



Aportaciones de la metodología cualitativa en un estudio Delphi aplicado para validar el modelo CCP (Construcción de la carrera profesional) en Andalucía

Magdalena Suárez-Ortega, M.F. Sánchez-García, Ana Fernández-García, Carolina Romero-García

Resumen: La situación laboral actual, mediada por distintas y recientes crisis sociales, laborales y, en los últimos tiempos sanitaria, obliga a las personas a estar en constante adaptación y reinención profesional necesitando de aprendizajes que le permitan una mejor autogestión y autorregulación de sus posibilidades laborales. Las trayectorias personales y laborales son cada vez más inestables, discontinuas, intermitentes, y las personas acceden en mayor medida a empleos precarios, inseguros y con mínimas condiciones de calidad. Un caso claro es el del colectivo de profesionales de la orientación, un perfil cualificado y/o en formación constante que cumple una función social esencial, especialmente en tiempos complejos como los que vivimos. Concretamente, en este trabajo nos interesa validar la funcionalidad del modelo CCP en la formación y experiencia profesional de orientadores/as, identificando los elementos cualitativos más significativos que perciben. Se selecciona un diseño cualitativo integrado en un estudio Delphi, mediante la aplicación de un protocolo de entrevista con preguntas abiertas de carácter narrativo. Los datos son analizados por procedimientos tradicionales de análisis cualitativo de contenido, con apoyo del *software* informático NVivo en su versión 12. Los hallazgos encontrados revelan que el modelo CCP permite el desarrollo de competencias de gestión de la carrera en el proceso de configuración de proyectos profesionales, especialmente en lo que se refiere a competencias exploratorias sobre autoconocimiento, toma de decisiones y gestión del proyecto. Se concluye la funcionalidad del modelo, destacando sus posibilidades de autoaplicación mediante sistemas virtuales mixtos con acompañamiento profesional y apoyo de recursos. Asimismo, se concluye que la metodología cualitativa-narrativa permite obtener significados y comprensión acerca del alcance del modelo en la formación inicial y continua de profesionales de la orientación. Se discuten los datos y se analizan las implicaciones del estudio para la intervención orientadora y desde la metodología cualitativa.

Palabras clave: Metodología cualitativa; Método Delphi; Profesionales de la orientación; Modelo CCP; Andalucía.

Contributions of the qualitative methodology in a Delphi study applied to validate the CCP (Professional Career Construction) model in Andalusia

Abstract: The current labor situation, mediated by different and recent social, labor and, in new times, health crises, forces people to be in constant adaptation and professional reinvention, needing learning that allows better self-management and self-regulation of their labor possibilities. Personal and work trajectories are increasingly unstable, discontinuous, intermittent, and people access to a greater extent precarious, insecure jobs with minimal quality conditions and, not infrequently, maladapted to the level of professional qualification that they have. A clear case is that of the group of guidance professionals, a qualified profile and/or in constant training that fulfills an essential social function, especially in complex times like the ones we live in. Specifically, in this work we are interested in validating the functionality of the CCP model in the training of guidance professionals, identifying the most significant qualitative elements that they perceive. A qualitative design is selected into a Delphi study, through the application of an interview protocol with open questions of a narrative nature. The data is analyzed by traditional procedures of qualitative content analysis, with the support of the NVivo computer software in its version 12. The findings found reveal that the CCP model allows the development of career management skills in the process of configuration of professional projects, especially regarding exploratory skills on self-knowledge, decision-making and career project. The functionality of the model is concluded, highlighting its possibilities of self-application through mixed virtual systems with professional accompaniment and resource support. Likewise, it is concluded that the qualitative-narrative methodology allows to obtain meanings and understanding about the scope of the model in the initial and continuous training of guidance professionals.

Keywords: Qualitative methodology; Delphi Method; Guidance professionals; PCC Model; Andalusia.

