

O DESENVOLVEMENTO DE ASPECTOS PERSOAIS PARA A INSERCIÓN NA FORMACIÓN DOS/AS ORIENTADORES/AS LABORAIS EN GALICIA

Xabier de Salvador González
Gustavo Perea Vega
Neves Arza Arza

Universidade da Coruña
xabier@udc.es
neves@udc.es

Resumo

Atendendo ás necesidades de formación do/a orientador/a, recollemos e analizamos un conxunto determinado de características que están relacionadas co traballo diario destes profesionais e que deberían terse en conta á hora de programar a formación en exercicio deste colectivo.

Unha das dimensións traballadas é o **Desenvolvemento de aspectos persoais para a inserción laboral**, na que incluímos aquelas características que o/a orientador/a debe coñecer para detectalas e amplialas no/a orientado/a durante a entrevista, de forma que o capacite para afrontar a procura de emprego coñecendo e dominando as súas circunstancias persoais. O autoconhecimento e a toma de decisións facilitarán no/a orientado/a o desenvolvemento dos aspectos persoais que lle permitirán afrontar de forma eficaz e autónoma o proceso de atopar un traballo.

A análise desta característica realízase dende unha dobre óptica: a formación en exercicio que recibiron os/as orientadores/as laborais así como as necesidades de formación que manifestan. O estudo foi realizado a partires dunha mostra representativa dos centros de orientación laboral de Galicia.

1.- Introducción

A situación de crise que estamos vivindo actualmente lévanos a que a orientación laboral cobre máis importancia que nunca para mellorar a ocupabilidade das persoas. Para iso, necesitamos que as formas en que se proporcionan os servizos de orientación poidan axudar ás persoas a tomar decisións sobre o seu propio desenvolvemento profesional, os medios e os prazos para alcanzalos, e tamén pode achegar unha luz sobre axústelos entre a oferta e a demanda de cualificacións actuais e futura. Un dos elementos que pode contribuír a este obxectivo é a formación dos orientadores e orientadoras.

De feito, da lectura do *II Plan Galego de Formación Profesional*, os *Plans Nacionais de Acción para o Emprego* (actuais *Programas Nacionais de Reformas*) e as directrices da *Estratexia Europea de Emprego*, pódese desprender que a orientación laboral require aos seus profesionais: un maior grao de especialización que no pasado, un profundo coñecemento do *Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionais*, un manexo actualizado dunha información

moito máis complexa, unha familiarización con técnicas e procedementos que permitan identificar as capacidades, aptitudes e os logros profesionais dos usuarios, así como unha certa habilidade social para inducirles motivación cara ao desenvolvemento dos itinerarios máis aconsellables.

Nesta liña, presentamos un enfoque novo que consiste na recompilación, análise e valoración dun conxunto determinado de características que creemos están relacionadas co traballo diario destes profesionais e deberían de terse en conta á hora de programar a súa formación en exercicio. Ata, como reflexión do que é o traballo de orientadora. Para iso, realizamos unha análise da formación recibida e as necesidades de formación deste colectivo abarcando todo o ámbito xeográfico da comunidade autónoma de Galicia.

Nesta comunicación, incidiremos naquelas características que o/a orientador/a debe coñecer sobre o desenvolvemento dos aspectos persoais para a inserción e que debe detectar e ampliar no/a orientado/a durante a entrevista de orientación, de forma que poida afrontar a procura de emprego coñecendo e dominando as súas circunstancias persoais. Traballaríanse polo tanto as áreas de intervención de autoconecemento e toma de decisións. O dominio destas calidades facilitará no/a orientado/a o desenvolvemento dos procesos mentais que lle permitirán resolver de forma autónoma e eficaz o proceso de buscar un traballo.

2.- Obxectivo

Como obxectivo do noso traballo expómonos a recoller e analizar as variables implicadas no desenvolvemento dos aspectos persoais para a inserción, dentro do exercicio diario dun/ha orientador/a, para avaliar a formación recibida e a formación que precisan.

3.- Método

Como técnica de recollida de datos utilizamos o cuestionario, que terá un compoñente descritivo ao intentar obter certa información respecto ao grupo de traballo, e un compoñente analítico, ao buscar comparacións entre subgrupos da mostra para analizar posibles diferenzas e analizar a estrutura dalgúns de variables do cuestionario.

