

ÍNDICE

<i>Presentación</i>	15
Capítulo 1. MARCO CONCEPTUAL DE LA ORIENTACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL. María Fe Sánchez García	19
1. Introducción.....	21
2. Evolución de las prácticas orientadoras.....	22
2.1. Años cincuenta y sesenta.....	23
2.2. Años setenta.....	23
2.3. Años ochenta y noventa.....	24
2.4. Primera década del siglo XXI.....	25
2.5. Importancia del movimiento de Educación para la carrera.....	27
3. Principales enfoques teóricos en orientación profesional y personal.....	30
3.1. Enfoque de rasgos y factores.....	30
3.2. Enfoque psicodinámico.....	31
3.3. Enfoque tipológico de Holland.....	32
3.4. Modelos teóricos de la toma de decisiones.....	32
3.5. Enfoque sociofenomenológico de Donald E. Super.....	34
3.6. Enfoque sociocognitivo de Lent, Brown y Hackett.....	35
3.7. Enfoque del diseño de vida de Savickas.....	36
4. Delimitación conceptual de la orientación profesional y personal.....	37
4.1. Orientación profesional y Orientación personal.....	37
4.2. Orientación laboral y Orientación profesional.....	40
4.3. Orientación vocacional, Orientación profesional y Orientación para la carrera.....	40
Síntesis.....	41
Para saber más.....	43
Actividades para la reflexión.....	44
Términos del glosario.....	44

Capítulo 2. ORIENTACIÓN INCLUSIVA, DIVERSIDAD Y FACTORES DE RIESGO.	
<i>María Fe Sánchez García</i>	45
1. Introducción.....	47
2. Diversidad y exclusión.....	49
3. Diversidad y orientación para la carrera	51
3.1. Igualdad de oportunidades, derecho a la educación y derecho al trabajo	52
3.2. Condiciones personales de riesgo a considerar en orientación	53
3.2.1. El género, un factor de riesgo para la mitad de la población.....	55
3.2.2. La edad y la etapa de desarrollo de la carrera	59
3.2.3. La identidad cultural, étnica o religiosa.....	62
3.2.4. Otras condiciones de riesgo de exclusión.....	67
4. La intervención desde una orientación inclusiva	71
Síntesis	73
Para saber más	75
Actividades para la reflexión.....	76
Términos del glosario.....	76
Capítulo 3. INTERVENCIÓN ORIENTADORA EN LAS DIMENSIONES PROFESIONAL Y PERSONAL.	
<i>María Fe Sánchez García</i>	77
1. Introducción.....	79
2. Principios básicos de la orientación	80
3. Contextos donde tiene lugar la intervención orientadora	82
4. Dimensiones de intervención para el desarrollo profesional y personal	83
4.1. Autoconocimiento (autoexploración).....	84
4.1.1. El balance de competencias profesionales y personales.....	85
4.2. Conocimiento del entorno formativo y socio-profesional...	86
4.3. Toma de decisiones.....	87
4.4. Planificación y gestión de la carrera: el proyecto vital y profesional	88
5. Funciones y competencias del profesional de la orientación.....	90
5.1. Perfil competencial.....	93

5.2. Código ético y deontológico	95
Síntesis	97
Para saber más	98
Actividades para la reflexión.....	99
Términos del glosario.....	99
Capítulo 4. COMPETENCIAS EMOCIONALES Y DESARROLLO VITAL-PROFESIO-	
NAL. Rafael Bisquerra Alzina	101
1. Introducción.....	103
2. La orientación para la prevención y el desarrollo.....	104
3. De la inteligencia cognitiva a las inteligencias múltiples	105
4. La inteligencia emocional	107
5. Las competencias emocionales	108
6. La educación emocional.....	110
7. La función de la orientación en la educación emocional.....	112
8. El desarrollo vital-profesional.....	117
Síntesis	118
Para saber más	119
Actividades para la reflexión.....	120
Términos del glosario.....	120
Capítulo 5. AUTOCONCEPTO, VALORES Y EXPECTATIVAS COMO FACTORES DE	
DESARROLLO. Magdalena Suárez Ortega	121
1. Introducción.....	123
2. El desarrollo de la carrera	124
2.1. La carrera como concepto complejo y multidimensional...	124
2.2. La identidad personal y profesional	125
2.3. El significado del «estilo vital» y su relación con el desa-	
rrollo	126
2.4. Factores influyentes en el desarrollo personal y profesional .	127
3. Algunas dimensiones relevantes	128
3.1. Autoconcepto, autoimagen y autoestima	128
3.2. Estilo atribucional, motivación de logro y expectativas.....	131
3.3. Los valores vitales.....	133