1. Introducción¹

La situación laboral actual, mediada por distintas y recientes crisis sociales, laborales y, en los últimos tiempos sanitaria, obliga a las personas a estar en constante adaptación y reinversión profesional necesitando de aprendizajes que le permitan una mejor autogestión y autorregulación de sus posibilidades laborales. Las trayectorias personales y laborales son cada vez más inestables, discontinuas, intermitentes, y las personas acceden en mayor medida a empleos precarios, inseguros y con mínimas condiciones de calidad y, no en pocas ocasiones, desadaptados al nivel de cualificación profesional que se posee. Un caso claro es el de los titulados universitarios, población sobrecualificada para la mayoría de los empleos que están ocupando, lo que supone una pérdida de capital humano. También el del colectivo de profesionales de la orientación, un perfil cualificado y/o en formación constante que cumple una función social esencial, especialmente en tiempos complejos como los que vivimos. En este sentido nos planteamos, ¿cómo podemos dar respuesta a esta cuestión desde la metodología cualitativa?

En la Comunidad Autónoma de Andalucía asistimos a un problema estructural bien serio respecto al empleo y la inserción laboral de calidad, en sintonía con los objetivos marcados por la Agenda 2030. Esta situación se ve empeorada por la reciente crisis sanitaria que vivimos con la Covid-19, con importantes pérdidas en la economía, precisando de respuestas que permitan el fortalecimiento, el mantenimiento, la generación de posibilidades de empleo y emprendimiento, y la capacitación para la reinversión profesional/personal de la ciudadanía. ¿Cómo podemos mejorar esta situación? Necesitamos de respuestas que aporten claves de éxito y estratégicas que sirvan como referente sociolaboral, motivación y entusiasmo para las personas andaluzas en cuanto a su capacidad de aportar a la sociedad y de mejorar sus condiciones de vida, especialmente a los y las profesionales del campo de la orientación profesional.

Es llamativo constatar cómo cinco de las ocho capitales andaluzas suspenden en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, relativo al trabajo decente y al crecimiento económico, mientras que las otras tres se encuentran lejos de lograrlo (Sánchez de Madariaga, et al., 2018). Por su parte, la Encuesta de Población Activa en Andalucía (EPA-Andalucía, 2020) nos dibuja un panorama igualmente desalentador con la población joven y adulta, principalmente mujeres: paro en menores de 25 años, 44,7% (43,6% hombres y 46,1% mujeres); menores de 20 años 58,8% (57,1% hombres y 61,7 mujeres); entre 20-24 años 41,5% (40,2% hombres y 43,1% mujeres). Lo cierto es que, las altas tasas de paro afectan a todos los niveles de cualificación, edades y sectores. El trabajo por cuenta ajena escasea en condiciones de seguridad y calidad, y especialmente el colectivo de profesionales de la orientación profesional viene trabajando en situaciones inestables condicionadas muchas veces por la vigencia de programas.

Otro problema importante, asociado al de la calidad de los empleos, es la calidad de la formación inicial y continua recibida a fin de resolver problemáticas sociales. ¿Cómo podemos dar respuesta a esta problemática desde la orientación profesional, incluyendo modelos más cualitativos y narrativos que aboguen por una formación y orientación centrada en la persona? En este sentido, se aboga por modelos integrales de orientación para la carrera (Patton & MacMahon, 2006) que permitan poner en relación todos los aspectos que interactúan en la conformación de proyectos profesionales. No obstante, es importante tener presente la importancia de las competencias de gestión de la carrera que permitan a las personas una gestión activa (Savickas, 2012; Savickas et al, 2009) de sus planes de vida. En consonancia, en este trabajo, se presentan resultados parciales obtenidos en un proyecto de investigación más amplio; concretamente, se realizan aportaciones cualitativas mediante un estudio Delphi que es parte del proceso de validación del Modelo CCP (Construye tu carrera profesional) (Sánchez-García & Suárez-Ortega, 2018) con profesionales en formación y profesionales en activo del campo de la orientación para el empleo. Nos centramos en este grupo de profesionales dada la importancia que tiene en el acompañamiento y apoyo a otras personas, desde los servicios y entidades en las que trabajan, en pro de mejorar sus situaciones frente al empleo. ¿Qué piensan? ¿Cómo ven la situación?

