

COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS ORIENTADORES EDUCATIVOS MEXICANOS

PROFESSIONAL COMPETENCIES FOR MEXICAN GUIDANCE PRACTITIONERS

*Gabriela Cabrera López**
Universidad Nacional Autónoma de México

RESUMEN

Las constantes transformaciones del mundo actual han puesto de manifiesto la urgente necesidad de contar con orientadores educativos especializados en la preparación de las nuevas generaciones para lograr sociedades más justas y equitativas. El texto presenta los resultados para México del Proyecto internacional sobre competencias profesionales de los orientadores educativos de la AIOSP —coordinado por E. Repetto—, realizado durante 2002-2003 por la Asociación Mexicana de Profesionales de la Orientación (AMPO). Con un estudio exploratorio descriptivo se adaptó el Cuestionario internacional provisto por la AIOSP, acorde a las condiciones mexicanas y se aplicó a una muestra de orientadores mexicanos que laboraban en distintos niveles educativos. Los resultados de 2003 mostraron que en México, los orientadores educativos poseían sólidas competencias profesionales en las áreas psicosocial, escolar, vocacional y profesional, pero que su formación era menor en las áreas de Orientación laboral, orientación comunitaria y en Investigación y Evaluación. Asimismo, se detectó un menor interés por la gestión de programas y servicios, y por la consultoría. A partir de estos hallazgos, la AMPO y otras instituciones educativas han impulsado otros estudios específicos acerca de las necesidades de formación y capacitación de los orientadores, diseñando programas de formación con enfoques socio-constructivistas y de educación basada en competencias.

Palabras clave: Orientadores educativos, competencias profesionales, capacitación, orientación escolar, orientación vocacional, orientación profesional, Orientación laboral.

ABSTRACT

The constant changes in today's world have highlighted the urgent need for specialized educational counselors in preparing new generations to achieve more just and equitable societies. The text presents the

* Académica de tiempo completo y orientadora educativa en la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos de la UNAM, Consejera ExPresidenta de la AMPO. Correos: ageecl@servidor.unam.mx, gabicabrera60@hotmail.com.

results for Mexico's International Project on professional competencies of educational practitioners, coordinated by E. AIOSEP Repetto, conducted during 2002-2003 by the Mexican Association of Professional Counselling (AMPO). With an exploratory study adapted the questionnaire provided by AIOSEP, according to Mexican conditions and applied to a sample of Mexican counselors who worked at different educational levels. The 2003 results showed that in Mexico, educational counselors possess solid competencies in the areas of psychosocial, educational, vocational and professional, but that its formation was less in the areas of guidance labor, community and Research and Evaluation. We also detected a minor interest in the management of programs and services, and consulting. From these findings, AMPO and other educational institutions have prompted further studies on the specific training needs of counselors, designing training programs approaches socioconstructivistas and competency-based education.

Key words: Counselors, advisers, Professional competencies, educational guidance, vocational guidance, evaluation, training, counseling, school, career development.

Introducción

El trabajo que se presenta contiene los resultados de la participación de la AMPO en el proyecto internacional sobre competencias del orientador educativo auspiciado por la Asociación Internacional para la Orientación Escolar y Profesional (AIOSEP). En 2000, conformó un comité internacional integrado por un coordinador (E. Repetto, Vicepresidenta de AIOSEP) y 10 miembros expertos en Orientación que coordinaron el proyecto en ocho áreas geográficas. México tuvo a cargo la coordinación del proyecto en México, el Caribe y Centroamérica.

El contexto actual en que se desarrolla nuestro quehacer presenta cambios rápidos y constantes en todos los ámbitos, lo que hace imperativo revisar el papel, las funciones y las competencias básicas de los orientadores educativos con la finalidad de responder de manera efectiva a los cambios socioeducativos relacionados con nuestra población objetivo. Dichos cambios se refieren a las nuevas necesidades de los usuarios, y a la manera en que se deben organizar los servicios de Orientación. Ahora se exige una competencia profesional básica y, al mismo tiempo, una clara delimitación de las respectivas funciones, roles, competencias y responsabilidades, para evitar la dispersión de tareas y un traslape profesional improductivo.