A estrutura que seguiremos para a análise dos datos será a de comentar a formación recibida e as necesidades de formación, comezando pola descrición valorativa de cada unha das

características. A continuación realizamos unha análise dos compoñentes principais categóricos (CATPCA) para observar os diversos patróns de respostas dos/as orientadores/as laborais, e cuantificar métricamente as variables categóricas, á vez que se reduce a dimensionalidade dos datos a través da técnica coñecida como escalamento óptimo.

Para rematar, analizamos as diferenzas grupais tendo en conta que as variables de referencia que imos utilizar ao longo de todo este traballo son o xénero do orientador/a, a titulación, os anos de experiencia e a empresa na que traballan. Utilizamos as probas paramétricas t de Student e ANOVA para buscar diferenzas significativas nestes catro grupos subpoboacionais. No caso de atopalas, aplicaremos as probas non paramétricas de Kruskal-Wallis e Mann-Whitney para saber en que características se atópan esas diferenzas.

4.- Resultados

Como comentabamos na introdución deste traballo, o/a orientador/a debe detectar e ampliar no/a orientado/a aquelas características relacionadas cos aspectos persoais que lle permitirán afrontar a procura de emprego coñecendo e dominando as súas circunstancias persoais. Traballaríase polo tanto a área de intervención que Sánchez García (2004) denomina autocoñecemento e algunhas das competencias emocionais (xerais e específicas) da profesión que cita esta mesma autora. Pola súa banda, Montané (1993) fala de factores e variables relacionadas coa persoa para referirse ás nosas características. O dominio destas calidades facilitará no/a orientado/a o desenvolvemento dos procesos mentais que lle permitirán afrontar de forma autónoma e eficaz o proceso de buscar un traballo.

Os aspectos tratados nesta comunicación forman parte, ao mesmo tempo, das funcións dos/as orientadores/as laborais. En concreto a que Blasco (1998) denomina **formativa** e que pretende que o orientado adquira as habilidades de empleabilidade, as actitudes e a motivación para inserirse no mundo laboral. Dentro das accións OPEA², esta función tamén está presente facilitando o desenvolvemento e a adquisición de actitudes, habilidades e recursos que permitan superar barreiras internas como o desánimo, a falta de confianza nas propias posibilidades, etc.

Os ítems valorados nesta parte do traballo son: fomento do valor do traballo; desenvolvemento da motivación do orientado/a para a procura de emprego; desenvolvemento do autocoñecemento

² Accións de Orientación Laboral para o Emprego e Asistencia para o Autoemprego

e técnicas de reflexión sobre as condicións persoais e profesionais; desenvolvemento da autoestima; desenvolvemento das capacidades de aprendizaxe dos/as usuarios/as (motivación académica, estratexia de estudo, etc.); técnicas de resolución de problemas; técnicas de toma de decisións; técnicas de adaptación aos cambios; promoción da igualdade de oportunidades entre o home e a muller desde a orientación laboral.

4.1.- Formación recibida

En canto á formación recibida, as características que alcanzan unha maior media e un maior rango medio son as variables Desenvolvemento da motivación do orientado/a para a procura de emprego e Desenvolvemento da autoestima.

Na primeira (Dapof_motivación), atopamos que un 38,7% dos/as enquisados/as opinan estar bastante ou moi formados, mentres que un pouco máis dun cuarto (25,8%) apuntan que os seus coñecementos son poucos ou ningún. Ao redor dun 35,5% de profesionais consideran que a súa formación atópase nun punto entre pouca e bastante.

Na segunda característica (Dapof_autoestima), sobre un terzo dos/as orientadores/as (33,5%) din que o seu nivel de formación nesta variable situaríase entre pouco e bastante, mentres que un 36,1% expresan que a súa instrución foi bastante ou moita, e un 30,3% cren que teñen pouca ou ningunha formación.

Pola contra, en os demais aspectos, os/as orientadores/as comunican estar menos actualizados:

Na variable **Fomento do valor do traballo** (Dapof_fomento), atopamos que máis dun terzo dos/as enquisados/as (37,4%) aseguran estar pouco ou nada formados. Un 32,3% de orientadores/as, opinan que a súa formación nesta característica atópase entre pouco e bastante, mentres que un 30,4% afirma estar bastante ou moi instruídos.