¹ Este trabajo presenta resultados parciales del Proyecto Reinvéntate. *Validación del modelo CCP para la mejora laboral en la Comunidad Autónoma de Andalucía*. Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación, PAIDI 2020, Referencia: P20_01236, Proyectos I+D+i. Financiado por la Junta de Andalucía (Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología, Junta de Andalucía y Fondos FEDER, Unión Europea, Fondo Europeo de Desarrollo Regional).

¿Qué aportes consideran que realiza el modelo CCP para la intervención práctica con personas en situación de exclusión sociolaboral o que requieren de una mejora de empleo? Por otro lado, ¿cuál es la situación que viven como profesionales y frente a su propia situación laboral?

Concretamente, a partir de los interrogantes anteriores, la finalidad última de este trabajo es la validación de la funcionalidad del modelo CCP² en la formación y experiencia profesional de orientadores/as, identificando los elementos más significativos que perciben de utilidad para su ejercicio profesional. Con todo, destacamos elementos cualitativos que caracterizan sus situaciones y median en el desempeño de su profesión para ayudar a otras personas a mejorar su situación sociolaboral.

Para ello, la metodología cualitativa es la más apropiada para la búsqueda de significados. En este caso, por las características del estudio, se aplicó la técnica Delphi, centrándonos en su fase cualitativa. La finalidad de aplicar una metodología cualitativa en un estudio de esta envergadura garantiza dar sentido amplio a las reflexiones de las personas entrevistadas a lo largo del proceso de investigación (Vasilachis de Gialdino, 2006). En este sentido, e integrada en la técnica Delphi, entre todas sus ventajas, se encuentra la posibilidad de poder dar respuesta y tomar decisiones (Reguant Álvarez y Torrado-Fonseca, 2016; López Gómez, 2018) con resultados que, en ocasiones, son complejos.

De manera específica, este método aporta frente a otros la interactividad con los participantes mediante retroalimentaciones y *feedbacks* continuos y gestionados por el equipo investigador, gracias a los cuales se generan posibles cuestiones de investigaciones que se plantean en rondas contiguas. Esto es posible porque “el método Delphi es una técnica muy versátil, ya que hace uso de la información que proviene tanto de la experiencia como de los conocimientos de los participantes de un grupo, normalmente compuesto por expertos” (Reguant Álvarez y Torrado-Fonseca, 2016, p. 89). En nuestro caso, se ha aplicado con profesionales de la orientación, dado que son quienes trabajan directamente con las personas en riesgo de exclusión sociolaboral. En consecuencia, siguiendo a López Gómez (2018), se consideran requisitos necesarios para participar en un método Delphi, contar con experiencia relacionada con el área de investigación, así como una disposición positiva y activa en el proceso. Ello se obtuvo considerando los criterios para la selección de sujetos y mediante el consentimiento informado.

2. Método

Como se ha especificado, en este estudio buscamos una validación subjetiva acerca de la funcionalidad del modelo CCP en la formación y experiencia profesional de orientadores/as, identificando los elementos más significativos de utilidad para su ejercicio profesional, de carácter subjetivo, y a partir de la propia autoaplicación del modelo por parte de los participantes.

Como parte del proceso de validación en el Proyecto de referencia (1), que tiene un carácter mixto, se hizo un estudio Delphi con dos grupos de orientadores en formación y profesionales en activo, que desarrollan su labor asociada a diferentes entidades sociolaborales, de carácter público y privado. En este estudio Delphi se integró una fase cualitativa dada su importancia para el estudio de significados y comprensión de procesos, que es el estudio que aquí presentamos. El diseño cualitativo utilizado tiene un carácter descriptivo-narrativo, a fin de recoger de manera general la visión subjetiva de los/as participantes acerca de la funcionalidad del modelo CCP para desarrollar competencias de gestión de la carrera y mejorar la empleabilidad de las personas.