4. La resiliencia como factor de desarrollo. Un necesario cambio de enfoque en orientación	135
Síntesis	137
Para saber más	138
Actividades para la reflexión.....	140
Términos del glosario.....	141
<i>Capítulo 6. TRANSICIONES Y EMPLEABILIDAD EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA. María Fe Sánchez García</i>	143
1. Introducción.....	145
2. Transformaciones socioeconómicas y precarización del mercado laboral	146
2.1. El desempleo	148
2.2. El subempleo	150
2.3. La precariedad laboral	150
3. Afrontar las transiciones	153
4. Mantener la empleabilidad	157
4.1. Empleabilidad y formación a lo largo de la vida.....	160
4.2. Evaluación y acreditación de competencias profesionales.	161
5. Orientación para la carrera a lo largo de la vida y empleabilidad	163
Síntesis	164
Para saber más	166
Actividades para la reflexión.....	167
Términos del glosario.....	168
<i>Capítulo 7. APRENDER A APRENDER A LO LARGO DE LA VIDA. M. Teresa Padilla Carmona e Inmaculada Martínez García</i>	169
1. Introducción.....	171
2. La importancia de las competencias metacognitivas y las habilidades de autoaprendizaje en el desarrollo vital y profesional ..	172
3. Conceptualización de algunas competencias implicadas en el aprender a aprender	173

3.1. Aprendizaje autorregulado.....	175
3.2. Metacognición	176
3.3. La dimensión socioemocional en la regulación de los aprendizajes	177
3.4. Otros elementos clave para el aprendizaje a lo largo de la vida	179
4. La orientación para el desarrollo de la metacognición y el autoaprendizaje.....	181
Síntesis	186
Para saber más	188
Actividades para la reflexión.....	189
Términos del glosario.....	189

<i>Capítulo 8. SUBSISTEMAS Y MODELOS INSTITUCIONALES EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL. María Fe Sánchez García</i>	191
1. Introducción.....	193
2. El momento actual: una estructura fragmentada en tres subsistemas de orientación	193
2.1. Subsistema de orientación escolar	196
2.2. Subsistema de orientación universitaria.....	198
2.3. Subsistema de orientación socio-laboral-comunitario	200
2.3.1. Modelo de orientación para el empleo y el autoempleo	201
3. Otros programas y acciones de formación para el empleo y de inserción laboral	206
3.1. Formación para el empleo	206
3.2. Intermediación: agencias de colocación y bolsas de trabajo .	207
3.3. Empresas de inserción laboral.....	208
4. Programas no institucionales.....	209
5. Consideraciones sobre los retos pendientes.....	211
Síntesis	213
Para saber más	216
Actividades para la reflexión.....	217
Términos del glosario.....	217

Capítulo 9. ESTRATEGIAS BÁSICAS DE INTERVENCIÓN EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL. Magdalena Suárez Ortega y Adoración Moreno Calvo	219
1. Introducción.....	221
2. La entrevista aplicada a procesos de orientación profesional y personal	222
2.1. Concepto y fines principales de la entrevista.....	222
2.2. Aspectos básicos a considerar en el proceso de entrevista aplicada a la orientación profesional y personal	223
3. La dinámica de grupos	225
4. La tutoría.....	227
4.1. Concepto de tutoría	227
4.2. Perfil del tutor/a, competencias y habilidades esenciales ...	228
4.3. El acompañamiento	229
5. La mentoría.....	230
5.1. Concepto y proceso de mentoría	231
5.2. Relación entre tutoría y mentoría	232
6. El coaching.....	235
6.1. Qué es el coaching.....	235
6.2. Cómo trabajar en coaching.....	236
6.2.1. Estudio de la situación: La técnica DAFO.....	237
6.3. La relación de ayuda	238
Síntesis	239
Para saber más	241
Actividades para la reflexión.....	243
Términos del glosario.....	243
Capítulo 10. ESTRATEGIAS DE EXPLORACIÓN Y DIAGNÓSTICO APLICADAS A LA ORIENTACIÓN Y AL CAMBIO PERSONAL. M. Teresa Padilla Carmona	245
1. Introducción.....	247
2. El diagnóstico en la orientación profesional y personal	248
3. Estrategias de exploración abiertas y no estandarizadas.....	251
3.1. Historias de vida	252
3.2. Tarjetas vocacionales.....	256
3.3. Portafolios	259

Síntesis.....	262
Para saber más	263
Actividades para la reflexión.....	265
Términos del glosario.....	266

Capítulo 11. ESTRATEGIAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y EL AUTOEMPLEO.