Na característica **Desenvolvemento do autoconhecimento e técnicas de reflexión sobre as condicións persoais e profesionais** (Dapof_Autoconocimiento), as respostas tamén se atopan bastante repartidas, por unha banda temos case un terzo (32,3%) de enquisados/as que indican estar pouco ou nada actualizados neste aspecto, mentres que hai un 30,3% que opinan estar bastante ou moi formados. Tamén obtivemos que un 37,4% de orientadores/as consideran que a instrución recibida sitúase nun lugar intermedio entre pouca e ningunha.

No **Desenvolvemento das capacidades de aprendizaxe dos usuarios** (Dapof_aprendizaxe) atopamos que unha porcentaxe alta de orientadores/as din ter pouca ou ningunha formación (38,1%), mentres que un 29% aclaran que a súa formación é bastante ou moita. Obtivemos que case un terzo de enquisados/as (32,9%) cren que a súa instrución atópase nun punto intermedio entre pouco e bastante.

Un 30,9% dos/as enquisados/as expón ter bastante ou moita formación na variable **Técnicas de resolución de problemas** (Dapof_resolución), seguido de case un terzo (32,9%) que cren que os seus coñecementos sitúase nun punto intermedio entre pouco e bastante. Hai un 36,1% dos/as orientadores/as que manifestan recibir pouca ou ningunha formación neste aspecto..

En canto á **toma de decisións** (Dapof_decisións), achamos que non chega a un cuarto o número de orientadores/as que comunican ter bastante ou moita formación (23,7%), mentres que máis dun terzo deles (34,4%) opinan que a súa formación foi pouca ou ningunha. Tamén observamos un 31,8% que declaran que a instrución adquirida situaríase nun punto intermedio entre pouca e ningunha.

Na característica **Técnicas de adaptación aos cambios** (Dapof_cambios) observamos que case un cuarto dos/as orientadores/as (24,5%) mostran estar bastante ou moi formados, mentres que un 38,1% cren que os seus coñecementos son poucos ou ningún (desta porcentaxe destacamos que o 17,4% opinan que non recibiron ningún tipo de formación sobre este aspecto). Hai máis dun terzo de enquisados/as (37,4%) que cren que o seu nivel de instrución sitúase nun punto intermedio entre pouco e ningún nesta competencia xeral.

Finalmente, un 40% dos/as orientadores/as aseguran non ter ou ser moi pouca a súa formación en **Promoción da igualdade de oportunidades entre o home e a muller desde a orientación laboral** (Dapof_igualdade), fronte a case un terzo (32,9%) que afirma que é bastante ou moita. Hai un 27,1% que considera que os coñecementos adquiridos atópanse nun punto intermedio entre pouco e bastante.

4.1.1.- Estrutura valorativa da dimensión

Na análise da estrutura valorativa da formación recibida utilizamos a técnica de escalamento óptimo para reducir o número de variables orixinais a un conxunto máis pequeno de compoñente que representen a maior parte da información atopada nas variables orixe.

A análise CATPCA pon de manifesto a existencia de 2 factores principais identificados aos que chamamos “**Desenvolvemento do autoconocimiento**” e “**Desenvolvemento da toma de decisións**”.

O primeiro referirase ás habilidades necesarias para establecer unha actitude positiva de inserción mediante o desenvolvemento dos recursos persoais do demandante e asumir autonomamente o axuste do seu proxecto persoal de inserción. Poderíase relacionar coas competencias emocionais e algunha específica de Sánchez García (2004). O segundo céntrase nas habilidades necesarias para a toma de decisións, e poderíanse conectar coas competencias xerais ás que fai referencia esta mesma autora na súa clasificación das competencias profesionais do orientadora profesional.

O factor, **desenvolvemento do autoconocemento**, estaría formado polas características que se presentan a continuación, os cales encádranse nos coñecementos necesarios para desenvolver os recursos persoais do orientado/a :

Desenvolvemento do valor do traballo

Desenvolvemento da motivación do orientado/a para a procura de emprego

Desenvolvemento do Autoconocemento e técnicas de reflexión sobre as condicións persoais e profesionais.

Desenvolvemento da autoestima

Desenvolvemento das capacidades de aprendizaxe dos usuarios

Promoción da igualdade de oportunidades entre o home e a muller desde a orientación laboral

O segundo dos factores, **desenvolvemento da toma de decisións**, comporíano as tres variables seguintes e relacionaríase coas habilidades necesarias para a toma de decisións e resolución de conflitos.