Específicamente, para este trabajo, nos interesan las aportaciones narrativas que derivan de la fase cualitativa de los dos paneles Delphi desarrollados, todo ello a fin de comprender la funcionalidad percibida por parte de los/as profesionales de la orientación profesional a la hora de experimentar el sentido y proceso de orientación aplicado desde el modelo CCP.

² Las características y el desarrollo de este modelo de orientación para la construcción de proyectos profesionales están disponibles en las siguientes publicaciones (Sánchez-García y Suárez-Ortega (Coords.), 2018).

2.1. Participantes

La muestra participante se compone de un total de 63 personas entre estudiantes y egresados de los cursos 2018/2019 y 2019/2020 de las Universidades de Sevilla y Uned, concretamente 19 egresados y 14 estudiantes de máster, y 19 y 11, respectivamente.

De los 63 participantes, 13 son profesionales de la orientación, 33 se encuentran trabajando en otros sectores y ámbitos relacionados, y 18 son orientadores y orientadoras en formación, que han tenido contacto con la profesión mediante experiencias académicas y profesionales en formación (por ejemplo, formación en el marco de grados y posgrados, y prácticas de empresa).

La media de edad de los y las participantes es de 31,9. En relación con la situación académica actual, el 25% actualmente no se encuentra estudiando, sí trabajando, respecto a un 73,4% que sí se encuentra estudiando; destacando estudiantes de másteres de orientación profesional de las dos universidades seleccionadas (12 del máster de orientación profesionales de la Uned y 13 del Máster de formación y orientación para el trabajo de la Universidad de Sevilla), y por último, 2 de los participantes estudian un programa de doctorado y otros 2 estudian oposiciones de ámbito educativo.

2.2. Proceso y técnica para la recogida de datos

El proceso de recogida de datos se ha realizado en dos fases (ronda Delphi 1 y ronda Delphi 2), mediante la aplicación de un protocolo de entrevista mixto que incluye una parte de preguntas abiertas de carácter narrativo, que son las que forman parte de este trabajo. Estas entrevistas han durado, aproximadamente, media hora, y la forma de registro ha sido mediante grabación, presencial o virtual según el caso. El contexto en el que se reclutó a los participantes fue a través de una llamada mediante mensaje electrónico informativo solicitando la colaboración, a la vez que en sesiones de formación permanente.

Diseñado el protocolo, se realiza el proceso de captación de los y las participantes mediante las dos universidades de referencia y la selección de másteres de formación de profesionales de la orientación. Identificada la muestra diana, se explica el proceso de investigación y se gestionan los correspondientes consentimientos informados.

Las preguntas que forman parte del protocolo administrado a los y las participantes tienen que ver con las dimensiones centrales del proceso de formación sobre la construcción de la propia carrera profesional mediante la aplicación del modelo CCP. De manera específica nos encontramos con categorías deductivas que forman parte del sistema, relativas a la autopercepción sobre la funcionalidad del modelo en la práctica profesional, mejoras en el propio desarrollo académico-profesional, y específicamente en las fases de establecimiento de metas, conocimiento del entorno y autoconocimiento, toma de decisiones, planificación y evaluación y puesta en práctica del proyecto profesional.

2.3. Procedimiento y técnicas de análisis

Para el análisis cualitativo se ha empleado el programa informático NVIVO en su versión 12. Una vez recogida la información de las dos rondas, la información es revisada, codificada y categorizada.

Se realiza una codificación mixta, deductiva considerando las dimensiones principales del sistema sometidas a validación (fases del modelo CCP, categorías destacadas en negrita en Tabla 1), e inductiva aportando nuevas categorías y subcategorías al sistema a partir de las respuestas narrativas aportadas por los sujetos (Tabla 1). Analizada la información cualitativa obtenidas en las dos rondas se procede a la triangulación como estrategia de integración metodológica, y sobre esta reposan los resultados y consideraciones finales de este estudio.

