



XIII Congreso Internacional de Teoría de la Educación

XIII International Congress on Theory of Education

## The role of career guidance in the development of competences for socially fair employability

## El rol de la orientación profesional en el desarrollo de competencias para una empleabilidad socialmente justa

Carmen Martínez-Roca<sup>a\*</sup>, Màrius Martínez<sup>b</sup>, Pilar Pineda<sup>c</sup>

*a Departamento de Pedagogía Sistemática y Social, Universidad Autónoma de Barcelona, Edificio G6, Campus de la UAB, 08193, Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), España e International Foundation for Interdisciplinary Health Promotion, Sudáfrica.*

*b Departamento de Pedagogía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona, Edificio G6, Campus de la UAB, 08193, Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), España*

*c Departamento de Pedagogía Sistemática y Social, Universidad Autónoma de Barcelona, Edificio G6, Campus de la UAB, 08193, Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), España*

---

### Abstract

We propose social justice as one of the pillars of a 21<sup>st</sup> century holistic approach to career guidance and employability. The qualitative study we present aims at building that pillar by gaining an in-depth understanding of: structural barriers for employment amongst 16-25 year olds living in Catalonia (Spain); competences to be developed in order to reduce these barriers and how career development carried out in educational centres can contribute to building up such competences. Results obtained show a perception of career development mainly founded on an individual matching process to access an unfair occupational status quo, rather than on a collective transformation process which challenges it.

© 2014 Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

Peer-review under responsibility of the Organizing Committee of CITE2014.

---

\* Autor para correspondencia. Carme Martínez-Roca, Tel.: +27 (0)79 259 9244; fax: +27 (0)86 218 8780.  
Correo electrónico: [cmr@ifihp.org](mailto:cmr@ifihp.org)

*Keywords:* social justice, structural barriers, employability, competences, career guidance.

---

## Resumen

Proponemos que la justicia social sea uno de los pilares de un enfoque holístico de la orientación profesional y la empleabilidad del siglo XXI. El estudio cualitativo que presentamos pretende contribuir a construir ese pilar profundizando en: barreras estructurales para el empleo entre jóvenes de 16 a 15 años que viven en Cataluña; competencias a desarrollar por dichos jóvenes para reducirlas; cómo la orientación profesional llevada a cabo en centros educativos puede contribuir a desarrollarlas. Los resultados obtenidos muestran una percepción de la orientación profesional basada en un proceso individual de ajuste a un estatus quo laboral injusto y no en procesos de transformación colectiva que lo desafíen.

© 2014 Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

Peer-review under responsibility of the Organizing Committee of CITE2014.

*Palabras clave:* justicia social; barreras estructurales; empleabilidad; competencias; orientación profesional.

---

## 1. Introducción

Proponemos que la justicia social sea uno de los pilares de un enfoque holístico de la orientación profesional del siglo XXI. El estudio<sup>†</sup> cualitativo que presentamos pretende contribuir a construir ese pilar profundizando en: barreras estructurales para el empleo entre jóvenes de 16 a 15 años de Cataluña; competencias a desarrollar por dichos jóvenes para reducirlas; cómo la orientación profesional puede contribuir a desarrollarlas.

### 1.1. Orientación profesional y empleabilidad en el siglo XXI

La orientación profesional se ha basado tradicionalmente en un modelo de ajuste al mercado laboral (Arthur et al., 2009; Bassot, 2010). A inicios del siglo XX, Parsons (1909) abogaba por una sociedad que garantizara que los jóvenes desarrollaran competencias para acceder a empleos a los que pudieran adaptarse bien. Un siglo más tarde, académicas como De Vos et al. (2011) entienden la empleabilidad de forma similar; otros, como Wilton (2008) indican que este enfoque solo consigue culpar a la persona por carecer de competencias para encontrar un empleo, mientras que evita el debate sobre los factores estructurales que inciden en la desigualdad de oportunidades para acceder a él. Sin embargo, (Herr, 2001) la orientación profesional no se desarrolló para mantener situaciones de desigualdad; el modelo de ajuste nació para contribuir a la justicia social, dando a los jóvenes de estatus socioeconómico bajo oportunidades para escoger y no verse forzados a aceptar cualquier trabajo o condición laboral. La Skills Commission's (2008) defiende que el modelo de ajuste caducó hace más de cien años, y que una nueva perspectiva es necesaria. Para proponerla nuestra apuesta es volver a las raíces del modelo de ajuste y que la justicia social sea uno de los pilares de la orientación profesional del siglo XXI.

