



LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR EN EUROPA: UN ESTUDIO COMPARADO

Counselling Departments in European Higher Education: a Comparative Study

*Catalina Guerrero Romera**

RESUMEN

Este artículo presenta los principales resultados de un estudio realizado sobre la situación de los servicios de orientación y empleo universitarios en Europa en colaboración con el Centro de Orientación e Información de Empleo de la Universidad de Murcia (COIE). Éste fue realizado a través de la revisión de las webs institucionales de dichos servicios en diferentes países europeos y del análisis de un caso o centro específico de una universidad alemana. Algunos de estos resultados nos llevan a valorar los retos e implicaciones que el espacio europeo de educación superior conlleva, y si nos encontramos en un momento de revisión o cambio de los servicios de empleo y orientación universitarios europeos.

* Profesora Titular del Departamento de Teoría e Historia de la Educación de la Universidad de Murcia.

En la actualidad el desarrollo de competencias y cualificaciones profesionales y las nuevas exigencias del mercado laboral están impulsando los sistemas de orientación y empleo permanentes y el rol que éstos desempeñan en la vida universitaria. Resulta crucial analizar la oferta de servicios y centros de orientación existentes y reflexionar acerca de los modelos y tendencias que se están produciendo y del papel que se le otorga a la orientación como política activa de empleo. El objetivo es contribuir al diseño de un nuevo marco de la orientación profesional y el empleo en el ámbito universitario y presentar propuestas y modelos de actuación en consonancia con las necesidades y demandas existentes.

PALABRAS CLAVE: Espacio Europeo de Educación Superior; Servicios de empleo universitarios, Orientación universitaria y profesional, Empleo, Convergencia, Competencias, Políticas activas.

ABSTRACT

The text presents the description of a study on the current status of guidance services in Europe University in collaboration with the Center for Employment Guidance and Information, University of Murcia (COIE). This was done through the revision of the institutional websites of these services in different countries and the analysis of a specific Center. Some of these results lead us to appreciate the challenges and implications that the new European higher education entails, and if we are in a time of revision or change of employment services and guidance in Europe.

The importance at present is the development of professional skills and qualifications and the role it gives to the development of guidance systems and permanent employment at the university level, leads us to think about the offer of services and facilities existing guidance and if this is real important role that gives guidance as active employment policy. The objective is to design a new framework for vocational guidance and employment in the university and submit proposals and models for action in line with the needs and demands in existence.

KEY WORDS: Vocational guidance, Career Center, Guidance service, work insertion, Counsellor, Competences, Professional Profile, Higher Education guidance, employment, Convergence, politically active.

INTRODUCCIÓN

La puesta en marcha de un espacio universitario común constituye una oportunidad para el conocimiento y la implementación de acciones y experiencias que se basen en la gestión del conocimiento de las enseñanzas universitarias y de los servicios de orientación y empleo en diferentes contextos y espacios europeos. Este proceso debe facilitar el conocimiento e implantación no sólo de nuevas metodologías de trabajo, sino también de nuevas herramientas y procesos de gestión de los servicios de orientación y empleo universitarios.

Con la decisión del Consejo Europeo de Lisboa (2000), la Unión Europea estableció el ambicioso objetivo de convertir a Europa en la economía más dinámica y competitiva del mundo. Para su consecución la Declaración de Copenhague (2002) afirmó que las políticas en materia de formación, orientación y enseñanza profesional son vitales. Éstas son factores clave para conseguir un mercado laboral europeo y facilitar y garantizar el empleo y la movilidad de los trabajadores. Los distintos informes de la Unión Europea manifiestan la necesidad de hacer del aprendizaje permanente una realidad definiendo estrategias y marcos comunes que permitan mejorar la calidad de la Formación Profesional y la transparencia de las Cualificaciones Profesionales. Parece imprescindible adoptar instrumentos y mecanismos que promuevan estos compromisos.

En este contexto la información y orientación profesional contribuye a aumentar y apoyar la calidad de la Formación Profesional y añadir valor a las acciones emprendidas. La orientación es considerada como un instrumento clave de ayuda para la empleabilidad, la gestión y desarrollo de la carrera profesional y académica, y la adaptación a un mundo profesional móvil y cambiante. La mejora de los servicios de orientación establecidos facilitaría la consecución de dichos objetivos teniendo en cuenta las perspectivas de una orientación permanente y accesible a lo largo de la vida que tanto la OCDE como el Consejo de la Unión Europea (2004 y 2008) han considerado esenciales en el desarrollo de las políticas económicas y educativas. En este sentido, habría que analizar y reflexionar sobre los esfuerzos efectuados a partir de un diagnóstico de la situación y de las acciones y medidas emprendidas para alcanzar estos propósitos.