Tabla 1. Sistema de categorías.

| Categoría | Subcategoría | Definición | Cód | Frec |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Mejora | | Pretende recoger información sobre en qué medida el desarrollo y puesta en marcha del proyecto profesional ha permitido a mejora de la persona en todos sus niveles. | MEJ | 206 |
| | Desarrollo Profesional | Es la relevancia que tiene la elaboración y trabajo del proyecto profesional con la mejora del desarrollo profesional. | MDP | 61 |
| | Empleabilidad | Alude a la influencia que tiene la elaboración y trabajo del proyecto profesional con la mejora de la empleabilidad. | MEM | 37 |
| | Situación Laboral | Es la incidencia que tiene la elaboración y trabajo del proyecto profesional en la situación laboral de la persona. | MSL | 43 |
| | Motivación Académica | Se pretende conocer la influencia que tiene la elaboración y trabajo del proyecto profesional en la motivación académica o formativa. | MMA | 65 |
| Integración Facetas Vitales | | Alude a cómo gracias a la elaboración del proyecto profesional, la persona íntegra mejor sus facetas vitales en conexión con valores e intereses. | IFV | 70 |
| Aplicación Futura | | Se pretende conocer si el alumnado hará uso de esta herramienta para ponerla en marcha en un futuro. | APF | 52 |
| Aprendizaje para la vida | | Se intenta identificar si la elaboración y puesta en marcha del proyecto profesional lo consideran un aprendizaje que se pueda extender a toda la vida. | APV | 42 |
| Adaptación a cambios | | Menciona cómo la elaboración del proyecto profesional ha permitido mayor adaptabilidad a los cambios que van surgiendo en la sociedad. | ADA | 59 |
| Formulación de metas | | Cuestiona si la formulación de metas y objetivos al comienzo de la elaboración del proyecto profesional resultó complicado o difícil. | MET | 62 |
| Conocimiento del entorno | | Alude al conocimiento de todo lo que rodea a la persona que ha realizado su proyecto profesional a nivel general. | CDE | 1 |
| | Consciencia requieren metas | Trata de conocer el nivel de consciencia que se ha adquirido en base a las metas a raíz de la realización del proyecto profesional. | CCRM | 50 |
| | Aproximación perfiles profesionales | Se pretende conocer si ha cambiado la forma de aproximarse a los perfiles que interesa a la persona que realiza el proyecto profesional. | CAAP | 38 |
| Autoconocimiento | | Alude a la fase de mayor conocimiento de uno mismo en el proceso de construcción del proyecto profesional. | AUTO | 0 |
| | Aspectos propios | Aspectos de la persona en los que no había reflexionado con anterioridad a la realización del proyecto profesional. | APRO | 55 |
| | Percepción autoestima y autoeficacia | Trata de conocer si ha mejorado o no la percepción de autoestima y autoeficacia por la propia persona. | APAA | 38 |
| Toma de decisiones | | Hace alusión a la ayuda que ha supuesto para los participantes la realización de esta fase. | TDD | 4 |
| | Concreción de metas | Intenta conocer si se ha podido concretar y matizar las metas que al comienzo del proceso se habían formulado. | TDCM | 44 |
| | Consciencia de necesidades | Permite conocer cómo la fase de toma de decisiones ha servido para tomar consciencia de las necesidades que se tienen. | TDCN | 25 |
| | Modo | Pretende conocer si esta fase ha contribuido en el modo en el que se toman o se han tomado las diferentes decisiones a lo largo de su vida. | TDM | 27 |
| Planificación | | | | |
| | Avanzar en metas | Analiza si la planificación del proyecto profesional ha contribuido en el avance y consecución de metas. | PAM | 44 |
| | Adaptación del proyecto | Investiga si gracias a la planificación del proyecto profesional, se va modificando y adaptando el mismo a las necesidades y actualizaciones de cada persona. | PAP | 43 |
| Evaluación y puesta en práctica del proyecto profesional | | Se tienen en cuenta opiniones sobre la importancia de realizar esta fase a niveles generales. | EVA | 6 |
| | Facilidad | Analiza la relación de esta fase con la facilidad de gestionar y poner en marcha el proyecto profesional. | EFAC | 44 |
| | Dificultad | Analiza la mayor dificultad a la que se han tenido que afrontar en la gestión y puesta en marcha del proyecto profesional. | EDIF | 34 |

3.Resultados

Uno de los aspectos que sorprenden en positivo tras el análisis de los datos es la capacidad manifestada por los/as informantes para ser conscientes de la necesidad de realizar el proyecto profesional. Según aportan, en muchas ocasiones el proceso sirve para tomar conciencia sobre la toma de decisiones realizadas en el pasado y que requieren una revisión y modificación en el presente para decidir en consecuencia.