### 1.2. La justicia social como pilar de una perspectiva holística de la orientación profesional y de la empleabilidad

Desde una perspectiva holística, entendemos la orientación profesional (Martínez-Roca, basado en Peavy, 2004) como una práctica cultural, basada en un diálogo constructivo, que facilita un proceso de reflexión-planificación-acción cuya finalidad es conseguir ocupaciones satisfactorias, sostenibles y socialmente justas. Una perspectiva holística de la empleabilidad se refiere (Martínez-Roca, basado en Perrenoud, 2004; Niace, 1998) al conjunto de

---

<sup>†</sup> Este artículo se ha escrito a partir del trabajo desarrollado en la investigación "Impacto de la orientación profesional de jóvenes en el desarrollo de competencias para el acceso y la transformación del mercado laboral". Esta investigación la lleva a cabo un equipo de trabajo de la Universidad Autónoma de Barcelona, la International Foundation for Interdisciplinary Health Promotion, EDUCAWEB y DEP Institut en el marco del programa RecerCaixa 2012, apartado de proyectos sobre ocupación.

competencias que se movilizan para conseguir dichas ocupaciones. De estos tres pilares, este artículo se enfoca en el tercero: la justicia social, entendida como (Arthur et al., 2009): “Fair and equitable distribution of resources and opportunities; direct action to ameliorate oppression and marginalization; full inclusion and participation of all members of society in a way that enables them to reach their potential” (p. 23). Desde este pilar se trabaja para reducir barreras estructurales para el desarrollo de la carrera como son (Arthur et al., 2009; Entitats Catalanes d’Acció Social, 2010; Generalitat de Catalunya, 2012; Migunde et al., 2011): situación económica y del mercado laboral; políticas sociales y económicas que obstaculizan el acceso a los derechos humanos; discriminación social; desigualdad social.

### 1.3. Competencias para la consecución de ocupaciones socialmente justas

Coincidimos con Perrenoud (2004) en que las competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes interrelacionados que la persona moviliza para dar respuesta a los retos asociados con la vida diaria. En su relación con la empleabilidad y la orientación profesional, estas competencias se movilizan para dar respuesta a los retos asociados con la consecución de ocupaciones satisfactorias, sostenibles y socialmente justas. Las competencias enfocadas a la consecución de empleos socialmente justos son, entre otras, (Arthur, 2005; Arthur, et al., 2009; Lewis et al. 2010): análisis crítico de las responsabilidades sociales del individuo y del rol que diferentes instituciones juegan en la perpetuación de las barreras estructurales para el desarrollo de la carrera; identificación de recursos, diseño y puesta en práctica de planes de acción individuales y colectivos para la reducción de estas barreras.

## 2. Metodología

Este estudio es el componente cualitativo de una investigación mayor sobre el rol de la orientación profesional en el desarrollo de competencias para el acceso y la transformación del mercado laboral entre jóvenes de 16 a 25 años que viven en Cataluña. Los objetivos a conseguir en la parte de la investigación que presentamos son: identificar barreras estructurales para la empleabilidad; identificar competencias a desarrollar por dichos jóvenes para reducir esas barreras. Además, este estudio responde parcialmente al siguiente objetivo: analizar si las competencias identificadas se trabajan en las prácticas de orientación profesional que se llevan a cabo en centros de secundaria, bachillerato, formación profesional y formación de personas adultas de Cataluña.