María Fe Sánchez García 267

1. Introducción.....	269
2. El proyecto profesional como marco estratégico del plan de búsqueda	270
3. Técnicas básicas para la búsqueda de empleo	274
3.1. La selección de personal	275
3.2. Plan de búsqueda y estrategias para entrar en procesos de selección.....	277
3.2.1. Elaboración del CV y carta de presentación	278
3.2.2. Agenda y registro de búsqueda	280
3.2.3. Gestión de la información: búsqueda de ofertas, fuentes y recursos	281
3.2.4. Red de relaciones personales y profesionales	283
3.2.5. Autopresentación	284
3.3. Técnicas específicas aplicables en el momento de la selección	285
3.3.1. Entrevista de trabajo	285
3.3.2. Entrenamiento en pruebas psicotécnicas	286
4. La alternativa del autoempleo y la habilidad emprendedora.....	287
Síntesis.....	289
Para saber más	291
Actividades para la reflexión.....	292
Términos del glosario.....	292

Capítulo 12. APLICACIONES DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) AL ÁMBITO DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL.

Roberto Baelo Álvarez 293

1. Introducción.....	295
2. La globalización como marco de partida de la sociedad actual .	296
3. Las TIC en las sociedades del siglo XXI	298

CAPÍTULO 3
INTERVENCIÓN ORIENTADORA EN LAS DIMENSIONES
PROFESIONAL Y PERSONAL

María Fe Sánchez García
Universidad Nacional de Educación a Distancia

1. Introducción
2. Principios básicos de la orientación
3. Contextos donde tiene lugar la intervención orientadora
4. Dimensiones de intervención para el desarrollo profesional y personal
 - 4.1. Autoconocimiento (autoexploración)
 - 4.1.1. El balance de competencias profesionales y personales
 - 4.2. Conocimiento del entorno formativo y socio-profesional
 - 4.3. Toma de decisiones
 - 4.4. Planificación y gestión de la carrera: el proyecto vital y profesional
5. Funciones y competencias del profesional de la orientación
 - 5.1. Perfil competencial
 - 5.2. Código ético y deontológico

Síntesis

Para saber más

Actividades para la reflexión

Términos del glosario

1. INTRODUCCIÓN

En la evolución de la práctica orientadora se han delimitado ciertos elementos que la sustentan y sobre los que se ha llegado a un razonable consenso y aceptación por parte de los orientadores e investigadores de este campo. Así, los principios de prevención, de desarrollo y de intervención social deben estar presentes en las iniciativas y acciones que se ponen en marcha. Se trata de planteamientos tendentes a entender la orientación como un derecho de todas las personas, sea cual sea su edad o condición, para ayudarlas en su desarrollo profesional y personal, especialmente en los momentos en que han de afrontar transiciones importantes en sus vidas. Estas acciones se desarrollan en aquellos contextos donde se encuentra la persona, ya sean educativos, socio-laborales, o bien en vínculo con los ámbitos comunitarios de apoyo e integración social.

Los contenidos de la ayuda prestada, en la mayor parte de los programas y servicios, giran en torno a una serie de dimensiones que convergen en la finalidad de alcanzar un óptimo desarrollo de la persona. Particularmente, se plasman en un entrenamiento en ciertas competencias que la hacen progresivamente más autónoma y eficaz para gestionar y desarrollar su carrera vital-profesional.

En el ejercicio profesional de la orientación cabe delimitar un perfil general de funciones y de competencias especializadas que, junto con la adopción de un código deontológico, garantizan el óptimo desempeño. De ese perfil general, se derivan los perfiles específicos que tienen lugar en los contextos concretos, dependiendo de las peculiaridades del entorno, de los objetivos perseguidos y de las necesidades de la población atendida.

2. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ORIENTACIÓN

Existe una serie de principios en los que se fundamenta la orientación que vienen siendo compartidos por los distintos autores: el principio de *prevención*, el principio de *desarrollo* y el principio de *intervención social o ecológico*. En las clasificaciones que proponen algunos autores se incorporan también otros principios: el principio *antropológico* (Álvarez Rojo, 1994), el principio de *diagnóstico y evaluación* (Repetto, 1995), el principio *el cambio terapéutico* (Pérez Boullosa y Blasco, 2001) o el principio de *potenciación o empowerment* (Rodríguez Espinar, 1998).

En el cuadro siguiente (Cuadro 1), recogemos las características e implicaciones más destacables de los principios de prevención, desarrollo e intervención social.

Cuadro 1. Principios de la orientación profesional y personal		
Principios	Características	Implicaciones para la orientación profesional y personal
Prevención	La orientación debe actuar de forma proactiva contra las circunstancias negativas antes de que se produzcan su efectos (prevención primaria)	<ul style="list-style-type: none"> — Apertura a todo entorno social y a los <i>factores que puedan obstaculizar</i> el óptimo desarrollo de la carrera. — Acción dirigida a <i>todas las</i> personas y grupos, no sólo a los que se encuentran situación problemática o de riesgo. — Importancia del <i>diagnóstico y la evaluación</i> para un conocimiento temprano de las necesidades (Repetto, 1995). — Vinculación con el modelo de <i>programas</i> (en oposición al modelo remedial o <i>de servicios</i>) (Álvarez Rojo, 1994). — Requiere una cultura <i>colaborativa</i> de los agentes de orientación, que permita una planificación y actuación coordinadas (Malik, 2002)



Desarrollo	<p>La orientación ha de ser un agente activador y facilitador del desarrollo pleno e integral de la persona (de sus capacidades, habilidades y potencial) a lo largo de toda la vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Exige estimular, favorecer y potenciar el desarrollo de la carrera como proceso a lo largo de la vida. — Requiere la adopción de un enfoque constructivista: proporcionar experiencias y situaciones de aprendizaje (Rodríguez Espinar 1993; Echeverría, 1995). — La orientación es un proceso de ayuda, <i>continuo e integral</i> dirigido a <i>todas</i> las personas. — Requiere un papel activo de la persona orientada. — Persigue el desarrollo de la capacidad para confrontarse constructivamente con los factores que determinan su carrera (potenciación o empowerment) (Rodríguez Espinar, 1998). — Se realiza a través de procesos <i>educativos</i> (Álvarez Rojo, 1994).
Intervención social	<p>La orientación ha de tener en cuenta los contextos en los que está inmersa la persona, con todos sus factores y circunstancias</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Supone <i>analizar los factores ambientales</i> que repercuten en la toma de decisiones de la persona orientada (Rodríguez Espinar, 1998). — Considera el centro formativo o de trabajo como un <i>sistema de interacción</i> (Vélaz de Medrano, 1998). — Ha de dirigirse también a <i>modificar aspectos concretos del contexto</i>: educativo, familiar y sociolaboral (Rodríguez Espinar, 1998). — El orientador asume un papel de <i>agente de cambio social</i> (Álvarez Rojo, 1994). — Debe favorecer el desarrollo de las competencias interculturales (Malik, 2002).

3. CONTEXTOS DONDE TIENE LUGAR LA INTERVENCIÓN ORIENTADORA

Teniendo en cuenta el principio de intervención social, asumimos que la orientación ha de adoptar un enfoque sistémico-ecológico, desde el cual el desarrollo de la persona se considera como un proceso en interacción dialéctica con el(los) contexto(s) en el que vive (Repetto, 1994; Vélaz de Medrano, 1998). Por tanto debe analizar el modo en que estos contextos afectan al desarrollo de las personas, las situaciones y las necesidades que se derivan.

Los campos de actuación del orientador/a son variados y comprenden, entre otros, los contextos del sistema educativo formal, del mundo sociolaboral y organizacional, así como las actividades de apoyo sociocomunitario.