Este trabajo de investigación ha tenido por objeto conocer los servicios de orientación y empleo de diferentes universidades europeas para crear la transferencia de conocimientos y nuevas sinergias sobre la base del análisis de las perspectivas de las actividades orientadoras y de empleo y su aplicación en diferentes contextos.

1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

En este marco y previo a las propuestas y desarrollos acerca de los modelos de orientación y desarrollo profesional europeos, se sitúa este estudio básicamente descriptivo. La finalidad es conocer y ofrecer una visión global de la situación actual de los servicios de empleo universitarios en diferentes países de Europa: denominación, destinatarios, oferta y características.

Los objetivos generales de esta investigación deben considerarse en el contexto del proceso de Bolonia y en la elaboración y aplicación de las acciones y acuerdos que contribuyan a generar y difundir innovaciones y buenas prácticas entre los diferentes estados miembros de la Unión Europea. Los objetivos específicos del estudio se pueden resumir en los siguientes:

- Conocimiento y análisis de los servicios de empleo y orientación en distintos países europeos (denominación, características, destinatarios, funciones, áreas, recursos).
- Análisis del modelo y estructura del Career Center de la Universidad de Bremen (Alemania).
- Conocimiento de nuevos procesos y metodologías de trabajo y actuación en los contextos de orientación y empleo universitarios con el fin de poder identificar tendencias, claves de éxito y líneas comunes de actuación.

A partir de estos objetivos y una vez que se tenga una visión de la situación de dichos servicios estaremos en mejor disposición para elaborar propuestas de actuación y establecer criterios que permitan orientar el diseño e implementación de acciones y modelos de orientación y empleo.

2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Para la realización de este estudio descriptivo se procedió a la revisión de las webs institucionales de los servicios de orientación y empleo en diferentes universidades de cinco países europeos. Por otra parte, también se procedió al análisis en profundidad de un caso o centro específico: el *Career Center* de la Universidad de Bremen (Alemania). Para ello se realizaron visitas y entrevistas a las personas responsables de ese Centro y a orientadores y/o profesionales que realizaban acciones de orientación universitaria, así como análisis documentales a través de la revisión de material, informes y evaluaciones de las acciones que se estaban llevando a cabo en el Centro.

En lo que respecta a la identificación de la población y elección de la muestra se seleccionaron cinco países europeos y se elaboró un listado de Universidades, un total de 24 (Gráfico 1), teniendo en cuenta los siguientes criterios: garantizar la presencia de países que pudieran ser representativos de distintos modelos de orientación, y que los mismos realizasen, además de la orientación, otras tareas de mediación, seguimiento, gestión de bolsas de trabajo, etc.

En cuanto a los instrumentos de recogida de datos para el estudio se utilizaron la entrevista y un protocolo o guía de análisis en el que se recogió la siguiente información: denominación del servicio o centro, estructura organizativa (naturaleza, pública/privada, de quién depende, fecha de creación, normativa, financiación, etc.), destinatarios (usuarios), objetivos y funciones (finalidad), oferta (servicios o áreas y actividades), recursos y otros datos referidos a si tenían informes de evaluación de sus actividades, publicaciones, etc.

Las entrevistas se realizaron para obtener la información de los responsables y de los profesionales que realizaban acciones de orientación y que nos podían aportar una visión más detallada y compleja de los servicios y/o centros. En las entrevistas se abordaban una serie de preguntas o cuestiones tales como: estado actual del servicio, funciones, oferta, áreas, limitaciones y ventajas, así como una valoración de las tendencias actuales relacionadas con el proceso de Convergencia y los servicios de orientación.

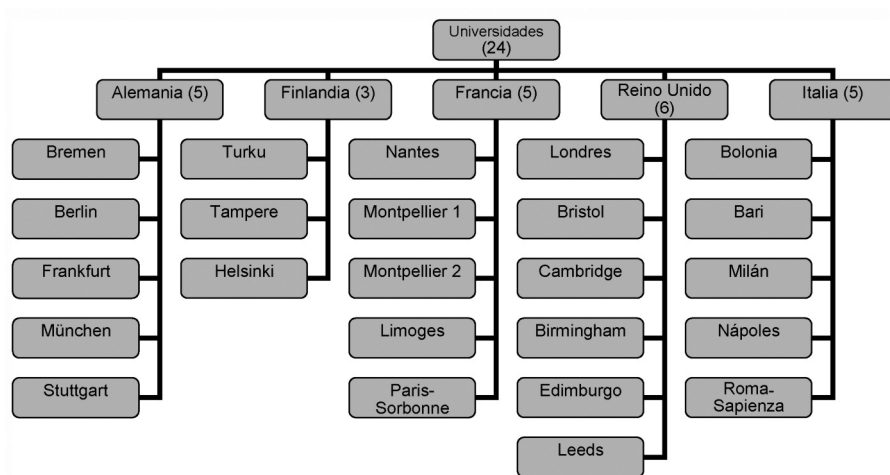
3. RESULTADOS MÁS RELEVANTES

A continuación se presentan los principales resultados obtenidos tras la revisión de las webs institucionales, el análisis documental y la explotación de las entrevistas.