El primer y segundo objetivo se han conseguido a través de la realización de 22 entrevistas semiestructuradas. El tercero se consigue principalmente a través de un cuestionario online que se pasará a una muestra representativa de la tipología de centros mencionados. Las respuestas obtenidas en la entrevista han proporcionado información para el diseño del cuestionario.

### 2.1. Muestra

Se ha hecho un muestreo intencional de expertos en una o más de las barreras estructurales para la empleabilidad identificadas en el análisis del estado de la cuestión. Se contactaron 30 informantes clave, de los cuales tres declinaron participar y cinco no respondieron a nuestra propuesta. Finalmente se realizaron 22 entrevistas.

Tabla 1 Informantes clave (IC): Número y especialización.

Sector	Academia	Empresa	Acción social	Administración pública
Público	1 Desarrollo de la Carrera en centros educativos públicos (IC1)	3 Acción social a través de sindicatos (IC4, 5, 6)	2 Acción social a través de partidos políticos (IC9 Y 10)	1 Estado del bienestar (IC19) 1 Género (IC20) 1 Desempleo (IC21) 1 Trabajo (IC22)

Privado	0	1 Empleabilidad (IC7) 1 Medios de comunicación y desigualdad social (IC8)	1 Financiación de la acción social (IC 11)	0
No-gubernamental	2 Acción social (IC2 y 3)	0	1 Aprendizaje servicio (IC12) 1 Homosexualidad y lesbianismo (IC13) 1 Desigualdad social (IC14) 1 Racismo (IC15) 1 Inmigración y religion (IC16) 1 Discapacidad (IC17) 1 Juventud (IC18)	0

## 2.2 Instrumento, recogida y análisis de datos

El instrumento utilizado en el estudio ha sido un guion de entrevista compuesto de preguntas abiertas estructuradas en tres apartados: barreras estructurales para el empleo; competencias a desarrollar para reducir las barreras identificadas; cómo la tipología de centros mencionados anteriormente contribuyen al desarrollo de las competencias identificadas y, concretamente, cómo las prácticas de orientación profesional llevadas a cabo en dichos centros contribuyen a desarrollarlas. Cinco expertos en contenido y metodología validaron el guion. Las entrevistas se realizaron entre mayo y julio de 2013. Los entrevistados firmaron una hoja de consentimiento informado que incluía información sobre la investigación, confidencialidad, anonimato y el derecho a terminar con la entrevista en el momento en que lo desearan. Los datos se analizaron con el software Atlas T 7.

## 3. Resultados

Los resultados obtenidos se han dividido en tres apartados, atendiendo a los objetivos del estudio.

### 3.1. Barreras estructurales para el empleo de jóvenes de 16 a 25 años que viven en Cataluña

#### *Modelo económico y crisis económica*

Veintiún informantes clave mencionaron la crisis económica como una barrera estructural, y siete de ellos indicaron que el modelo económico capitalista es precursor de dicha crisis. El informante clave 8 (IC 8) considera que el capitalismo se ha diseñado para excluir a las personas del mercado laboral, y las crisis económicas cíclicas pueden ser una de las medidas del sistema para conseguir dicha exclusión.

El modelo económico español se considera también una barrera estructural, ya que sectores clave como la construcción, el turismo y los servicios necesitan profesionales poco cualificados, que son los primeros afectados por la exclusión laboral. La preponderancia de pequeñas y medianas empresas en Cataluña, y la consideración de que estas empresas prestan poca atención a la innovación y la tecnología, se considera como barrera estructural, ya que contribuye a que jóvenes cualificados emigren. Así, el modelo económico supone una barrera tanto para jóvenes poco como altamente cualificados.

Un mercado laboral saturado, la destrucción continua de empresas y la imposibilidad de éstas para acceder al crédito son los componentes fundamentales de la crisis económica como barrera estructural.

