorporando modificacións importantes que afectan, principalmente, á delimitación dos seus destinatarios -só desempregados- e a participación dos axentes sociais. No que respecta a orientación o Plano FIP asume, dende o ano 1993, o compromiso de establecer itinerarios formativos, e a inclusión dun módulo de técnicas de busca, información e localización de emprego (xeralmente dunha duración entre 15-20 horas lectivas). A normativa reguladora das Escolas Taller e das Casas de Oficios tamén contempla accións de orientación.

Os Servicios Integrados para o Emprego foron creados, tal é como se manifesta na normativa que os regulamenta, coa finalidade de desenvolver as actuacións dirixidas a incrementar-la capacidade de ocupación dos demandantes de emprego, mediante accións de carácter personalizado e sistemático, que integren todo o proceso completo de acompañamento do demandante para a súa inserción laboral, a través da colaboración do INEM con entidades asociadas, o que permite unha aproximación local e contextualizada.

As actuacións dos SIPE(s) teñen como beneficiarios ó amplo e diverso colectivo de desempregados. Este colectivo amosa dife-

---

Europeo, a proposta da Comisión, elaborará anualmente unhas directrices que os respectivos estados teñen a obriga de concretar en Plans Nacionais de Acción. As directrices para o ano 1998, aséntanse en catro pilares: a melloira da capacidade de inserción profesional, o desenvolvemento do espírito de empresa, facilita-la capacidade de adaptación dos traballadores e das empresas e reforza-la política de igualdade de oportunidades, nos dous colectivos que máis sofren do non emprego, as mulleres e os minúsválidos. Para máis información sobre o contido destas directrices, pódese ver, entre outros, o documento da Consellería de Familia e promoción do Emprego, Muller e Xuventude (1999 a).



rencias no que respecta ás necesidades de orientación, podéndose diferenciar os catro grupos que se mencionan de contado:

- Demandantes que descoñecen as posibilidades de emprego, formación e condicións de acceso
- Desempleados que carecen dun proxecto persoal e que non teñen definidas as accións a realizar para mellorar as súas posibilidades de atopar emprego.
- Demandantes que necesitan adquirir e desenvolver habilidades e recursos que lles permitan superar as súas barreiras persoais.
- Demandantes que necesitan un entreno nas técnicas de busca de emprego

En función dos seus obxectivos e da poboación destinataria, os SIPES pretenden cubrir as seguintes necesidades: a) necesidades de orientación; b) de información; c) de formación; d) de inserción laboral. Para atender estas necesidades realízanse unha serie de actividades, que se concretan en accións, que integran: a información, a orientación, a formación e o asesoramento. Noutro apartado deste artigo imos expor con máis detalle as características destas intervencións.

Máis recentemente, o II Programa Nacional de Formación Profesional, faise eco da importancia da orientación profesional. No seu capítulo II, obxectivo 3 menciona a necesidade de “ desenvolver un sistema integrado de información e orientación profesional”. A súa finalidade é facer chegar a tódolos colectivos potencialmente interesados, información sobre o emprego, coas competencias profesionais que require, e as vías de adquisición de tales competencias que ofrece o sistema formativo en calquera das súas modalidades.

Así mesmo, indícanse diversas medidas para desenvolver sistemas de información e

orientación profesional interconectados que faciliten a elección de carreira profesional e a inserción laboral, entre elas:

- Posta en rede dos recursos de orientación existentes
- Interconectar servicios e institucións relacionadas especialmente coa información e a orientación
- Interrelacionar as funcións da información e orientación en todos os subsistemas de formación profesional
- Informar sobre os contidos da formación profesional, así como sobre as perspectivas e oportunidades profesionais.
- Interconectar o funcionamento dos dispositivos de calificación-clasificación e orientación de desempregados
- Aplicar bases de datos e outras tecnoloxías da información-comunicación para facilitar a orientación profesional, garantindo a súa compatibilidade.