3.1. Revisión de las webs institucionales

Se analizaron y revisaron 24 universidades pertenecientes a 5 países europeos: Alemania, Finlandia, Francia, Reino Unido e Italia. El nombre y frecuencia de las universidades revisadas de los distintos países pueden observarse en el Gráfico 1.

GRÁFICO 1. Muestra

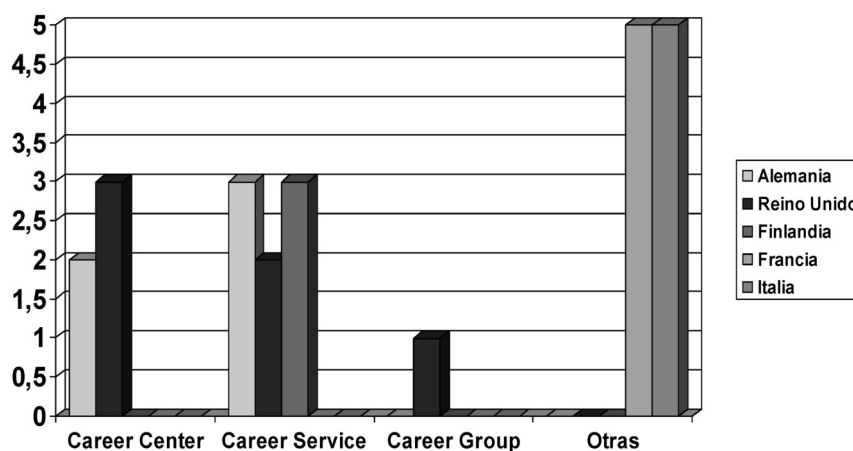


Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la denominación principalmente utilizada por estos servicios (Gráfico 2), casi el 60% de la muestra se corresponde con la denominación de *Career Center* o *Career Service*. Existen otras denominaciones como el *Career Group* (de la Universidad de Londres), los *SUIO* o *SCUIOP-IP* (*Service Universitaire d'information et d'orientation*, de las Universidades de

Francia) o los COSP o SOF-Tel (*Centro/Servizio per l'orientamento alle Studio e alle professioni*, de algunas Universidades de Italia).

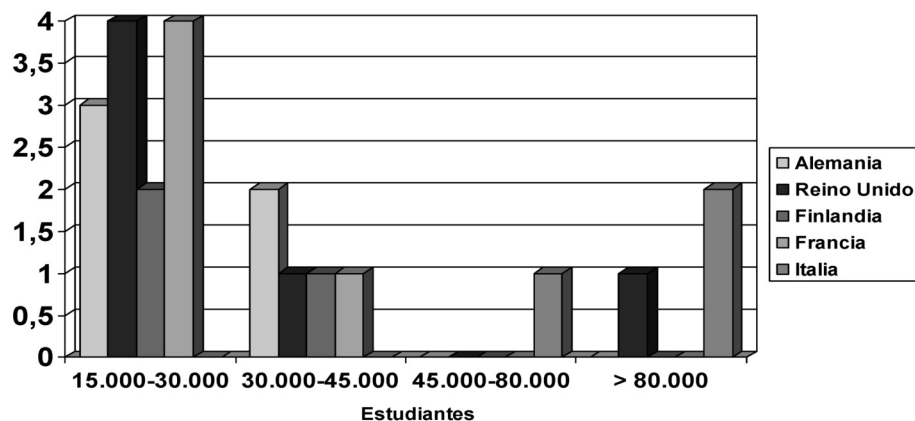
GRÁFICO 2. Denominación de los servicios



Fuente: Elaboración propia.