### *Políticas socioeconómicas*

Dieciocho informantes clave indican que las políticas económicas derivadas de la crisis económica constituyen una barrera estructural. En este sentido, la reforma laboral no solo se considera que ha fracasado en su objetivo de incentivar la creación de trabajo sino que ha contribuido a la precarización con la reducción de salarios, la predominancia de contratos temporales o los contratos de formación con sueldos ínfimos. La extensión de la edad de jubilación, la falta de subvenciones para empresas o la posibilidad de saltarse los convenios colectivos son otros aspectos de la reforma laboral que afectan las posibilidades de empleo de la juventud.

### *Estereotipos sociales y discriminación*

Diecinueve expertos resaltan la discriminación y los estereotipos sociales como barreras estructurales. La edad, especialmente para jóvenes de 16 a 19 años, es una barrera en sí misma, y se asocia a con la falta de responsabilidad, apatía, conflicto, absentismo o consumo de drogas. Los estereotipos asociados al género especificados son los roles laborales asociados a las mujeres, los trabajos en que se considera que éstas son mejores y el bajo prestigio social dado a dichos trabajos. La discriminación se relaciona con la dificultad para alcanzar posiciones de liderazgo, la contratación temporal y el desarrollo de trabajos poco cualificados.

Estereotipos relacionados con la etnia hacen referencia a la población romaní. El origen también es una barrera, y se considera que tener un determinado color de piel o nombre puede derivar en discriminación en los procesos de selección y en estereotipos respecto al tipo de trabajo a desarrollar. En cuanto a la orientación sexual, se destaca que el colectivo homosexual se asocia con profesiones como las artísticas o la peluquería, y las personas transexuales con la prostitución.

### *Desigualdad social*

Doce informantes mencionan la desigualdad social. Se considera que tener un estatus socioeconómico bajo disminuye las oportunidades de estudiar y de acceder al mercado de trabajo. Un informante indica que vivir en zonas rurales incide en la reducción de posibilidades de acceso al empleo, aunque también especifica el movimiento producido desde áreas urbanas a rurales debido a la crisis económica, que ha posibilitado la creación de oportunidades de autoempleo.

### *Sistema educativo y prácticas de orientación profesional inapropiadas*

Once informantes indican que diferentes aspectos del sistema educativo suponen una barrera estructural. Un primer aspecto son medidas de austeridad que se concretan en recortes en becas de estudio o de movilidad, en incremento de las matrículas universitarias, y que derivan en clases masificadas o falta de atención individualizada. Se considera que todo ello pone en peligro el derecho a una educación de calidad para todos y todas y que contribuyen a la desigualdad social. Además, los continuos cambios en la legislación educativa han hecho imposible la consolidación de un modelo educativo de calidad.

Otra barrera mencionada es el desajuste entre el mercado laboral y el sistema educativo. Para algunos la discordancia está en que el sistema educativo carece de información sobre los requisitos y ocupaciones que demanda el mercado laboral. Otros indican que el sistema educativo proporciona personas altamente cualificadas, pero las empresas quieren mano de obra barata y, por lo tanto, personas poco cualificadas o profesionales cualificados que acepten salarios bajos. En este caso, el desajuste no se debe a que el sistema educativo tenga poca información, sino a su negativa a rendirse a la tiranía del mercado laboral. Específicamente en el ámbito universitario, se considera que desajuste se produce por la fragmentación disciplinaria existente versus la interdisciplinariedad requerida por las empresas.

Ciertas prácticas relacionadas con la orientación profesional se apuntan como barreras estructurales. La transición escuela-trabajo se considera pobre. Cuatro informantes indican que la orientación profesional es inexistente o una actividad ad-hoc, cara y centrada únicamente en la toma de decisiones sobre opciones formativas futuras. Una experta considera clasista la orientación profesional (IC 13).