Por último, no período estudado, como teremos ocasión de observar ó analizar no apartado seguinte ás accións de orientación, primase a intervención grupal con colectivos homoxéneos sobre as intervencións individuais. Nesta liña, impúlsase o deseño de programas que atenden ó desenvolvemento de factores persoais de inserción, tales como a motivación, a autoestima, a dispoñibilidade para o traballo, a planificación da busca de emprego, o proxecto profesional e as destrezas para a busca de emprego.

### **A orientación para a inserción laboral en Galicia**

No actual marco de asunción das competencias do INEM en materia de políticas activas de emprego e de aplicación da nova estratexia europea para o emprego, a orientación

en Galicia está sendo obxecto dun notable impulso. Nesta apreciación inciden as formulacións institucionais ó respecto e a extensión da rede de servicios de orientación para os desempregados.

A nivel de formulacións institucionais, a orientación profesional para o emprego ou orientación laboral –estas son as denominacións utilizadas pola administración– é considerada, xunto coa formación ocupacional, e a intermediación laboral, como un dos dispositivos de mellora da empregabilidade. Este papel da orientación explícase tanto no *Acordo para o crecemento de emprego en Galicia 1998-2001*, como nos documentos que detallan as medidas activas de emprego destinadas ós xoves e as mulleres<sup>7</sup>.

A extensión da rede de servicios de orientación artéllase a través das institucións colaboradoras e dos centros propios do Servicio Galego de Colocación. As entidades colaboradoras poden ser, tal é como se expón no artigo 3 da orde do 27 de abril de 1998 (DOG do 30), asociacións empresariais e sindicais, os centros asociados ó Servicio Galego de Colocación e as entidades sen ánimo de lucro, cun ámbito de actuación relacionado co mercado laboral.

A ampliación dos servicios de orientación é, por outra parte, unha das condicións para dar cumprimento as directrices comunitarias para o emprego. Para a dotación desta rede de servicios, a Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude dende o ano 1998 ven facendo unha convocatoria anual para subvencionar a realización de actividades de orientación por parte das entidades colaboradoras.

Esta rede complétase coa creación de servicios específicos no eido do autoemprego. Nestes servicios integranse accións de información, asesoramento e orientación ós emprendedores. O Decreto 12/1997 de 23 de xaneiro establece as bases reguladoras e anualmente fáise unha convocatoria pública de subvencións para a prestación deste servico.

### **3.3. A orientación para a inserción na praxe**

Neste apartado detállanse algunhas das intervencións que se desenvolven nos servicios de orientación e nos cursos de formación ocupacional

#### **3.2.1. A orientación nos servicios de orientación**

A continuación describimos algunhas das accións de orientación desenvolvidas polos SIPE(s), recollidas na Resolución do 2 de febreiro de 1998 (BOE do 18), pola que convoca a concesión de subvencións para a realización de accións de orientación profesional para o emprego e orientación para o autoemprego. As accións que imos caracterizar son as catro seguintes: O plano persoal de emprego e formación, información profesional para o emprego e a orientación, desenvolvemento de aspectos persoais para o emprego e Busca activa de emprego.

#### **a) Plano persoal de emprego e formación**

É unha acción individualizada que consiste na detección de intereses, actitudes e aptitudes profesionais do demandante de emprego, co fin de facilitala elaboración do seu propio proxecto de inserción. O seu obxectivo

---

7 No Acordo para o crecemento do Emprego en Galicia (p.17), prévese, para o seu período de vixencia –1998-2001– a organización dunha “oferta de formación ou orientación suficiente para atender: o 100% das persoas xoves menores de 25 anos antes de que cheguen ó sexto mes de desemprego; o 100% das persoas maiores de 25 anos antes de que cheguen ó duodécimo mes de desemprego; o 100% de persoas discapacitadas inscritas como desempregadas e o 20% dos demandantes de emprego que non se atopen en ningún dos grupos anteriores” As previsións sobre o número de beneficiarios durante o período de vixencia do acordo é de 177.803 persoas. O presuposto económico para acometer estas actuacións ascende á un monto total algo superior os 31.000 millóns de pesetas.. Estas cifras son indicativas da importancia que se lle outorga a orientación e a formación na loita contra o desemprego.

xeral céntrase, polo tanto, en que os usuarios sexan quen de establecer e realiza-lo seu plan persoal de emprego e formación, para estar en disposición de afrontar autonomamente a busca activa de emprego. Nesta acción distínguense cinco fases.