Actualmente y de cara a los nuevos desafíos que este siglo aporta, como son la formación integral, la atención a la diversidad, la educación incluyente y la Orientación en escenarios multiculturales, es imprescindible establecer que los orientadores desempeñen el tipo de tareas para las cuales tengan las habilidades y los recursos necesarios para ofrecer los servicios a quienes se los solicitan. No obstante, a nivel mundial no existe acuerdo con respecto al tipo de entrenamiento que los orientadores deben recibir. Por lo anterior, se advirtió la necesidad de llegar a un consenso internacional con respecto a las competencias que definen el trabajo de quienes se dedican a la Orientación Educativa, con la finalidad de satisfacer de mejor manera las necesidades y demandas de los usuarios.

En este caso, el marco general adoptado para establecer tanto las competencias como los posteriores estándares y lineamientos fue el enfoque de formación basada en competencias "que proporciona a los sujetos en proceso de entrenamiento, los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar su trabajo de manera efectiva, incluyendo atributos personales, como actitudes y valores, en oposición a programas de entrenamiento que sólo se sustentan en conocimientos teóricos. Los programas basados en competencias ponen el énfasis no sólo en

conocimientos y actitudes, sino en la demostración de las habilidades requeridas, mediante la ejecución de tareas desarrolladas bajo diferentes condiciones, reales o simuladas”, (Repetto, Malik y Ballesteros, 1999).

Las competencias centrales y las de especialización fueron definidas como:

- “Competencias Centrales: Conocimientos, actitudes y habilidades que todo orientador educativo necesita, independientemente de su contexto específico de trabajo.
- Área de especialización: Habilidades, conocimientos o actitudes adicionales que pueden ser necesarias, dependiendo del trabajo específico del orientador, contexto y población. Sin embargo, ninguna área es considerada más importante que las otras...” (Repetto, Ferrer, Manzano, y Malik, 2002)

El proyecto internacional sobre competencias del orientador se planteó los siguientes objetivos:

- a) “Identificar las competencias requeridas por los orientadores de diferentes países para proporcionar servicios de orientación educativa y vocacional en distintos niveles.
- b) Proponer recomendaciones para programas de entrenamiento que permitan identificar estándares internacionales de preparación y currículos universitarios que formen a quienes proporcionan servicios de orientación educativa y vocacional a estudiantes y otros usuarios, en diferentes niveles” (Repetto, Ferrer, Manzano, y Malik, 2002).

Los coordinadores trabajaron en la validación del cuestionario, su traducción, aplicación y posteriormente en el procesamiento de resultados. En la fase piloto el cuestionario fue aplicado a un número variable entre 20 y 30 orientadores de cada país. Posteriormente, el cuestionario se aplicó en 41 países, a 700 orientadores expertos. (Repetto, Hiebert, Ferrer, Gil, Manzano y Malik, 2003).

Método

Con base en el Proyecto Internacional sobre competencias profesionales del orientador Educativo, en México, durante 2002 y 2003, la AMPO realizó un estudio exploratorio descriptivo cuyo objetivo fue identificar las competencias requeridas por los orientadores de diferentes niveles educativos para proporcionar servicios de orientación educativa. Con base en grados de experiencia profesional y nivel educativo en que laboraban, se seleccionó una muestra de 35 orientadores expertos.

El instrumento utilizado fue el cuestionario del Proyecto AIOSP que incluyó 11 Competencias Centrales que todos los orientadores deben tener y diez Áreas de Especialización que a su vez comprenden 98 competencias específicas, necesarias solamente para las áreas en que trabaje el orientador, dependiendo de la naturaleza de los servicios que proporcione. En México, se realizó una adaptación taxonómica, lingüística y semántica, con la finalidad de facilitar la comprensión del contenido por parte de los orientadores. Las áreas de especialización fueron redefinidas:

1. “Diagnóstico: Analizar las características y necesidades del individuo o grupo al que se dirige el programa y del contexto en que está inmerso, incluyendo todos los agentes implicados. Integrar y evaluar datos de cuestionarios, tests, escalas, entrevistas y otras técnicas que miden las habilidades, aptitudes, estilos de vida, intereses, personalidad, valores, actitudes, logros educativos u otra información relevante.
2. Orientación Escolar: Atender las necesidades de selección de itinerarios educativos, elaboración de planes educativos, superación de dificultades de aprendizaje y preparación para los cambios de ciclo y transición escuela-trabajo. La orientación suele proporcionarse a nivel grupal, generalmente en grupos académicos.
3. Orientación Vocacional y Profesional: Fomentar las actitudes, creencias y competencias que faciliten las tareas de desarrollo y la adaptación en los períodos de transición a lo largo de la vida. Suele basarse en teorías del desarrollo y acceder a través del currículum escolar, cursos de educación continua o talleres.
4. Orientación psicosocial o personal: Provocar reflexión para clarificar el autoconcepto, identificar acciones, tomar decisiones y resolver dificultades. Suele trabajarse en forma individual o a pequeños grupos bajo el esquema de consejo psicológico.
5. Gestión de la información: Reunir, organizar, actualizar y proporcionar información relativa a educación, formación, trabajo y ofertas de empleo. Asesorar a los usuarios en el uso efectivo de la información.
6. Consultoría y Coordinación: Proporcionar información, orientación y consejo profesional a padres, profesores, administradores escolares y empleadores que deseen facilitar el progreso educativo y el desarrollo de las personas..
7. Investigación y Evaluación: Estudiar el comportamiento vocacional y su desarrollo. Examinar la efectividad de las intervenciones.
8. Gestión de Programas y Servicios: Diseñar, aplicar y supervisar las intervenciones, para cubrir las necesidades de la población de orientadores.
9. Desarrollo Comunitario: Fomentar la colaboración entre miembros de la comunidad para canalizar los recursos materiales y humanos y las necesidades de la comunidad.
10. Orientación ocupacional: Adaptar y asesorar a los individuos en sus intentos de búsqueda de empleo.” (Repetto, Ferrer, Manzano, y Malik, 2002, adaptado por G. Cabrera e I. Jiménez)

El análisis fue realizado con el SPSS 8. mediante estadística descriptiva y utilizando la prueba U de Mann Whitney de comparación de medias para establecer diferencias significativas entre las dimensiones formación recibida y formación requerida en cada una de las competencias.

Resultados

La muestra de expertos se compuso de 35 orientadores y orientadoras, conformando el 29% hombres y el 71% mujeres. El 100% de la muestra labora en el área de Orientación Escolar, desde secundaria hasta licenciatura, mayoritariamente de bachillerato. En cuanto al tipo de

servicio que proporciona, el 50% de ellos se dedica a la supervisión de servicios y programas, el 23% a formación de orientadores y el 17% a la práctica de la orientación; incluyendo un 11% del total que reportaron ejercer en las tres áreas.

De las 10 áreas especializadas en que se reportan ubicados, el 20% corresponde a orientación escolar, seguida por el 15% de orientación vocacional y profesional. El área de menor especialización fue la Desarrollo comunitario con el 2%.

En una valoración total de la efectividad de la formación recibida, escala 1(-) a 4(+), más del 70% de la muestra reportó contar con una formación efectiva y muy efectiva. Sin embargo, un porcentaje similar se observó en la valoración total de la importancia de la formación, lo que induce a concluir que el déficit de formación se valora como muy alto.

Se obtuvieron diferencias significativas mediante la prueba U de Mann Whitney de comparación de medias, entre las dimensiones Formación recibida y Formación requerida, estableciendo que si la formación requerida presentaba una media mayor o igual que la de formación recibida, esto nos indicaría un mayor déficit de formación.

Competencias generales

En cuanto a la formación recibida, la competencia en que la formación se consideró más efectiva, fue la de *Demostrar profesionalidad y comportamiento ético en el desempeño de sus tareas*. Mientras que aquellas en las que la formación se consideró menos efectiva, fueron *Apreciar y atender las diferentes culturas de los clientes, posibilitando la interacción efectiva con poblaciones diversas; sensibilidad social e intercultural* y *Habilidad para diseñar, implementar y evaluar intervenciones y programas de orientación*.