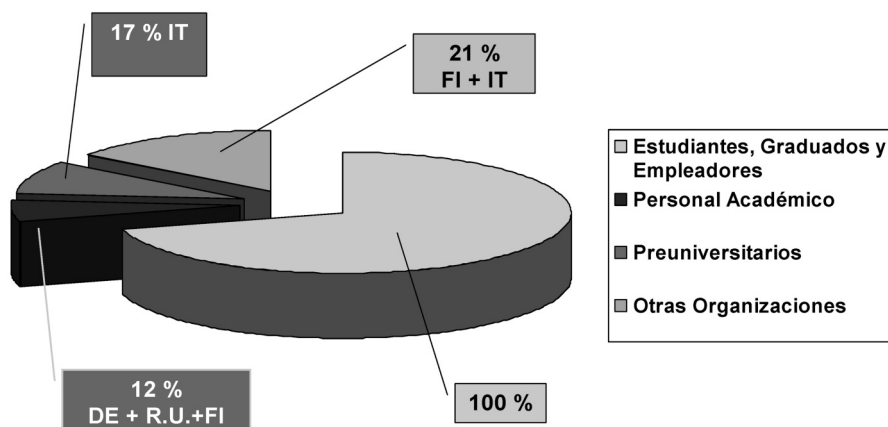
Por lo que respecta al número de estudiantes o destinatarios que atienden (Gráfico 3), éste varía, aunque casi el 60% de la muestra atiende entre 15.000 y 30.000 estudiantes, siendo Italia y Reino Unido las que tienen universidades con mayor nº de estudiantes. En todas las Universidades, los servicios (el 100% de la muestra) tienen entre sus destinatarios a estudiantes, graduados y empleadores (Gráfico 4). Se observa además una tendencia creciente a ampliar el tipo de destinatarios principalmente a personal académico (es el caso de Alemania, Reino Unido y Finlandia) y a pre-universitarios o estudiantes matriculados en los últimos años de escuelas secundarias (es el caso de Italia), incluso a otras organizaciones (Universidades de Italia y Finlandia). Aproximadamente un 20% de las entidades o servicios analizados tienen entre sus destinatarios a este tipo de público.

GRÁFICO 3. Destinatarios según nº de estudiantes



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 4. Tipos de destinatarios/usuarios



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, en relación a los recursos humanos con los que cuentan los Centros, el 42% de los servicios analizados están integrados por una media de entre diez y veinte profesionales, casi el 30% entre cinco y diez, y aproximadamente algo más del 25% entre veinte y treinta (es el caso de las Uni-

versidades de Reino Unido con la figura del *Career Adviser* o *Counsellor*). La composición de los equipos de trabajo es bastante heterogénea en las distintas universidades y siempre encontramos al menos uno o dos responsables directos del servicio, y el resto se reparten desempeñando funciones de secretaría y/o administración, técnicos y becarios.

Finalmente, en cuanto a las funciones y áreas de intervención de estos servicios, hay una coincidencia en la finalidad principal de potenciar y mejorar la inserción profesional y la empleabilidad de los estudiantes y graduados, y en la del desarrollo de la carrera profesional y académica. Más específicamente, en cuanto a las áreas y actividades principales, el 100% de la muestra realiza acciones de Orientación Académica y Profesional, siendo cada vez mayor el número de universidades que realizan o están realizando acciones de Orientación Personal o personalizada, con una orientación más psicológica o clínica (un 38%, sobre todo Reino Unido, Italia y Francia), y otras acciones como investigación (un 46%, es el caso de Francia, Italia, Reino Unido y Finlandia). Concretamente, las actividades de los centros relacionadas con estas funciones pueden observarse en la Tabla 1.

TABLA 1. Áreas y acciones de los Servicios de orientación y empleo

ÁREAS	ACCIONES
<i>Orientación Académica</i>	Información de estudios, itinerarios, contexto universitario, planificación y métodos de estudio.
<i>Orientación Profesional</i>	Colocación, Inserción, Información salidas profesionales, Bolsa de Trabajo, Gestión de Prácticas, Promoción de empleo, Formación y orientación en búsqueda de empleo, Ferias de Empleo o Carrera.
<i>Orientación Personal</i>	Programas específicos de prevención y desarrollo, atención psicológica personalizada, resolución de problemas, asesoramiento, tutoría y consultoría individualizada.
<i>Otras actividades</i>	Investigación, calidad, intermediación, colaboración.

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Descripción del Career Center de la Universidad de Bremen

(Alemania)

El *Career Center* o Centro de Carreras de la Universidad de Bremen es un centro similar a los Servicios o Centros de Información, Orientación y Empleo universitarios españoles. No obstante, como novedad y rasgo diferencial desde el año 2001 es un servicio conjunto de la Universidad de Bremen y la Agencia Federal para el Empleo de Bremen. De forma específica, el ZAV (Centro para la colocación de la Agencia Federal para el Empleo) proporciona diversos recursos en materia de información sobre el mercado laboral y asesoramiento y orientación profesional (colocación, inserción, portales de empleo).