#### 1) Primeira fase: detección de necesidades

Nesta fase trátase de determinar a situación do desempregado ante o emprego, avaliando actitudes, expectativas e condicións de traballo e establecendo as necesidades do usuario para insertarse no mercado laboral. A técnica de intervención é a entrevista individual. Nesta fase tamén se poden aplicar unha serie de probas: a) cuestionarios psicotécnicos e cuestionarios para medir actitudes, destrezas, aptitudes, expectativas e motivación; b) cuestionarios para determinar intereses profesionais; c) probas profesionais para establecer niveis de profesionalidad.

#### 2) Segunda Fase: establecemento do itinerario de inserción

Nesta fase acordanse co usuario os obxectivos a lograr a curto e medio prazo, establecendo os prazos, lugares e seguimentos das accións acordadas. As accións que inclúe o itinerario de inserción son: información profesional, cualificación profesional, formación ocupacional, programas experienciais, desenvolvemento dos aspectos persoais para o emprego, búsqueda activa de emprego...

#### 3) Terceira Fase: realización das accións

#### 4) Cuarta fase: seguemento do itinerario

Finalizadas as accións necesarias, o orientador manterá un novo encontro co usuario para analiza-la situación, continuando e/o modificando, no seu caso, os obxectivos previstos.

#### 5) Quinta fase: avaliación do plano

O cumprimento do plano poderá avaliarse en relación a tres aspectos: a) establecemento

do itinerario de inserción ou abandono; b) a realización ou non de cada unha das accións a través do seguimento programado dos itinerarios; c) o cumprimento do obxectivo xeral do plano.

### **b) Información profesional para o emprego e a formación (IPE)**

Esta acción ten por obxectivo básico, proporcionar os datos necesarios e suficientes sobre o ámbito socio-laboral no que se desenvolve a búsqueda de emprego. Toda busca de emprego debe ir precedida dunha primeira fase de recopilación de información sobre os aspectos seguintes:

- Organismos, institucións e empresas
- Situación e tendencias do mercado de traballo (saídas profesionais, posibilidades do mercado de traballo)
- Ofertas formativas para a cualificación profesional (información sobre itinerarios formativos)
- A normativa legal que enmarca as relacións laborais
- Información sobre as grandes vías de acceso ó emprego: o traballo por conta allea e o autoemprego. O seu obxectivo é que o usuario coñeza tódalas posibilidades de acceso ó emprego, a correspondente normativa, a súa tramitación e as axudas a promoción do emprego.

O obxectivo desta acción é, pois, que o usuario obteña a información que lle permita afrontar satisfactoriamente a decisión do seu futuro profesional, en canto a súa opción profesional e formativa.

A información chegará o usuario de forma individualizada e en sesións colectivas, a través de técnicas expositivas e tamén activas e participativas. As novas tecnoloxías acadan nesta acción cada vez máis importancia.

### **c) Desenvolvemento dos aspectos persoais para o emprego (DAPO)**

É unha acción encamiñada a incidir sobre os aspectos persoais que dificultan a posta en marcha dun proxecto individual de emprego e formación. Os seus obxectivos son dous: a) adquirir e desenvolver habilidades e recursos que permitan superar as propias barreiras e asumir responsabilidades na elaboración e desenvolvemento dun proxecto persoal de inserción profesional

Os beneficiarios son demandantes de emprego que teñen especiais dificultades para a súa inserción profesional (parados de longa duración, demandantes de primeiro emprego, demandantes incluídos nos colectivos nos que cabe potenciar a igualdade de oportunidades –mulleres e minusválidos-, inscritos en ocupacións sobreesaturadas) debido a barreiras que foron asumindo e desenvolvendo e que mostran un perfil coas seguintes características:

- Desánimo para a procura de emprego
- Falta de confianza nas súas posibilidades para atopar emprego
- Presentar trabas na toma de decisións, e na búsqueda de solucións a súa situación de desemprego
- Séntense incapaces de responsabilizarse do seu propio proxecto persoal de emprego e formación.