Por lo que respecta a la relevancia de la formación requerida, la competencia más relevante resultó ser *Conocimiento de información actualizada sobre educación, formación, tendencias de empleo, mercado de trabajo y asuntos sociales*. En tanto que la menos relevante fue *Apreciar y atender las diferentes culturas de los clientes, posibilitando la interacción efectiva con poblaciones diversas*.

Cabe destacar que la única competencia general en la que los participantes de la muestra percibieron contar con una adecuada formación (requerir menos formación adicional), fue *Demostrar profesionalidad y comportamiento ético en el desempeño de sus tareas*. En las diez restantes, se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones recibida y requerida, desde $p = .008$ a $p = .000$

Competencias específicas

La competencia en la que la formación recibida se consideró más efectiva, fue la de *Llevar a cabo un análisis del contexto en el que está inmerso el usuario*. Mientras que aquellas en las que la formación se consideró menos efectiva fueron *Definir y diagnosticar con rigurosidad y acierto las necesidades de los usuarios basándose en diferentes instrumentos y técnicas de diagnóstico; Usar los datos e información recogidas en el diagnóstico de manera apropiada de acuerdo a la situación; y Facilitar el contacto entre los usuarios y los servicios especiales de apoyo, a los que se remite*.

Por lo que respecta a la relevancia de la formación requerida, las competencias más relevantes resultaron ser *Usar los datos e información recogidas en el diagnóstico de manera apropiada de acuerdo a la situación*; *Identificar las situaciones que requieran ser derivadas a servicios especiales de apoyo*; *Facilitar el contacto entre los usuarios y los servicios especiales de apoyo, a los que se remite*; y *Llevar a cabo un análisis de contexto en el que está ileso el usuario*. En tanto, que las menos relevantes fueron: *Definir y diagnosticar con rigurosidad y acierto las necesidades de los usuarios basándose en diferentes instrumentos y técnicas de diagnóstico*; y *Mantener información actualizada sobre los servicios de apoyo*.

Cabe destacar que las competencias específicas en las que los participantes de la muestra percibieron contar con una adecuada formación (requerir menos formación adicional), fueron *Identificar las situaciones que requieren ser derivadas a servicios especiales de apoyo*; y *Mantener información actualizada sobre los servicios de apoyo*. En las cuatro restantes, se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones recibidas y requeridas, desde $p = .034$ a $p = .001$

Orientación Escolar

Las competencias en las que la formación recibida se consideró más efectiva fueron las de *Demostrar compromiso con las posibilidades y habilidades de los estudiantes para facilitar su desarrollo*; y *Ayudar a los estudiantes en el proceso de toma de decisiones*. Mientras que aquella en la que la formación se valoró como menos efectiva fue *Motivar y ayudar a los estudiantes a participar en intercambios internacionales*.

Por lo que respecta a la relevancia de la formación requerida, las competencias más relevantes resultaron ser *Guiar a los individuos y grupos de estudiantes en el desarrollo de sus planes educativos*; *Ayudar a los estudiantes en el proceso de toma de decisiones*; y *Ayudar los estudiantes a conocerse mejor*. En tanto que la menos relevante fue *Motivar y ayudar a los estudiantes a participar en intercambios internacionales*.

En esta subescala, en cinco de diez competencias específicas, los participantes de la muestra percibieron contar con una adecuada formación (requerir menos formación adicional); por lo que mencionaremos aquellas en la que sí percibieron mayor necesidad de formación: *Guiar a los individuos y grupos de estudiantes en el desarrollo de sus planes educativos*; *Ayudar los estudiantes a conocerse mejor*; *asesorar a los estudiantes en la selección de itinerarios académicos*; *Ayudar a los estudiantes a superar dificultades de aprendizaje* y *Ayudar a estudiantes a superar dificultades de aprendizaje* y *Ayudar a los profesores a implementar la orientación en el currículum*. En ellas se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones recibida y requerida, desde $p = .049$ a $p = .004$

Orientación Vocacional y Profesional

La competencia en la que la formación recibida se consideró más efectiva fue la de *Ayudar a los usuarios a diseñar sus proyectos de vida y de carrera*. Mientras que aquella en la que la formación recibida se valoró como menos efectiva fue *Demostrar conocimiento de factores legales y sus implicaciones para el desarrollo de la carrera*.