El *Career Center* constituye un servicio centralizado con un único punto de atención al usuario. Sus destinatarios son no sólo los estudiantes que durante el transcurso de una carrera desean prepararse para el empleo, los graduados que ya han finalizado sus estudios y los empleadores o empresas, sino que también el servicio presta apoyo al personal académico de la Universidad e igualmente, colabora de forma estrecha con las organizaciones del ámbito empresarial. El *Career Center* atiende a más de 20.000 estudiantes y está integrado por una media de entre ocho y diez profesionales de los cuáles dos son responsables directos del servicio en representación de las dos estructuras anteriormente mencionadas (Universidad de Bremen y Agencia Federal para el Empleo). La composición del equipo de trabajo es también bastante heterogénea y plural no sólo en cuanto a que comparten recursos personales de ambas instituciones, sino también en cuanto a la categoría laboral (becarios, técnicos, auxiliares administrativos, etc.) y titulaciones (Derecho, Educación, etc.).

Las Funciones que presta el Centro son básicamente el asesoramiento, la información y orientación académica y profesional. Entre las actividades que principalmente realiza el *Career Center* podemos destacar:

- La Orientación Académica: Información sobre estudios, planes de carrera, itinerarios, financiación, pasantías, planificación de las cualificaciones individuales, conexiones de los estudios, campos y requisitos de cualificaciones, cualificaciones vocacionales y técnicas

—orientación profesional para aquellos que no tienen títulos universitarios aunque sí otras titulaciones reconocidas—.

- La Orientación Profesional: Colocación, inserción, salidas profesionales, Bolsa de Trabajo, Gestión de Prácticas, Tesis aplicadas, Formación práctica, orientación para la búsqueda de empleo.

Habría que especificar en relación a la Orientación académica, que la pasantía es un elemento esencial que se trabaja para lograr la «empleabilidad». La selección y aprobación de una pasantía depende de ciertas normas de calidad que se garantizan no sólo a los estudiantes, sino también a las empresas para que sea una situación beneficiosa para todos. El *Career Center* presta una información importante acerca de estas prácticas y actividades, y proporciona información relacionada con las cuestiones jurídicas en relación con el diseño, los seguros, los procedimientos de pago y normas de calidad de las prácticas y de su contenido, de tal manera que se puedan conocer cuáles son los procedimientos para garantizar un máximo de satisfacción mutua. También presta información y ayuda para estudiantes que trabajan (*jobbers*). Entre otras cosas, asesoran en materia de seguridad social, impuestos o prestaciones de seguridad social, ya que algunos estudiantes están trabajando a través de todo el semestre con una financiación de estudios.

Destacable es también la utilización por parte de este servicio de las TICs: portales y buscadores de empleo en colaboración con la Agencia Estatal de Empleo (concretamente, el *Jobportal*, de apoyo a los estudiantes y graduados al comienzo de la vida laboral donde se pueden encontrar empleos cualificados y se recogen ofertas y demandas -candidatos y empresas-). Asimismo, la realización de Programas específicos como el *Mentoring* y el Proyecto Piloto Centro para la Igualdad de Oportunidades, son otras de las actuaciones significativas de este centro. Concretamente, el programa *Mentoring* supone un asesoramiento y tutoría por parte de mentores y/o expertos, de apoyo en la carrera académica y en la preparación para futuras posiciones de liderazgo.

En relación a los programas de formación que se imparten y se ofrecen a través del *Career Center*, éstos son gratuitos y se organizan semestralmente y de forma conjunta entre la Agencia de Empleo y la Universidad de Bremen. Los responsables del centro remarcaron que los programas son impartidos por profesionales expertos del mundo de la empresa, por lo que su vinculación con el mercado de trabajo es directa. Entre los contenidos más

destacables de los cursos y talleres que llevan a cabo se podrían destacar los referidos a Formación de formadores, Técnicas de comunicación y presentación, Metodologías de aplicación práctica laborales y Competencias profesionales clave. El objetivo es la empleabilidad y el desarrollo de la «capacidad de trabajo» o «capacidad profesional».

Según comentaban los propios responsables del Centro la referencia práctica es una nueva dimensión en la Universidad de Bremen y es considerada como una actividad académica. Para la formación Bachelor ahora también se incluyen técnicas y cuestiones metodológicas, tales como el desarrollo de habilidades en el campo profesional deseado según las demandas que éste requiere. Para aplicar este contenido existe en la Universidad de Bremen una amplia gama de formación en competencias profesionales clave, como los idiomas, el uso de nuevas tecnologías de la información, técnicas de presentación o como las metodológicas reseñadas anteriormente.