Esta acción realízase de forma grupal, aínda que en fases de traballo individual. Gran parte das actividades están encamiñadas a: a) aumenta-lo valor do traballo na consideración persoal dos desempregados; b) equilibrar a atribución causal de forma realista e potencia-las solucións para as causas que o desemprego vive como modificables por si mesmo; c) fomenta-la organización persoal; d) potencia-la autoimaxe positiva e exitosa, devaluando as concepcións negativas e inca-

pacitadoras na inserción profesional dos desempregados; d) favorece-lo mantemento dunha orientación persoal cara o logro de forma prolongada no tempo; e) facilita-la mellora do estilo comunicacional, así como das habilidades sociais dos desempregados; f) modifica-las expectativas de control percibido cara o locus interno, procurando que consideren as súas propias accións e capacidades como principais factores de éxito na busca de emprego.

### **d) Busca activa de emprego (BAE)**

Esta acción defínese como un proceso encamiñado ó coñecemento, entramento e aplicación daquelas habilidades e técnicas propias dos procesos de procura de emprego.

O seu obxectivo é, polo tanto, que o demandante domine aquelas destrezas e teña os coñecementos que lle posibilitan realizar unha procura de emprego activa, planificada e organizada para a consecución do seu obxectivo profesional.

Os usuarios son aqueles demandantes que estando en disposición persoal e profesional de incorporarse a un emprego, requiren a adquisición dalgunha das técnicas e habilidades que lles permitan completar o seu proceso de inserción no mercado de traballo.

Os contidos desta acción integranse en catro módulos: situate, dónde e cómo encontrar traballo, el circuito de selección, información laboral e autoempleo

#### ***3.2.2.O módulo de orientación nos cursos de formación ocupacional***

Na formación ocupacional incorpórase, para tratar como un contido formativo máis, un módulo de orientación profesional. Este módulo amosa as características propias do modelo de intervención por programas. Polo tanto, as súas posibilidades de deseño e aplicación inscribíense nunha das estratexias pro-

pias da intervención por programas: a aditiva e a infusiva. Estratexias que, respectivamente, se corresponden co módulo ou programa independente e co módulo transversal ou integrado. Estas dúas modalidades non son excluintes, polo que cabe unha terceira vía: o módulo ou estratexia mixta que implica a combinación das dúas estratexias anteriores.

As diferencias entre as dúas estratexias están relacionadas cos axentes da intervención, co momento no que se imparte e coa

relación que presentan co resto dos contidos do curso (cadro 3). No caso da estratexia aditiva, módulo formativo, impátese como contido independente da materia propia do curso e desenvólvese nun momento determinado do mesmo. Normalmente, é impartido por un profesional da orientación.

No segundo caso, módulo integrado, os contidos de orientación intégranse no resto dos contidos do curso. O profesorado do curso encárgase de impartir a orientación ó mesmo tempo co resto dos contidos.

**Cadro 3. Características dos estratexias aditiva e infusiva (Caballero, 1997)**

<b>Estratexias</b>	<b>Quen</b>	<b>Cando</b>	<b>Como</b>
<b>Aditiva Modulo formativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profesional da orientación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Á metade ou ó final do curso</li> </ul>	1. Contidos como unha materia máis do curso
<b>Infusiva Modulo integrado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formador/es do curso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ó longo do curso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contidos interrelacionados cos resto dos contidos do curso</li> </ul>

Os obxectivos e contidos do módulo de orientación teñen como referente os tres aspectos seguintes (Pérez Escoda, 1996). En liñas xerais, estes aspectos tamén estaban incluídos nas accións de orientación descritas con anterioridade.