Técnicas de resolución de problemas

Técnicas para a toma de decisións

Técnicas de adaptación aos cambios

4.1.3.- Análises das diferenzas grupais

Unha vez creadas novas variables a través do escalamento óptimo, unha xeral de toda a dimensión e unha segunda para os factores atopados (de forma que poderemos traballar con medidas de escala) aplicamos a T de Student e a Anova para buscar diferenzas significativas nos grupos de referencia (sexo, titulación, anos de experiencia e empresa), atopando que se producían en canto á titulación ($P=0,099$) e a empresa ($P=0,017$). Polo tanto decidimos buscar cales son esas diferenzas a través da proba de Kruskal-Wallis.

Analizando a **titulación** dos/as orientadores/as, observamos que no factor **Desenvolvemento da toma de decisións** quen apuntan estar máis formados son os psicólogos, seguido dos profesionais con titulacións do campo da educación e das Ciencias Sociais e Xurídicas.

En canto ao segundo factor, **Desenvolvemento do Autocoñecemento**, achamos dúas variables con diferenzas significativas: Desenvolvemento da autoestima (Dapof_autoestima, $P=0,012$) e Promoción da igualdade de oportunidades entre o home e a muller desde a orientación laboral (Dapof_igualdade, $P=0,094$). Os psicólogos volven ser quen aseguran ter máis formación nestas variables. No caso da característica desenvolvemento da autoestima, séguenlles en canto a nivel de formación os titulados en Educación e Ciencias Sociais e Xurídicas sendo os que menos formación recibiron os que teñen outras titulacións. No caso da característica promoción da igualdade de oportunidades entre o home e a muller desde a orientación laboral, logo dos/as psicólogos/as, os que din estar máis formados son os titulados en educación e os que teñen outras titulacións, mentres que os que menos coñecementos teñen son os profesionais que proveñen do campo das Ciencias Sociais e Xurídicas.

En canto ás diferenzas atopadas na variable **empresa**, obtivemos os seguintes resultados para un nivel de confianza do 95%:

Dentro do factor **Desenvolvo do Autoconocimiento**, na variable **Desenvolvemento das capacidades de aprendizaxe dos usuarios** (Dapof_aprendizaxe ($P=0,015$)), os que máis formación declaran ter son osas orientadores/as que traballan para outras empresas, seguido dos

que o fan para os axentes sociais e os concellos. Os que comunican menos formación son os empregados das oficinas de emprego.

En canto ao factor **Desenvolvo de toma de decisións**, na característica **Técnicas de resolución de problemas** (Dapof_resolución (P=0,065)), volven ser os/as orientadores/as que traballan para outras empresas os que aclaran que teñen máis formación neste aspecto, seguido dos que o fan nos concellos e para os axentes sociais. Os que menos formación expón ter son os empregados das oficinas de emprego.

4.2. Necesidades de formación

Nesta sección presentamos os resultados das valoracións dos/as orientadores/as laborais sobre as súas necesidades de formación en cada unha das cuestións expostas na dimensión.

Fixándonos nos rango media e as medias atopamos que as variables nas que os/as enquisados/as apuntan necesitar máis formación son por orde de puntuación:

Técnicas de adaptación aos cambios (Dapon_cambios), onde un 59,1% dos/as enquisados/as din precisar bastante ou moita formación nesta característica, mentres que un 16,9% opinan que é pouca ou ningunha. Case un cuarto (24%) cren que a súa necesidade de formación sitúase nun punto intermedio entre pouco e bastante nesta competencia emocional.

Na característica **Técnicas de resolución de problemas** (Dapon_resolución), máis dun 57,4% dos/as enquisados/as rexistraron precisar bastante ou moita formación é este aspecto, fronte a un 16,8% que afirma que a súa necesidade de formación é pouca ou ningunha. Hai un pouco máis dun cuarto (25,8%) que di ter unha necesidade de formación que se situaría nun punto intermedio entre pouco e bastante nesta competencia emocional.

En canto ás **Técnicas para a toma de decisións** (Dapon_decisións), achamos que máis da metade dos/as orientadores/as (57,8%) aseguran necesitar bastante ou moita formación nesta variable, fronte a un 20,8% que opinan que é pouca ou ningunha a que precisa. Hai un 21,4% que considera a súa necesidade de formación, nestoutra competencia emocional, nun punto intermedio entre pouco e bastante.