### 3.2. Competencias a desarrollar por jóvenes de 16 a 25 años que viven en Cataluña para contribuir a la reducción de barreras estructurales para su empleo.

Las competencias se han clasificado utilizando las categorías para competencias básicas existentes en la legislación educativa de Cataluña (Decreto 143, 2007).

#### *Competencias comunicativas*

Ocho informantes las mencionan. Se indican la habilidad de hablar en público, capacidad para el diálogo y escucha activa. Los informantes consideran que estas competencias se necesitan para la acción tanto individual como colectiva.

#### *Competencias metodológicas*

Cinco informantes indican el uso de tecnologías de la información y la comunicación y de las redes sociales. Dos informantes mencionan saber dónde encontrar canales y recursos para denunciar situaciones injustas. Un informante hace referencia a la resolución de problemas y siete a competencias organizacionales como la auto-organización, la gestión horizontal y no jerárquica, la gestión del tiempo y el liderazgo.

#### *Competencias personales*

Siete informantes mencionan elementos de la resiliencia como la habilidad de no rendirse, de insistir, de mantener la autoestima y la confianza. La gestión de las emociones también se especifica, relacionándola con no tener miedo de defender tus derechos y a no avergonzarse de decir lo que se considera correcto. Dos informantes mencionan la autonomía y cuatro la iniciativa, entendida como la capacidad de estar alerta, de buscar alternativas y de “espabilarse” para crear proyectos que posibiliten oportunidades de empleo individuales o colectivas. Cinco informantes indican el emprendimiento. Dos de ellos lo asocian al autoempleo o a la creación colaborativa de trabajo; los otros tres relacionan el concepto con la capacidad de ser proactivo para desarrollar nuevos proyectos de naturaleza diversa, lo que consideran “emprendimiento bien entendido” (IC 3, 5 i 13).

#### *Competencias para vivir juntos*

Dieciocho informantes señalan el análisis crítico, entendido como la capacidad de analizar, interpretar y tener una opinión informada sobre la situación social, política, económica y laboral, así como del rol que diversas instituciones juegan en dicha situación. Uno de los informantes relaciona esta competencia con la capacidad de analizar cómo los propios valores y perspectivas influyen las acciones para reducir barreras estructurales para el empleo. Por último, se apunta que esta competencia se refiere a la búsqueda de alternativas al modelo económico existente.

Trece informantes mencionan la colaboración y el trabajo en equipo y los asocian a la disposición para ayudar a otros, asociarse y trabajar en red. El objetivo de todo ello es la solidaridad, la construcción común de proyectos, cooperativismo y participación en movimientos sociales para reivindicar derechos laborales. La empatía, el respeto a la diversidad y la flexibilidad para poder trabajar con otros también se señalan.

### 3.3. El rol de la orientación profesional en el desarrollo de competencias para la reducción de barreras estructurales para el empleo.

Cuando en la entrevista se preguntó cómo, en general, el centro educativo puede contribuir al desarrollo de competencias para reducir barreras estructurales para el empleo, ningún informante mencionó la orientación profesional en primer término. Una vez se les preguntó específicamente sobre esta actividad, dos informantes señalaron que la orientación no puede contribuir a reducirlas. Las categorías establecidas para presentar los resultados son: objetivos, contenidos, actividades, temporización y recursos.

#### *Objetivos*

Cinco expertos señalan romper estereotipos relacionados con el género, el estatus socioeconómico, la formación profesional y trayectorias profesionales no lineales como objetivos de la orientación profesional. En cuanto al

género, el enfoque debe estar en disociar a la mujer de ciertos programas formativos y profesiones. El estereotipo a romper en la formación profesional es el que asocia esta formación con personas menos inteligentes que las que hacen a bachillerato. En cuanto a trayectorias profesionales no lineales, se trata de romper el estereotipo que las asocia con el fracaso y realzar que el ser humano puede tener múltiples oportunidades de conseguir sus objetivos profesionales. En todos los casos, la finalidad última es conseguir que los alumnos escojan libremente entre diferentes opciones profesionales.