- a) **Coñecementos de inserción**, e dicir, información sobre o mercado laboral (ofertas de traballo, fontes de emprego, servizos de intermediación e asesoramento para o auto-emprego, tipo de contratos...)
- b) **Destrezas de inserción**, que refiren as habilidades que unha persoa debe desenvolver para levar a cabo a procura de emprego: confección de curriculum, planificación da busca de emprego, entrevista de selección, probas psicotécnicas...)
- c) **Actitudes de inserción**, tales como a autoestima profesional, a dedicación na

búsqueda de emprego, a dispoñibilidade cara o emprego, a madurez ocupacional..)

A concreción destes contidos en programas pódese ver en Pérez Escoda (1996), Caballero e outros (1997) e Lama, F. e outros (1997a). Outro artigo destes últimos autores expón unha interesante experiencia na implantación do módulo integrado.

#### **4. RECURSOS PARA A INTERVENCIÓN**

Neste último apartado, imos dar conta dalgun dos recursos existentes, que teñen a súa orixe na iniciativa de institucións públicas e privadas con responsabilidades na formación e orientación ocupacionais e, que poden ser especialmente útiles para a praxe..

O maior volume destes recursos son publicacións, en particular: folletos, guías, cader-

nos. A súa finalidade é proporcionar información a un grande número de persoas sobre os métodos, canles, técnicas e estratexias de busca de emprego. No anexo 1, inclúese unha pequena representación destes materiais.

Todas estas publicacións, a pesar da súa variedade, presentan contidos moi semellantes entre sí, e entre os que salientamos os seguintes (Pérez Escoda, 1995):

- Información sobre o mercado laboral: situación actual, tipos de contrato, medidas de fomento de emprego
- Algúns consideran a búsqueda de emprego por conta propia (autoocupación), aínda que a maioría se centra na procura de emprego por conta allea e, en particular, na empresa privada
- A importancia da busca planificada, organizada do emprego: dificultades da situación de desemprego, actitude ante a búsqueda de emprego, pasos que se deben realizar.
- Os pasos que determinan as ocupacións apropiadas a cada un: selección do obxectivo profesional (que inclúe a autoanálise)
- Métodos de busca de emprego: estratexia de busca, análise da oferta.
- As técnicas de busca de emprego: carta de presentación, curriculum, a entrevista, probas de selección..
- Nalgúns casos inclúense cuestionarios ou fichas de traballo para a autorreflexión e a avaliación sobre as propias cualidades do demandante e o dominio destas técnicas e estratexias
- Finalmente, incorporan unha axenda de enderezos e/ou entidades de interese

Xunto estes materiais de soporte tradicional, xa existen algúns recursos elaborados co

apoyo das novas tecnoloxías: programas informáticos, vídeos interactivos, CD-Rom.

Internet constitúe un instrumento xa imprescindible nos campos da intermediación laboral e da información laboral e profesional. A publicación de Fondo Formación (1997), *Buscar traballo en Internet*, da a coñecer as posibilidades que brinda a rede na tarefa de busca de emprego. No primeiro bloque analiza as potencialidades da rede como instrumento de intermediación laboral. No segundo, presenta o amplo abano de recursos existentes na rede (bolsas de emprego, ofertas, demandas) Ademais tamén inclúe páxinas referidas a teletraballo e unha relación de enderezos de interese. Esta obra realizouse no marco do proxecto europeo “Acción. Banco de Empleo HILD” dentro do Programa Leonardo da Vinci.

Outro grupo de materiais que merecen unha mención específica, é o de Caballero e outros (1997), *Orienta*. Esta publicación, que se enmarca dentro da iniciativa comunitaria ADAPT, ten un dobre interese. Por unha parte, aporta recursos para a práctica da orientación na formación ocupacional. Por outra, é útil para a formación dos formadores e orientadores en activo. Estes materiais preséntanse en soporte escrito, audiovisual e multimedia.