- *Contexto educativo.* Las acciones de orientación tienen lugar en los diversos niveles educativos: infantil y primaria, de secundaria y bachillerato, de formación profesional y universitaria. En la educación primaria y secundaria, la orientación está más regulada e institucionalizada, con un amplio desarrollo legislativo. Los centros educativos constituyen el contexto de intervención más regulado e investigado. Atienden por tanto a la población infantil, adolescente y joven.
- *Contexto sociolaboral y organizacional.* Comprende los ámbitos vinculados al mundo del trabajo, como son los servicios y programas destinados a la inserción laboral, la formación profesional continua de los trabajadores, y el marco de sistema de evaluación y acreditación de competencias profesionales. Las actuaciones son generalmente promovidas y financiadas por las administraciones públicas, y gestionadas a través de diversas entidades (organizaciones sindicales y patronales, fundaciones, organizaciones no gubernamentales, organismos públicos de ámbito local, etc.) o en el seno de la propia empresa. En estos contextos se atiende a la población joven y adulta, frecuentemente, en situación de desempleo o que busca un empleo más ajustado a su formación y expectativas.
- *Contexto sociocomunitario.* Abarca actuaciones por parte de entidades centradas en el apoyo y la integración social, generalmente fuera de las instituciones formativas y de las del mundo del trabajo. Se desarrollan en el seno de programas o servicios públicas (servicios sociales de las comunidades autónomas o ayuntamientos), así como de

organizaciones no gubernamentales (ONG), religiosas y grupos asociativos de diversa índole, que reciben frecuentemente financiación pública y que cuentan en ocasiones con el trabajo voluntario de algunos ciudadanos. En estos contextos, la orientación profesional suele estar vinculada a iniciativas de apoyo personal, médico, psicológico, económico o incluso lúdico, para poblaciones con necesidades específicas (a menudo en situación de desempleo y en las que convergen además otras condiciones de exclusión social).

4. DIMENSIONES DE INTERVENCIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL

Son abundantes las propuestas en relación con lo que deberían ser los contenidos o dimensiones de la orientación para el desarrollo profesional y personal, entre otras, las de Álvarez González y Bisquerra Alzina (2012), Rodríguez Espinar (1993), Rodríguez Moreno (1992, 1998), Romero Rodríguez (1999, 2000), Sánchez García (2003, 2004), o Sobrado, (1999). La mayor parte coinciden en señalar, al menos tres grandes núcleos: el *autoconocimiento*, el *conocimiento del mundo laboral* y la *habilidad para tomar decisiones*. Asimismo, se atiende cada vez más a las dimensiones relacionadas con la *planificación y desarrollo del proyecto vital-profesional*. En todo caso, se trata de dimensiones que interactúan y se retroalimentan entre sí.

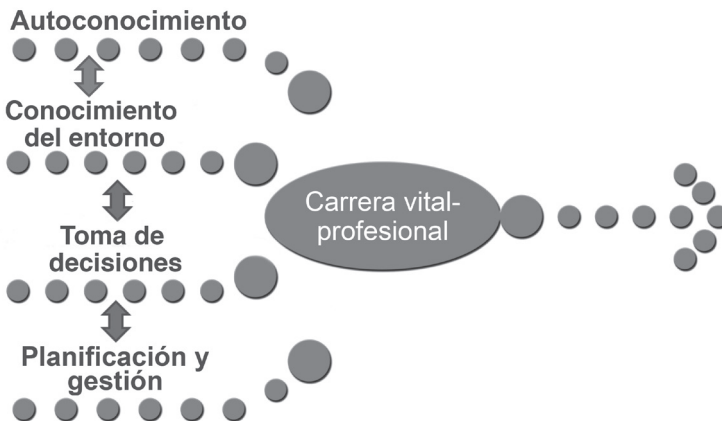


Figura 1. Dimensiones de intervención.

4.1. Autoconocimiento (autoexploración)

El autoconocimiento es el área de intervención más extensamente reconocida y trabajada en los programas de orientación, al ser considerada, como base necesaria e imprescindible para la toma de decisiones de carrera.

Constituye un paso previo necesario para tener conciencia de uno mismo. El individuo ha de conocer y reflexionar sobre la amplia variedad de cualidades, aptitudes, actitudes, valores, competencias, conocimientos, experiencias que posee: todo esto representa su *potencial* (personal y profesional), dentro del cual ocupan un lugar importante ciertos aspectos, tales como:

- La historia de vida, las principales transiciones en la trayectoria vital y profesional
- El autoconcepto y la autoestima
- La propia identidad o identidades que se van construyendo en interacción con el medio
- Los valores personales y en relación con el trabajo
- Las motivaciones e intereses personales y profesionales
- Los sistemas atribucionales, las expectativas de logro y de autoeficacia
- Los conocimientos, las aptitudes (cognitivas y físicas), los talentos personales y las competencias (transversales y específicas)
- Las habilidades socioemocionales (autorregulación, autocontrol emocional, resiliencia, habilidades sociales)

La intervención en este núcleo de contenidos supone actuar con un carácter fundamentalmente *preventivo*. Para facilitar la auto-exploración, la ayuda orientadora estará muy marcada por la función diagnóstica (uso de técnicas de evaluación y diagnóstico) no sólo para ayudar a la persona a determinar su potencial, sino también para proporcionarle criterios en su toma de decisiones, realimentando así el proceso de orientación. Será esencial el papel activo de la persona orientada. En esa finalidad se han desarrollado diversas estrategias de intervención que se presentan en los capítulos 9 y 10.