Otros objetivos mencionados son incrementar el autoconocimiento y autoconcepto positivo, conocer el mercado laboral y cómo acceder a él, conocer diferentes profesiones e informar más y mejor sobre las opciones existentes en la formación profesional, todo ello enfocado a la toma de decisiones sobre opciones formativas y profesionales futuras.

#### *Contenidos*

Seis expertos hacen referencia a los siguientes contenidos de la orientación profesional: los intereses del alumno, el proceso de toma de decisiones, información sobre qué valora el mercado laboral, información sobre diferentes profesiones y estereotipos como los mencionados anteriormente.

#### *Actividades*

Veinte informantes han señalado diversas actividades. Las más mencionadas son actividades individuales como mentorización, tutorización y acompañamiento. Las actividades grupales indicadas son: talleres con profesionales, visitas o prácticas en empresas, proyectos para la creación de cooperativas. Actividades extracurriculares apuntadas son aprendizaje servicio, el bus de las profesiones o visitas a ferias sobre opciones formativas. Por último, tres expertos apuntan la colaboración con organizaciones externas al centro educativo como las empresas y también con otras entidades, en el marco de los proyectos de ciudades educadoras.

#### *Temporización y recursos*

Cuatro informantes indican que la orientación profesional debería realizarse durante los cuatro años de la educación secundaria, y no sólo al final de ella. Uno de ellos menciona que debe ser una actividad a lo largo de toda la vida. En cuanto a los recursos, un experto señala que se necesita más presupuesto, más horas y más formación del profesorado si la orientación ha de contribuir a la reducción de barreras estructurales.

## **4. Conclusiones**

Las barreras estructurales para la empleo indicadas por los informantes convergen mayoritariamente con aquellas que se pretende reducir desde el pilar de la justicia social de la orientación profesional. Otras barreras señaladas son el sistema educativo y prácticas de orientación profesional inapropiadas, inexistentes, ad-hoc o caras que podrían tener el potencial de incrementar la desigualdad social y no de reducirla. En definitiva, la situación a la que se enfrentan los jóvenes hoy no es muy diferente a aquella en la que se encontraban los jóvenes a inicios del siglo XX y por la cual Parsons creó el modelo de ajuste.

Las competencias especificadas por los informantes clave también convergen con las de una orientación profesional que trabaje por la justicia social, y tienen en común un componente social por el cual la persona busca no solo conseguir un beneficio individual, sino el bien común. Además de éstas, se apuntan competencias tradicionalmente relacionadas con la adaptación al mercado laboral, señalándose como competencias que también pueden servir al propósito de la transformación del mercado para que sea lo más socialmente justo posible. Comunicación, resolución de problemas, autonomía, liderazgo o gestión de las emociones son algunas de estas competencias. Este resultado ofrece una línea futura de investigación en la que se estudie cómo las mismas competencias pueden servir objetivos aparentemente opuestos.

En cuanto al rol de la orientación profesional, el primer resultado relevante es que ningún experto piensa en ella en primer término cuando se les pregunta cómo el centro educativo puede contribuir a la construcción de las competencias especificadas. Tal vez esto se deba a que los informantes entrevistados no trabajan en centros educativos ni son – excepto uno – expertos en orientación profesional. Tal vez se deba a que entienden la