4. SÍNTESIS DE CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

Del análisis efectuado se pueden extraer algunas conclusiones y tendencias. De modo general, se puede afirmar que se está produciendo un mayor reconocimiento social y académico de la orientación y del papel de los Servicios de Orientación y Empleo universitarios en los últimos años como demuestra el incremento de actividades, funciones, destinatarios o recursos destinados a los mismos. Evidentemente, existen diferencias y variaciones entre los distintos países según los contextos y tradiciones socioeconómicas y académicas de cada uno de ellos. Esto puede verse reflejado en la heterogeneidad en cuanto a la denominación de los servicios, áreas o actividades principales que desarrollan, destinatarios, composición del equipo de trabajo y recursos. A pesar de ello todos los servicios analizados comparten finalidad y esfuerzo en la Orientación académica y profesional con una tendencia cada vez mayor a desarrollar acciones de Orientación personal, asesoramiento y consejo. Asimismo, se está produciendo una inclusión de otras funciones como la investigadora, la de calidad y otras como la de intermediación que se derivan de funciones cada vez menos directivas y más mediadoras o colaborativas.

Otra de las tendencias observadas es la ampliación de destinatarios a otras instituciones (centros académicos, agencias estatales de empleo, etc.), alumnos potenciales y/o personal académico de las propias universidades. Se observa además un mayor protagonismo de las TICs como herramientas de información, consulta, búsqueda y auto-orientación, y una utilización generalizada de portales de empleo y estrategias y acciones de orientación virtual que mejoran la accesibilidad del servicio.

Por otra parte, las implicaciones y cambios que conlleva el Espacio Europeo de Educación Superior se pueden traducir en un contexto sociolaboral más complejo y en la exigencia de herramientas de inserción y desarrollo profesional nuevas que favorezcan la movilidad, la transparencia y el reconocimiento de cualificaciones. En este sentido, el desarrollo y aplicación de los marcos europeos de cualificación para la educación superior (MEC) plantea nuevos desafíos para los Servicios de Orientación y Empleo y va a suponer introducir un nuevo rol en la labor de estos servicios. Éstos tendrán que familiarizarse con el uso de esos instrumentos y marcos europeos comunes para los cuáles aún no existe una formación específica (CEDEFOP, 2009).

Por otra parte, en este nuevo contexto la conexión con las empresas y el mercado de trabajo se produce mucho antes y se hace necesaria una formación práctica, basada en competencias y en resultados de aprendizaje. Por lo tanto, los contenidos están también relacionados con la empleabilidad de las personas y el aprendizaje de competencias clave. La Orientación desempeña aquí un papel fundamental en la adquisición y renovación de las competencias profesionales de las personas (CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, 2004).

Todo ello nos debe hacer reflexionar acerca de si se está produciendo un cambio de rumbo hacia un modelo de Orientación más permanente, holístico y personalizado. La misión de este nuevo modelo sería colaborar con las personas para que gestionen de forma continua su trayectoria académica y profesional, también personal, en la línea de lo que los distintos organismos internacionales y europeos afirman. Los Servicios de Orientación y Empleo universitarios tendrán como reto el apoyar a las personas en la gestión de sus propios aprendizajes y trayectorias. Su intervención se deberá basar en un asesoramiento más continuo, accesible e integral, es decir, una acción

orientadora permanente, no puntual ni paliativa, sino más preventiva y de desarrollo a más largo plazo y que tenga en cuenta la perspectiva comunitaria e intercultural (OCDE, 2004; CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, 2004).

Esto supondría establecer un mayor equilibrio entre una Orientación académica y profesional y una Orientación personal, proporcionando competencias y habilidades no sólo laborales sino también sociopersonales, y establecer modelos de Colaboración/Corresponsabilidad en los que el orientando tenga un papel más activo y responsable. Este nuevo modelo requerirá la colaboración con otras estructuras docentes y organizativas (de empleo, secundarias, universitarias, comunitarias).

No obstante, existen ciertas limitaciones y dificultades a la hora de llevar a la práctica este modelo o enfoque de orientación continuo y holístico, centrado en la persona, si tenemos en cuenta la escasez de recursos personales, materiales, de tiempo, etc. que existen, y en la situación de crisis financiera y recortes presupuestarios que está afectando a toda Europa. En esta línea encontramos dificultades tales como: una gran dispersión y, en ocasiones, yuxtaposición y fragmentación de actividades y recursos, la escasez de disposiciones legales específicas que regulen esta actividad o la no institucionalización del orientador. Los servicios suelen tener entre su personal un número elevado de becarios, con poca cualificación específica, una situación de inestabilidad y temporalidad laboral alta o una excesiva apertura del perfil que permite acceder a la profesión a titulados de diversos campos y/o áreas de conocimiento (Pedagogía, Psicología, Derecho, Trabajo Social). A ello debemos añadir la desconexión que a veces se da con los planteamientos docentes y las propias dinámicas institucionales universitarias y, algo ya repetido en numerosas ocasiones, el riesgo de que se produzca una adopción sólo formal sin introducir cambios sustanciales reales que promuevan movilidad, transparencia o reconocimiento. Ante esta situación los retos que tendrán los Servicios de Orientación y Empleo universitarios deberán contemplar algunas de las claves siguientes:

- Identificar y definir los objetivos comunes acordes con el espacio EEES, traducibles en políticas que puedan adaptarse a las propias características y tradiciones socioeconómicas y académicas de los distintos países.