Na última variable que analizamos desta dimensión, **Promoción da igualdade de oportunidades entre o home e a muller desde a orientación laboral** (Dapon_igualdade), achamos que máis da metade dos/as orientadores/as (52,2%) revelan precisar bastante ou moita formación, mentres que un 22,6% opinan que é pouca ou ningunha a formación que necesitan. Hai un pouco máis dun cuarto (25,2%) que mostran que a súa necesidade de formación situaríase nun punto intermedio entre pouco e bastante.

Doutra banda, las características nas que estes profesionais non precisan tanta formación, son, por orde de puntuación:

Fomento do valor do traballo (Dapon_fomento): Preto da metade dos/as enquisados/as (40%) din necesitar bastante ou moita formación en canto ao fomento do valor do traballo, mentres que un 23,9% opinan que a súa necesidade de coñecemento é pouca ou ningunha. Temos ademais máis dun terzo (36,1%) que revelan que a súa necesidade de formación situaríase nun punto intermedio entre bastante e pouca, nesta competencia que se podería considerar deontolóxico de compromiso co traballo.

Desenvolvemento da motivación do orientado/a para a procura de emprego (Dapon_motivación): Atopamos que o 49% os/as enquisados/as mostran ter bastante ou moita necesidade de formación neste aspecto, mentres que un 20% consideran que precisan pouca ou ningunha formación. Un 31% situaríase entre pouca e bastante necesidade de formación nesta competencia emocional.

Desenvolvemento do autoconocimiento e técnicas de reflexión sobre as condicións persoais e profesionais (Dapon_autoconocimiento): Neste aspecto, máis da metade dos/as orientadores/as (52,3%) declaran que necesitan bastante ou moita formación, fronte a un 19,4% que considera que é pouca ou ningunha a que precisa. Temos máis dun cuarto de enquisados/as (28,4%) que manifestan que a súa necesidade de formación situaríase entre pouca e bastante nesta competencia, que se podería considerar xeral e exploratoria.

Desenvolvemento da autoestima (Dapon_autoestima): En canto a este aspecto, tamén observamos que un 49% dos/as orientadores/as comunican necesitar bastante ou moita formación (de feito un 20% aclaran precisar moita formación), fronte a un 20% que opinan que a súa necesidade de formación é pouca ou ningunha a que precisa. Temos un 31% que se

situaría nun punto intermedio en canto a necesidade de formación, entre pouca e bastante, nesta competencia emocional.

Desenvolvemento das capacidades de aprendizaxe dos usuarios (Dapon_aprendizaxe): Nesta variable atopamos que un 48% dos/as orientadores/as expón necesitar bastante ou moita formación, mentres que un 20,6% indica que é pouca ou ningunha. Temos un 31% que se sitúa nun punto intermedio entre pouca e bastante necesidade de formación nesta competencia do proceso de ensino-aprendizaxe.

4.2.1. Estrutura valorativa da dimensión

Na análise da estrutura valorativa das necesidades de formación utilizamos a mesma técnica que na análise da formación recibida. A análise CATPCA pon de manifesto que existen dous factores, manténdose os descritos na análise da formación recibida nesta dimensión e aos que os denominamos da mesma forma: Desenvolvemento do autoconhecimento e Desenvolvemento da toma de decisións.

4.2.2. Análisis das diferenzas grupales

Xeradas novas variables a través do escalamento óptimo (a xeral de toda a dimensión e unha segunda para os factores atopados), volvemos aplicar a T de Student e a Anova para buscar diferenzas significativas entre os grupos cos que traballamos: sexo, titulación, anos de experiencia e empresa. Como obtivemos que existían diferenzas significativas en canto á titulación ($P=0,041$), usamos a proba de Kruskal-Wallis para comprobar onde estaban esas diferenzas (nivel de significación do 95%).

Desenvolvemento do autoconhecimento e técnicas de reflexión sobre as condicións persoais e profesionais (Dapon_autoconocimiento) ($P=0,059$). Os/as orientadores/as laborais que teñen outras titulacións son os que manifestan ter máis necesidade de formación nesta característica, seguido polos que proveñen do campo da educación e os das Ciencias Sociais e Xurídicas. Os que menos necesidade de formación revelan son os/as psicólogos/as.