orientación profesional como una práctica enfocada a encontrar una profesión satisfactoria que se adapte al mercado laboral existente, en una perspectiva típicamente de ajuste, y en este sentido no la consideren un medio para contribuir a la justicia social. Las respuestas dadas al rol de la orientación profesional apoyan esta posibilidad, ya que tanto los objetivos, como los contenidos y actividades señaladas pretenden casi exclusivamente conseguir procesos de toma de decisión informados que permitan un ajuste satisfactorio del alumnado al mercado laboral existente. En este sentido, existe un decalaje evidente entre las barreras estructurales y competencias identificadas y el rol de la orientación para desarrollarlas. No obstante, elementos como romper estereotipos, colaboración en el marco de las ciudades educadoras, u orientación a lo largo de toda la vida también se relacionan con una orientación profesional socialmente justa. Este es un paso adelante necesario pero no suficiente. Parsons escribió su libro “Choosing a vocation” en 1909, treinta y nueve años antes de la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Sesenta y seis años después de la proclamación, ciento cinco años después de la publicación del libro, el modelo de orientación profesional que aparece en los resultados es aun el de ajuste. No obstante, esto no significa que la orientación profesional no pueda contribuir a la justicia social, sino que se necesita más investigación y más prácticas para conseguir una transición desde un proceso individual de adaptación al mercado laboral existente a un proceso individual y colectivo que contribuya a su transformación, para que sea lo más socialmente justo posible. Cuando esto pase, la orientación profesional se entenderá como una práctica en la que, parafraseando a J. Donne “[Ninguna carrera profesional] es una isla, completa en sí misma; cada [carrera profesional] es un pedazo del continente, una parte del total (...). La muerte de cualquier [carrera profesional] me disminuye, porque estoy ligada a la humanidad; por consiguiente, nunca hagas preguntar por quién doblan las campanas [de las barreras estructurales para el desarrollo de la carrera]: doblan por ti.”

## Referencias

- Arthur, N. (2005). *Social justice competencies for career development practitioners*. NATCON (National Consultation on Career Development) Papers 2005
- Arthur, N., Collins, S., McMahon, M., Marshall, C. (2009). Career Practitioners' View of Social Justice and Barriers for Practice. *Canadian Journal of Career Development*, 8, 1, 22-31.
- Bassot, B. (2012). Career learning and development: a social constructivist model for the twenty-first century. *International Journal of Education and Vocational Guidance*, 12, 31-42.
- Decret 143 (2007). *Ordenació dels ensenyaments de l'educació secundària obligatòria*. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.
- De Vos, A., De Hauw, S., Beatrice, J., Van der Heijden, J.M. (2001). Competency development and career success: The mediating role of employability, 79, 2, 438-447
- Donne, J. (1624). *Devotions upon emergent occasions and several steps in my sicknes – Meditation XVII*. Accesible en <http://ebooks.adelaide.edu.au/d/donne/john/devotions/>
- Entitats Catalanes d'Acció Social (2010). *Proposta metodològica d'Inserció Laboral per a Joves*. Barcelona: Entitats Catalanes d'Acció Social.
- Generalitat de Catalunya (2012). Document de propostes per a la lluita contra la pobresa i per a la inclusió social. Barcelona. Generalitat de Catalunya.
- Herr, E.L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, supl. Special Millennium, 49, 196-211.
- Lewis, J. A., Ratts, M. J., Paladino, D. A., Toporek, R. L. (2011). Social Justice Counselling and Advocacy: Developing New Leadership Roles and Competencies. *Journal for Social Action in Counselling and Psychology*, 3, 1, 5-16.
- Migunde, Q. (2011). Career Aspirations and Career Development Barriers of Adolescents in Kisumu Municipality, Kenya. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 2, 5, 320-324.
- Niace, E.R., Harrison, R., Tait, A. (Eds.) (Eds) (1998) *Telling Tales: Perspectives on Guidance and Counselling in Learning*. London: Routledge/Open University Press Activities.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Peavy, R. V. (2004). *SocioDynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making*. Ohio: Taos Institute Publications.
- Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Invitación al viaje. Barcelona: Graó.
- Skills Commission. (2008). *Inspiration and aspiration: Realising our potential in the 21st century*. London: Author.
- Wilton, N. (2008) Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates. *Paris International Conference on Education, Economy & Society*. Paris, France, 7th- 10th June. Accesible en <http://education-conferences.org/default.aspx>