### **A modo de conclusión**

A orientación profesional para a inserción/reinserción laboral confórmase, ó abeiro das condicións do mercado laboral, como unha das medidas insertadas nas políticas activas de emprego, destinadas a facilitar a integración laboral do amplo e variado colectivo de desempregados. Neste marco, no que se incrementaba ó número de servizos de orientación e os programas de formación para desempregados (formación ocupacional, escolas taller, casas de oficios, programas inscritos en iniciativas comunitarias..), a orientación ocupacional foi ampliando dun xeito continuado, principalmente, dende mediados

da década dos oitenta, tanto o espacio como as súas accións.

A orientación para a inserción laboral encádrase no marco de intervención da orientación profesional, pero adaptada, en canto a accións e metodoloxía, ás condicións específicas que definen os seus beneficiarios. A súa especificidade, esta determinada polos destinatarios, desempregados; polo contexto de intervención, fóra da educación formal, concretamente, nos servizos de orientación e nas accións de formación; pola función, esencialmente terapéutica e orientada a mellora da empregabilidade. No tocante ós modelos de intervención, conséntase a preferencia polas intervencións grupais.

Para rematar, consideramos que, dadas as limitacións da orientación na loita contra o desemprego, é imprescindible a posta en marcha doutras medidas para poder contrarrestar e, mesmo, eliminar as situacións estruturais e os factores que están na raíz das tan elevadas taxas de excluídos de mercado laboral. Estas medidas deben de favorecer a creación de emprego e un reparto máis igualitario dos beneficios do sistema productivo. Porque, como xa se espuxo, a orientación non resolve o problema do non traballo. As súas limitacións ó respecto son enormes. A orientación, unicamente ten capacidade de modificar algúns dos factores persoais que interveñen na inserción laboral, favorecendo, en todo caso, unha “maior igualdade” na competición por un posto de traballo. Ó cabo, a orientación non crea emprego, pero favorece que as persoas con coñecementos, destrezas e actitudes de inserción podan desenvolverse mellor que aquelas outras que carecen dos recursos que proporciona a orientación. Aquí, precisamente reside a súa principal virtude.

## **ANEXO I.**

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA. (1998). Axenda galega do autoem-

prego: “Busca activa de emprego 1998”. Santiago, C.E.G.

CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE GALICIA, (1997). Agenda Gallega del auto-empleo:cómo crear una empresa. Santiago, C.E.G.

CONSELLERIA DE FAMILIA MULLER E XUVENTUDE, 1995. Guía de técnicas, estrategias e recursos para a busca de emprego. Santiago: Xunta de Galicia.CFMX.

CABALLERO,L. E OUTROS (1997).Orienta. Sevilla, Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía.

FONDOFORMACIÓN (1996). Técnicas y estrategias para la búsqueda de empleo. Madrid: Fondoformación

FONDOFORMACIÓN (1997). Buscar trabajo en Internet. Oviedo: Fondo Formación Asturias

INSTITUTO DE LA MUJER (1990). MABEN. Manual de Acción para la Búsqueda de Empleo de la Mujer. Madrid: Instituto de la Mujer

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ARZA, N.(1997). “Programas de Orientación Profesional para a transición escola-traballo”. Ponencia presentada ó II Congreso Nacional de Orientación Educativa. AMPO’ 97. Ciudad de Méjico

BLASCO, B. (1995). Orientación profesional y orientación ocupacional. En FERNÁNDEZ, S. (coord.),Programas de orientación y acción tutorial. Apuntes para la intervención psicopedagógica. Oviedo: KRK Ediciones y Asociación de Pedagogía del Principado de Asturias.

BOURDIEU, P. (1999). Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal. Barcelona, Anagrama.

C.F.P.E.M.X. (1998a) A nova estratexia europea de emprego. Santiago, Xunta de Galicia

C.F.P.E.M.X.(1998b). Medidas Activas de Empleo para os xoves galegos .1998-2001.Santiago, Xunta de Galicia

C.F.P.E.M.X.(1998c). Medidas Activas de Empleo para as mulleres galegas.1998-2001. Santiago, Xunta de Galicia.