Es preciso tener muy en cuenta que las diversas dimensiones que componen el potencial profesional y personal de un individuo no son estáticas, sino aspectos dinámicos y cambiantes con el paso del tiempo (es el caso,

por ejemplo, de los intereses y preferencias, las motivaciones y numerosas habilidades y competencias), en interacción con las relaciones establecidas en los diversos contextos y con los nuevos aprendizajes y experiencias.

4.1.1. El balance de competencias profesionales y personales

El *balance de competencias* es un término desarrollado en el ámbito francófono en los años ochenta. Puede definirse como un «método de autoanálisis asistido de competencias, de actitudes, de intereses profesionales y del potencial de un individuo en función de la puesta a punto, por su parte, de un proyecto de desarrollo profesional o de inserción laboral o de formación para el trabajo» (Serreri, 2007, p. 17). Viene a ser un conjunto de acciones que permite una aproximación global de la persona, respecto a sus identidades, su imagen de sí misma, sus valores, etc., para confrontarla con acontecimientos y situaciones problemáticas que requieren buscar soluciones y tomar decisiones (Aubret, 2007).

Se concibe, por tanto, como una estrategia que ayuda a las personas para adquirir plena conciencia de todo su bagaje de experiencias, de conocimientos y de competencias, acumulados a lo largo de su vida, con el fin de utilizarlos y proyectarlos hacia el futuro. Por ello es una estrategia estrechamente vinculada a la noción de *proyecto profesional*.

Asimismo, puede aplicarse en el marco de un itinerario de formación, de inserción o reinserción, para afrontar entrevistas de trabajo, o para facilitar la transparencia de las competencias y de las cualificaciones desde una finalidad evaluadora y certificadora (Romero, 2008).

De acuerdo con Serreri (2007, pp. 21-26) el balance de competencias se desarrolla en tres fases:

- a) *Fase preliminar*. Es una fase de acogida, pre-diagnóstica e introductoria. De análisis riguroso de las necesidades de la persona, de información acerca del proceso de balance y para hacer emerger sus motivaciones y expectativas.
- b) *Fase de investigación*. Es una fase diagnóstica, de profundización y análisis. Para identificar y reconstruir los conocimientos, las habili-

dades y los recursos psicosociales, así como para valorar los conocimientos, los recursos y competencias profesionales.

- c) *Fase de síntesis y devolución.* Se centra en reelaborar el conjunto de elementos informativos de las dos fases anteriores. Y en organizar el portafolios de competencias y el documento de síntesis.

El balance de competencias se caracteriza por (Aubret, 2007):

- Ser algo personalizado, que concierne a la persona en su globalidad y como resultado de una decisión personal.
- Estar estructurado y organizado en torno a objetivos definidos por la persona.
- Tener lugar en el marco de una red de interacciones sociales, de métodos y de instrumentos.
- Requerir la actuación de profesionales experimentados y cualificados de consejo y acompañamiento.

4.2. Conocimiento del entorno formativo y socio-profesional

El conocimiento del entorno es otro núcleo indispensable que debe transcurrir de forma paralela y retroalimentada con la dimensión de autoconocimiento. Aportará valiosas informaciones para poder afrontar transiciones importantes (como el acceso al primer empleo, la salida de una situación de desempleo, las reorientaciones profesionales sucesivas u otros cambios de índole profesional o personal). El entorno formativo, familiar, social y laboral nos proporciona claves para actuar e interactuar para construir proyectos, reconocer oportunidades, analizar las exigencias e identificar las competencias que será necesario desarrollar para alcanzar los objetivos profesionales.

Los aspectos a explorar (Sánchez García, 2004) pueden ser muy variados:

- La evolución y condicionantes del mercado de trabajo. El contexto socio-político-ideológico y las influencias que genera en las oportunidades y opciones.
- Los perfiles profesionales que se derivan de una determinada profesión u ocupación.