- Establecer indicadores para evaluar objetivos y resultados e identificar Buenas Prácticas que sirvan como referentes comunes de desarrollo.
- Mejorar los mecanismos de calidad y evaluación: mejorar la accesibilidad y transparencia.
- Canalizar el impacto de las TICs.
- Profesionalizar los Servicios de Orientación y Empleo. El modelo requiere un profesional con una cualificación específica y con un perfil profesional y competencial nuevo: Conocedor de diversas disciplinas (Pedagogía, Psicología, Sociología, Económicas), con competencias clave y conocedor de contextos concretos de actuación (formación en recursos humanos, mercado laboral y requerimientos, grupos o colectivos específicos).

A partir de ahora, y en una reflexión final, hay que reconocer que todavía falta mucho por hacer. Podemos esperar que los Servicios de Orientación y Empleo tendrán un papel más importante en la vida universitaria y una mayor visibilidad y presencia en la comunidad. Estos Servicios pueden desempeñar un papel fundamental en la prestación de una orientación de calidad y en mejorar la gestión de los aprendizajes y trayectorias académicas y profesionales de las personas. El objetivo del estudio realizado es contribuir al conocimiento y optimización de las acciones y modelos que se están llevando a cabo en este ámbito. El entendimiento y el análisis de otras estructuras organizativas y de orientación desarrolladas en contextos y universidades europeas facilitan una mejor comprensión de los mecanismos y procedimientos futuros y su intercambio o transferencia. Asimismo, nos brindan la oportunidad de emprender cambios en la forma de abordar los procesos y metodologías de actuación y de revisar la forma de entender la labor del orientador y del perfil profesional requerido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AA VV (1999): *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio*, Barcelona: Fundación CIREM. Icaria Editorial.

AA VV (2005): *Orientación Profesional de los trabajadores y trabajadoras ocupadas de la Región de Murcia: un modelo basado en la definición de perfiles*

ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

profesionales y estándares de la competencia. PRODUCTO FINAL DOCUMENTO DE SÍNTESIS. Proyecto de investigación y prospección de carácter transversal y multisectorial. Murcia: FOREM.

AA VV (2006): «*Informe Proyecto Eutranex*», European Training Network of Excellence, Transnational Networks Leonardo da Vinci.

AA VV (2006): *Implementation of Quality Management System in Vocational Education and Training. First Report from the Leonardo Pilotproject QualiVET — Quality development and quality assurance with labour market reference for the VET systems in the metal sector.*

AGORA X. L. (2000): *Orientation sociale el professionnelle*, Colc. Panorama, CEDEFOP.

BOHLINGER, S. (2008): Competences as the core element of the European qualifications framework, *European Journal of Vocational Training*, N° 42/43, p. 96-112.

CEDEFOP (1999): *Detección, evaluación y reconocimiento de competencias no formalizadas*, Ágora-V. CEDEFOP.

CEDEFOP (2008): *Establishing and developing national lifelong guidance forums: a manual for policy-makers and stakeholders*, Luxembourg: Publications Office.

CEDEFOP (2009): *Professionalising career guidance — Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Luxembourg: Publications Office.

CEDEFOP (2009): *The dynamics of qualifications — the definition and renewal of occupational and educational standards*, CEDEFOP forthcoming publication.

CEDEFOP (2009): *The relationship between quality assurance and certification of VET in EU Member States*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

CONSEJO DE EUROPA (2004): Proyecto de Resolución del Consejo sobre el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa de 18 de mayo de 2004.

FERNÁNDEZ, J. A.; ALGARRA, A. (2002): *El mercado de trabajo en la Unión Europea. Fundamentos teóricos y políticas de empleo*, Madrid: Ed. Pirámide.

GESSLER, M. (2006): «Mythen des Qualitätsmanagements in der beruflichen Bildung», in: *Lehren & Lehren*, Heft 82, S. 75-80. Wolfenbüttel.

GESSLER, M. (2006): *Projektmanagement — Ein Leitfaden zur Planung von Lern- und Arbeitsprojekten in berufsbildenden Schulen*.

- GUERRERO, C.; GESSLER, M (2008): The Project BBM 2010: «The cooperation between universities and other Higher Education Institutes and the situation of Career Service», en *iTBI Institute Technology and Education*, Bremen.
- INEM (2001): *La orientación profesional en el contexto del aprendizaje a lo largo de toda la vida*, Madrid: INEM.
- OCDE (2004): *Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias*, OCDE, MEC, Madrid.
- SPÖTTL G. & BECKER M. (2006): *Qualität in der beruflichen Bildung — Perspektiven für einen Handlungsrahmen*, in: *Lernen & Lehren*, Heft 82, S. 52-60. Wolfenbüttel.
- STANISLAV, M., NÚOV (2006): *Analysis Report of LdV project QualiVET: Quality Development and quality assurance with labour market reference for the VET systems in the metal sector — Czech Republic*
- TORRES, G y HERNÁNDEZ, J. (2000): *Los sistemas de cualificación profesional*, Valencia: ED. Germanía.