Desenvolvemento da autoestima (Dapon_autoestima) ($P=0,017$). En canto ao desenvolvemento da autoestima, os/as orientadores/as que mostran ter máis necesidade de formación son os que teñen outras titulacións, co maior rango media, nun punto intermedio

atópanse os titulados en educación e Ciencias sociais e Xurídicas, e en último lugar os/as psicólogos/as, co menor rango e polo tanto con menor necesidade de formación expresada.

Técnicas de resolución de problemas (Dapon_resolución) ($P=0,013$). Os/as enquisados/as con outras titulacións declaran ter máis necesidades de formación nesta característica que os seus compañeiros, séguenlle os titulados en educación, e os que menos rango media obtiveron, e polo tanto menor necesidade de formación, son os titulados en Ciencias Sociais e Xurídicas e os/as psicólogos/as, con case a mesma puntuación.

Técnicas para a toma de decisións (Dapon_decisións) ($P=0,021$). Volven ser os profesionais con outras titulacións os que comunican que teñen máis necesidade de formación nas técnicas para a toma de decisións, seguido dos titulados en educación. Os que menos necesidade expresan, con case o mesmo rango media, son os titulados en Ciencias Sociais e Xurídicas e os/as psicólogos/as.

Técnicas de adaptación aos cambios (Dapon_cambios) ($P=0,055$). En canto ás técnicas de adaptación aos cambios, os/as enquisados/as con outras titulacións son os que obteñen o maior rango media e polo tanto manifestan unha maior necesidade de formación. Séguenlle na escala os titulados en educación e para rematar, atopamos cos rangos máis baixos e case coa mesma puntuación aos titulados en Ciencias Sociais e Xurídicas e aos Psicólogos.

Promoción da igualdade de oportunidades entre o home e a muller desde a orientación laboral (Dapon_igualdade) ($P=0,096$ para $P0,1$). Nesta última variable de análise atopamos que son os titulados en educación os que aclaran unha maior necesidade de formación en temas de igualdade de oportunidades, seguidos con case o mesmo rango media polas que teñen outras titulacións e as que veñen do mundo das Ciencias Sociais e Xurídicas. En último lugar atópanse os/as psicólogos/as.

4.3.- Conclusións

Aínda que a nosa finalidade é a de establecer unha análise de necesidades, as conclusións só poden ser en termos de tendencias ou de posibilidade, xa que debemos de ter en conta a complexidade, a conxuntura e a contextualización dos fenómenos estudados (as necesidades de formación). A complexidade vén dada pola necesidade de traballar con percepcións e valoracións persoais que van depender do contexto na que se producen, porque as percepcións e

valoracións son efecto de distintas actuacións e da súa intersección no tempo e o espazo, e do contexto, porque calquera percepción e valoración poden ter efectos diferentes dependendo deste. Estes tres elementos non impiden a intención de establecer certas tendencias e xeneralizacións.

A análise da estrutura valorativa desta dimensión puxo de manifesto a existencia de dúas factores aos que chamamos “Desenvolvemento do autoconhecimento” e “Desenvolvemento da toma de decisións”. O primeiro relacionárase cos coñecementos necesarios para desenvolver os recursos persoais do orientado/a e estaría formado polo desenvolvemento do valor do traballo; o desenvolvemento da motivación do orientado/a para a procura de emprego; o desenvolvemento do autoconhecimento e técnicas de reflexión sobre as condicións persoais e profesionais; o desenvolvemento da autoestima; o desenvolvemento das capacidades de aprendizaxe dos usuarios; a promoción da igualdade de oportunidades entre o home e a muller desde a orientación laboral. O segundo dos factores, desenvolvemento da toma de decisións, relacionárase coas habilidades necesarias para a toma de decisións e resolución de conflitos, e está formado polas variables relacionadas coas técnicas de resolución de problemas; técnicas para a toma de decisións; e técnicas de adaptación aos cambios. Estes factores están presentes tanto na formación recibida como nas necesidades de formación.

Os/as orientadores/as que teñen outras titulacións diferentes a Psicología, Ciencias da Educación e Ciencias Sociais e Xurídicas, son os que manifestan ter maior necesidade de formación nos factores de desenvolvemento do autoconhecimento e desenvolvemento da toma de decisións, o cal poderíamos atopar lóxico, ao ser estas características máis propias de campo da psicología, de feito, o colectivo de psicólogos/as son os que din ter menor necesidade de formación e estar máis actualizados nesta variable. Habería que establecer un plan de formación específico para este colectivo no que se desenvolvesen as habilidades necesarias para fomentar no usuario o desenvolvemento dos aspectos persoais para a ocupación.