Por lo que respecta a la relevancia de la formación requerida, la competencia más relevante resultó ser *Conocimiento de las teorías del desarrollo de la carrera y los procesos de conducta vocacional*. En tanto que la menos relevante fue *Identificar los factores implicados (familia, amigos, oportunidades educativas y financieras) y actitudes sesgadas (sobre género, raza, edad y cultura) en el proceso de toma de decisiones*.

Cabe destacar que la competencia específica en las que los participantes de la muestra percibieron contar con una adecuada formación (requerir menos formación adicional), fue que la categoría *Otro(as)*. En las once restantes, se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones recibida y requerida, desde $p = .034$ a $p = .001$

Orientación psicosocial o personal

La competencia en la que la formación recibida se consideró más efectiva fue la de *Demostrar empatía, respeto y relación constructiva con el usuario*. Mientras que aquella en la que la formación se valoró como menos efectiva fue *Ayudar a los usuarios en (desarrollar) las habilidades sociales*.

Por lo que respecta a la relevancia de la formación requerida, las competencias más relevantes resultaron ser *Comprender los principales factores relacionados con el desarrollo personal y comportamiento de los usuarios*; y *Cubrir las necesidades de los estudiantes en riesgo*. En tanto que las menos relevantes fueron *Ayudar a los usuarios en la toma de decisiones* y *Detección y remisión de casos a otros servicios especializados*.

En esta subescala, en tres de dieciséis competencias específicas, los participantes de la muestra percibieron contar con una adecuada formación (requerir menos formación adicional): *Demostrar empatía, respeto y relación constructiva con el usuario*; *Uso de Técnicas individuales de orientación*; y *Detección y remisión de casos a otros servicios especializados*. En las trece restantes se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones recibida y requerida, desde $p = .038$ a $p = .000$

Gestión de la formación

Las competencias en las que la formación recibida fue considerada como más efectiva, fueron las de *Usar las tecnologías de la información para proporcionar información educativa y ocupacional* (bases de datos, programas informáticos para orientación educativa y profesional e internet); y la categoría *Otro(a)s*. Mientras que aquella en la que la formación se consideró menos efectiva fue *Conocimiento de Legislación sobre educación, formación y trabajo a nivel local, nacional e internacional*.

Por lo que respecta a la relevancia de la formación requerida, las competencias más relevantes resultaron ser *Recopilar, organizar y distribuir información actualizada sobre el desarrollo personal, social y de la carrera, especialmente la de oportunidades de empleo*; *Usar las tecnologías de la información para proporcionar información educativa y ocupacional* (bases de datos, programas informáticos para orientación educativa y profesional e internet); y *Ayudar a los usuarios a acceder de manera significativa a información educativa y ocupacional*. En tanto que las menos relevantes fueron *Recopilar, organizar y distribuir*

información actualizada sobre el desarrollo personal, social y de la carrera, especialmente las de educación y formación, así como ocupacional; y la categoría Otro(a)s.

Cabe destacar que la competencia específica en la que los participantes de la muestra percibieron contar con una adecuada formación (requerir menos formación adicional), fue en la Categoría *Otro(a)s*. En las ocho restantes, se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones recibida y requerida, desde $p = .010$ a $p = .000$

Consultoría y Coordinación

Las competencias en las que la formación recibida se consideró más efectiva fueron las de *Demostrar habilidades para trabajar con organizaciones* (universidades, negocios, municipios y otras instituciones); y *Asesorar a los estudiantes en el acceso y uso de programas y servicios especiales y de grupos de apoyo*. Mientras que aquella en la que la formación recibida se valoró como menos efectiva fue *Habilidad para estimular la creatividad del estudiante para diseñar su propio programa (educativo y vocacional)*.