REFERENCIAS INFORMÁTICAS

- CEDEFOP (2005): *Improving lifelong guidance policies and systems. Using common European reference tools*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- (http://cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/400/4045_en.pdf)
- CEDEFOP (2008): *Establishing and developing national lifelong guidance forums: a manual for policy-makers and stakeholders*, Luxembourg: Publications Office (Cedefop Panorama series; 153).
- (http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/508/5188_en.pdf)
- CEDEFOP (2008): *From policy to practice. A systemic change to lifelong guidance in Europe*, Luxembourg: Publications Office (Cedefop Panorama series, 149).
- (http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/505/5182_en.pdf)
- CEDEFOP (2009). *Professionalising career guidance — Practitioner competences and qualification routes in Europe*, Luxembourg: Publications Office (2009) (Cedefop Panorama series; 164).

ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

(http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub)

CEDEFOP (2009). *The relationship between quality assurance and certification of VET in EU Member States*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

(http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub)

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2000): *Presidency conclusions: Lisbon European Council*, 23-24 March, Retrieved April 8, 2009, from http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2004): *Resolution of the Council on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe*. Brussels: Council of the European Union. Retrieved April 8, 2009, from http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2008). *Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Brussels: Council of the European Union. Retrieved April 8, 2009, from http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf.

DECISIÓN 2241/2004 CE de 15-12-04 relativa al marco comunitario para la transparencia de las cualificaciones y las competencias from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:226E:0068:0069:ES:PDF>.

PROFESIOGRAFÍA

Catalina Guerrero Romera

Es Licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación por la Universidad de Murcia con Premio Extraordinario, Doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación (Pedagogía) por la Universidad de Murcia y Premio Extraordinario de Doctorado. En la actualidad es Profesora Titular de Universidad del Departamento de Teoría e Historia de la Educación de la Facultad de Educación de la Universidad de Murcia, Profesora Tutora con *Venia Docendi* de la Universidad Nacional a Distancia y Coordinadora de Formación Corporativa del Vicerrectorado de Desarrollo Estratégico y Formación de dicha Universidad. Desde el año 2002 imparte la docencia teórica y práctica de la asignatura

Formación Laboral y Ocupacional en la Facultad de Educación y Responsable del Curso de Doctorado Formación Laboral y Profesionalización Educativa.

Ha sido Profesora Visitante durante varios años del *Institute Technology and Education*, ITB, de la Universidad de Bremen (Alemania) y participa en diversos proyectos y contratos de investigación financiados por la Fundación Séneca, la Unión Europea, el Ministerio de Educación y Ciencia (Plan Nacional de I+D+i) o el Ministerio de Industria (PROFIT), así como ha sido Directora de Cursos de Especialista Universitario, Universidad Internacional del Mar y de Jornadas y Cursos de Promoción Educativa como La Educación no Formal en el trabajo con jóvenes, Formación de Formadores o Mediación Social Intercultural. Sus líneas de investigación actuales están relacionadas con la Formación, Evaluación y Calidad en las Organizaciones, la Gestión del Conocimiento y el Aprendizaje Organizacional y la Orientación Profesional y Laboral.

Autora, entre otras de las publicaciones de Formación ocupacional de personas con discapacidad psíquica, La integración de colectivos vulnerables en el mercado de trabajo. El papel de la formación, La Orientación de Trabajadores Ocupados, Promoción y desarrollo de los adultos mayores a través de la formación permanente y el empleo, *Learning to Learn: A method in action*. Consultora de Formación y Desarrollo Organizativo y experiencia profesional desde el año 1993 en diferentes centros y servicios como asesora pedagógica, consultora, coordinadora de Programas de Formación y Empleo y Técnico Especialista de Evaluación de Acciones Formativas para la Inserción Laboral de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Datos de contacto: Catalina Guerrero Romera. Profesora Titular del Departamento de Teoría e Historia de la Educación de la Universidad de Murcia. Facultad de Educación. Campus Universitario de Espinardo — 30100 Murcia.

Telf.: 868 88 7706 y 868 88 4417

Correo electrónico: cgromera@um.es

Fecha de recepción: 20 de julio de 2010

Fecha de revisión: 12 de enero y 8 de febrero de 2011

Fecha de aceptación: 8 de febrero de 2011