Doutra banda, tamén vemos diferenzas significativas segundo a empresa na que traballa oa orientadora, sendo os profesionais que traballan para outras empresas os que din estar mellor formados nos dous factores desta dimensión, en concreto no desenvolvemento das capacidades de aprendizaxe dos usuarios (factor desenvolvo do autoconhecimento) e nas técnicos de resolución de problemas (factor de desenvolvemento da toma de decisións), mentres que os técnicos que manifestan ter menos formación nestas dúas variables son os que traballan no

Servizo Público de Emprego. Este último colectivo debería ser formado para que poidan desenvolver a capacidade de aprendizaxe nos seus usuarios e a toma de decisións.

Para rematar , a promoción da igualdade de oportunidades entre o home e a muller desde a orientación laboral é un aspecto novo, que aínda non está interiorizado como parte do traballo diario e que non se adoita plasma sistematicamente nos plans de estudo das accións formativas, e cando se fai, non se desenvolve de forma práctica e motivadora como para facer uso del.

Referencias

Actas do XII Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa: Investigación en Innovación Educativa. Universidade de PersonName A Lagoa, 21-23, sept. 2005.

Azpillaga Larrea, B. e Bereziartua Zendoia, J. (2005). Análise do traballo. Identificación de compoñentes de competencias para o desempeño da orientación. En *Actas do XII Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa: Investigación en Innovación Educativa* (796-803). Universidade de PersonName A Lagoa, 21-23, sept.

Blasco, B. e Fernández Raigosa, M. (1998) A orientación profesional no desenvolvemento do territorio. En Sobrado, L. (Ed.) *Orientación e Inserción profesional* (393-451). Barcelona: Editorial EstelUniversidade de Santiago.

Echeverría, B. ; Isús, S.; Martínez, P. e Sarasola, L. (2008). *Orientación profesional*. Barcelona: Editorial UOC.

Hernández Fernández, J. (2004a). Competencias específicas do orientador laboral. En *Actas de PersonName a Conferencia Internacional Orientación, Inclusión Social e Desenvolvemento de PersonName a Carreira* (673-677). Universidade dá Coruña, 15-17sept.

Hernández Fernández, J. (2004b). Perfil do orientador laboral na rexión de Murcia. En *Actas de PersonName a Conferencia Internacional Orientación, Inclusión Social e Desenvolvemento de PersonName a Carreira* (965-968). Universidade dá Coruña, 15-17sept.

Monclús A. e Sabán, C. (2000). As novas directrices de PersonName a Unión Europea sobre formación e emprego. En Moclús, Formación e Emprego: ensino e competencias (307-322). Granada: Comares.

Montané, J. (1993). *Orientación Ocupacional*. Barcelona: CEAC

Orde de 20 de xaneiro de 1998 (BOE de 23 de xaneiro de 1998), pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións para a realización de accións de orientación profesional para o emprego e asistencia para o autoemprego.

Perea Veiga, G.; De Salvador González, X. e Arza Arza, N. (2007). Necesidades e formación

dos orientadores laborais en Galicia. En XIII *Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa* (636-639). San Sebastián, xuño.

Sánchez García, M. F. (2004). Institucións e servizos de orientación e inserción laboral. En Sánchez García, M. F., *Orientación laboral. Para a diversidade e o cambio* (257-282). Madrid: Sanz e Torres.

Sánchez García, M.F. (2004). Modelos de intervención e bases para a elaboración de programas de orientación laboral e profesional. En Sánchez García, M. F. *Orientación laboral. Para a diversidade e o cambio* (309-323). Madrid: Sanz e Torres

Sánchez García, M.F. (2004). *Orientación laboral. Para a diversidade e o cambio*. Madrid: Sanz e Torres

Sobrado, L.; Martín, L.; Couce, A. e Rial, R. (2003). Exploración das competencias dos orientadores profesionais en contextos sociolaborais. En *Revista Española de Orientación e Psicopedagogía*, 14(2), 2º semestre, 41-62.

Xunta de Galicia (2001). Plan Galego de Formación Profesional (2002-2006). Santiago: Autor.

Zabalza, M. A. e Rial Sánchez, A. (1990). Análise de necesidades en formación profesional e acceso ao emprego. *Revista de investigación educativa*, 8(16), 265-270.