Por lo que respecta a la relevancia de la formación requerida, las competencias más relevantes resultaron ser *Consultar con los padres, profesores, tutores, trabajadores sociales, administradores y otros agentes para mejorar su trabajo con los estudiantes*; y *Habilidad para crear una adecuada imagen como profesional*. En tanto que las menos relevantes fueron *Coordinar al personal y la comunidad para “proporcionar” recursos a los estudiantes;*” y la Categoría *Otro(a)s*.

En esta subescala, en tres de nueve competencias específicas, los participantes de la muestra percibieron contar con una adecuada formación (requerir menos formación adicional): *Interpretar y explicar conceptos y nueva información de manera efectiva*; *Habilidad para crear una adecuada imagen profesional*; y la categoría *Otro(a)s*, en las seis restantes se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones recibida y requerida, desde $p = .036$ a $p = .002$

Investigación y Evaluación

La competencia en la que la formación recibida se consideró más efectiva fue la de *Conocer las metodologías de investigación, recogida y análisis de datos*. Mientras que aquellas en las que la formación se consideró como menos efectiva fueron *Interpretar los resultados de las investigaciones*; e *Integrar los resultados de las investigaciones en la práctica de la orientación*.

Por lo que respecta a la relevancia de la formación requerida, las competencias más relevantes resultaron ser *Conocer las metodologías de investigación, recogida y análisis de datos*; *Evaluar los programas e intervenciones de orientación, aplicando técnicas actualizadas y modelos de evaluación de programas*; y la categoría de *Otro(a)s*. En tanto que las menos relevantes fueron: *Promover proyectos de investigación sobre orientación*,

Uso de métodos de representación para informar los resultados de las investigaciones, *Interpretar los resultados de las investigaciones*; *Integrar los resultados de las investigaciones en la práctica de la orientación*; y *Mantener información actualizada sobre los resultados de las investigaciones*.

Cabe destacar que la competencia específica en las que los participantes de la muestra percibieron contar con una adecuada formación (requerir menos formación adicional), fue en la categoría *Otro(a)s*. En las siete restantes, se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones recibida y requerida, desde $p = .004$ a $p = .000$

Gestión de Servicios y Programas

La competencia en la que la formación recibida se consideró más efectiva fue la de *Habilidad para organizar y gestionar servicios de orientación educativa, personal, vocacional y de empleo*. Mientras que aquella en la que la formación se consideró menos efectiva fue *Inventariar los recursos relevantes para la planificación e implementación de programas*.

Por lo que respecta a la relevancia de la formación requerida, las competencias más relevantes resultaron ser *Habilidades para organizar y gestionar servicios de orientación educativa, personal, vocacional y de empleo*; y *Promover el desarrollo personal*. En tanto que las menos relevantes fueron; *Inventariar los recursos relevantes para la planificación e implementación de programas*; y *Gestionar y supervisar personal de los servicios*.

Cabe destacar que la competencia específica en las que los participantes de la muestra percibieron contar con una adecuada formación (requerir menos formación adicional), fue la categoría *Otro(a)s*. En las once restantes, se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones recibida y requerida, desde $p = .019$ a $p = .000$

Desarrollo Comunitario

La competencia en la que la formación recibida se consideró más efectiva fue la de *Habilidad para establecer contacto con miembros de la comunidad*. Mientras que aquella en las que la formación se consideró menos efectiva fue la categoría *Otro(a)s*. Sin embargo, toda vez que esta es una categoría abierta y no precisa, destacamos que las competencias menos eficaces fueron; *Analizar los recursos humanos y materiales de la comunidad*; *Trabajar con la comunidad para el uso efectivo de los recursos de acuerdo a las necesidades*; y *Trabajar con la comunidad para desarrollar, implementar y evaluar planes de acción con miras de mejora económica, social educativa y del empleo*.