- CEDEFOP (1994). Determinación de las demandas de orientación profesional entre diferentes grupos destinatarios de jóvenes menores de 28 años en la Comunidad Europea. Berlín, CEDEFOP
- CEE (1993) Situación actual en el ámbito de la orientación profesional. Bruselas, Comisión de las Comunidades Europeas.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1999). El Empleo en Europa 1998. Empleo para todos – todos para el empleo: transformar las directrices en acción. Bruselas, C.C.E..
- COMPANY, F. e ECHEVERRIA, B.(1992). Estructura de empleos y cualificaciones en el ámbito de la orientación escolar y profesional de jóvenes y adultos en España. Berlín, CEDEFOP
- EUROCOUNSEL (1994). Guía de buenas prácticas de asesoramiento sobre el mercado de trabajo. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- EUROCOUNSEL (1997) El papel de la orientación de adultos y el asesoramiento sobre empleo ante la evolución del mercado de trabajo. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- FERNÁNDEZ DE CASTRO, I. e ELEJABEITIA, C. (1994). Determinación de la demanda de orientación profesional entre diferentes grupos destinatarios de jóvenes menores de 28 años en España. Berlín, CEDEFOP
- FRAGO, E; JOVER, D.; LÓPEZ, V.M. E MORA, G. (1996). El empleo de los inempleables. Metodologías y recursos para la inserción laboral. Madrid, Editorial Popular
- LAMA, F.; GARCÍA, F. E GONZÁLEZ, F. (1997). Curso de orientación para la inserción laboral. Herramientas, IX-vol.I; 28-38.
- LAMA, F.J; GARCÍA, F. E GONZÁLEZ, J. (1997). Una experiencia para impulsar la introducción del módulo integrado de orientación. Herramientas, IX, vol I, 28- 35
- MONTANÉ, J.\_\_(1993a). La orientación Ocupacional . En La orientación en el sistema educativa y en el mundo laboral. Madrid, AEOEP (pp.128-132)
- MONTANÉ, J. (1993b). Orientación Ocupacional. Barcelona, Ceac
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. (1998). Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional. Madrid, autor.
- PÉREZ ESCODA, N. (1995). “Recursos y estrategias de orientación para la inserción laboral”. Herramientas, 39;44-51
- PÉREZ ESCODA, N. (1996) Programa de formación per a la inserció laboral. Barcelona, CEAC
- PÉREZ ESCODA, N. (1998) . La orientación para la inserción laboral: una propuesta de intervención integrada en el currículum. En Álvarez, M. e Bisquerra, R. (Coords.). Manual de Orientación y Tutoría (pp.328/7. 328-13) .Barcelona: Praxis.
- RIFKIN, J. (1996). El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Barcelona: Editorial Paidós
- RODRÍGUEZ MORENO, M.L.(1996). “Euroorientación y Euroinformación: Bases para su desarrollo” *Revista de Orientación y Psicopedagogía, vol 7, nº, 12*, pp. 221-241
- SARASOLA, L. (1998). La orientación para el empleo: definición, ámbitos de intervención y características. En Salvador,X. e Rodicio, M.L. (coords). ¿Para onde camiña a orientación?. A Coruña: Universidade da Coruña.pp.103-118
- SOBRADO, L (edit.) (1997). Orientación e inserción laboral. Barcelona: Edit. Estel / Universidade de Santiago.
- WATTS, A.G. e Outros (1988) Educational and Vocational Guidance Services for the 14-25 Age-Group in the European community. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- WATTS, A. G. (1992). Perfiles profesionales de los consejeros de orientación en la Comunidad Europea. Informe de síntesis. Berlín: CEDEFOP
- WATTS, A.G.; GUICHARD, J.; PLANT, P. e RODRÍGUEZ MORENO, M. L. (1994). Los servicios de orientación académica y profesional en la Comunidad Europea.Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- WATTS, T. (1997). “Carrerquake”. Revista de Orientación y Psicopedagogía , vol.8,nº 14 –217-230