Por lo que respecta a la relevancia de la formación requerida, la competencia más relevante resultó ser *Cooperar con instituciones nacionales e internacionales de orientación educativa y profesional* (Ej. AIOSP). En tanto que la menos relevante fue: *Llevar a cabo un análisis de necesidades de la comunidad*.

Cabe destacar que en las siete competencias de esta subescala, se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones recibida y requerida, desde $p = .025$ a $p = .000$

Orientación laboral

La competencia en la que la formación recibida se consideró más efectiva fue la de *Presentar a los usuarios las oportunidades de empleo disponibles para su perfil y facilitar la selección apropiada*. Mientras que aquella en la que la formación se consideró menos efectiva

fue *Seleccionar los individuos apropiados para cubrir determinadas plazas de empleo o formación*.

Por lo que respecta a la relevancia de la formación requerida, la competencia más relevante resultó ser *Presentar a los usuarios las oportunidades de empleo disponibles para su perfil y facilitar la selección apropiada*. En tanto que las menos relevantes fueron: *Asesorar al usuario en estrategias de búsqueda de empleo*; *Uso de Internet en el proceso de búsqueda de empleo*; *Contactar con empleadores y centros de formativos para obtener información sobre sus servicios*; *Consultar a expertos en regulación y legislación*; *Seguimiento del usuario en el empleo*; *Seleccionar los individuos apropiados para cubrir determinadas plazas de empleo o formación*; y *Asesorar a los usuarios en el mantenimiento del empleo*.

Cabe destacar que la competencia específica en las que los participantes de la muestra percibieron contar con una adecuada formación (requerir menos formación adicional), fue en la categoría *Otro(a)s*. En las ocho restantes, se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones recibida y requerida, desde $p = .003$ a $p = .000$

Conclusiones

Los resultados descritos permitieron visualizar una aproximación al estado de las competencias en los orientadores mexicanos en 2003, hecho que posibilitó identificar áreas de mayor fortaleza como: las de orientación escolar, vocacional-profesional, en menor medida la de Orientación ocupacional, pero también detectar otras carentes en la muestra, como es la de Desarrollo Comunitario, (Orientación Comunitaria), e incidir en la de Investigación y Evaluación.

Otro hallazgo que sugiere mayor reflexión se ubican en las competencias para la gestión de programas y servicios, y en las de Consultoría y Coordinación, áreas que el orientador puede y debe desarrollar con mayor decisión, en las que mostró menor interés.

Si bien estos resultados tuvieron únicamente un carácter orientativo, acorde con los propósitos de la AIOSP, a partir de 2004 la AMPO y otras instituciones educativas o grupos de investigación nacionales, han impulsado estudios específicos sobre detección de necesidades de formación y actualización de los orientadores. Posteriormente, se han diseñado programas de formación continua, bajo los enfoques socioconstructivistas y de educación basada en competencias. No obstante, aún se adolece de una evaluación de estos programas.

Referencias Bibliográficas

- Cabrera, G. y Jiménez, I. (2003). "Proyecto internacional AMPO-AIOSP sobre competencias profesionales de los orientadores educativos. Resultados de México". Ponencia en *Memoria del 5º Congreso Nacional de Orientación Educativa, AMPO'2003*. México: AMPO.
- Repetto, E.; Malik, B. y Ballesteros, B. (1999). Towards international qualification standards for educational and vocational counsellors. Workshop presented to the Annual Conference AIOSP. International careers guidance conference". University of Warwick.
- Repetto, E.; Ferrer, P.; Manzano, N.; Malik, B. et al (2002). Qualification standards for Educational Guidance and Career Services Providers. Workshop presented at the World Congress of the International Association for Educational and Vocational Guidance, Warsaw, Poland.

Repetto, E. Hiebert, B., Ferrer, P., Gil, J. A., Manzano, N. y Malik, B. (2003) International competencies for educational and vocational guidance practitioners. Workshop presented at the World Congress of the International Association for Educational and Vocational Guidance, Berne, Switzerland.

Fecha de recepción: 21-01-2010

Fecha de revisión: 14-03-2010

Fecha de aceptación: 07-05-2010