Por otro lado, se destaca el impacto que tienen las experiencias vitales en la configuración de los proyectos profesionales, pues es algo que a menudo se deja de lado en las planificaciones que se realizan o son cuestiones en los que las personas no se paran mucho a pensar cuando se trata de aspectos profesionales o laborales.

Tomar mayor conciencia de las características del entorno. Este aspecto te permite tener más claras metas según las posibilidades percibidas, y en pocas situaciones nos paramos a pensar sobre ello (Informante 11 – Univ. Sevilla).

Un aspecto muy significativo del proceso ha sido para mí la fase de autoconocimiento, donde se trabajan sobre las experiencias previas que tenemos. Ahí descubres muchas cuestiones, conectas elementos que sirven para darle sentido a tu proceso de vida, y después a al proyecto profesional que construyes (Informante 36 – Uned).

Por supuesto, tal como expongo en la pregunta primera, más que ayudarme a encontrar empleo, ha hecho que me incline por un empleo peor remunerado, pero más apasionado. Le ha dado valor al mundo del ser restándose al de tener, integrando valores e intereses (Informante 5 – Uned).

Con respecto a la formulación de objetivos, se detecta que es un aspecto que les cuesta trabajo, sobre todo porque en ello intervienen las características actuales de la sociedad y el mercado laboral caracterizados por la incertidumbre e inestabilidad. Los informantes también aluden a la dificultad para gestionar los tiempos y conciliar facetas de sus proyectos vitales, especialmente decisiones relativas a las dimensiones personal y laboral.

En cualquier caso, destacan que hacer el proyecto profesional mediante el modelo CCP les facilita aprendizajes y habilidades de carrera y les aporta herramientas y estrategias de utilidad para afrontar procesos de inserción laboral y mejora de empleo. También es destacable la capacidad del modelo para favorecer la adaptabilidad profesional tan necesaria en estos tiempos.

Hacer el proyecto profesional permite saber los pasos y requisitos necesarios a la hora de alcanzar los objetivos profesionales que te planteas, en consecuencia, a planificar mejor la carrera. Como vengo diciendo, la planificación del proyecto vital y profesional proporciona a las personas las herramientas necesarias para fijar sus metas desde una perspectiva más realista y a delimitar los pasos a seguir para el logro de los objetivos profesionales fijados (Informante 14 – Sevilla).

Una dificultad que he descubierto al hacer el proyecto profesional ha sido gestionar los tiempos necesarios para planificar mi itinerario. A veces crees que puedes conseguir tu meta de manera más sencilla, y en otras ocasiones no contemplas algún paso necesario porque simplemente lo desconoces o no eres consciente de las dificultades que se pueden plantear (Informante 32 – Uned).

A mí me ha aportado la posibilidad de conciliar mejor aspectos personales y laborales, pues me planteaba metas incompatibles en el mismo momento, y he tenido que posponer una y darme más tiempo para conseguir la otra. Si la situación es favorable estupendo, pero considero que es importante ser consciente de las posibles dificultades o inconveniente que se te pueden dar, es mucho más realista y elimina estrés (Informante 57 – Uned).

La elaboración del proyecto profesional ha ayudado a considerar nuevas opciones formativas o las que ya tenía están más reforzadas, o incluso me ha permitido conocer cómo se encuentra el mercado laboral (Informante 21 – Sevilla).

En muchos casos ante la complejidad de la realización del proceso, autoaplicado con apoyo docente, los/as informantes destacan la importancia del acompañamiento en el transcurrir por las distintas fases simulando un proceso de orientación mediante la tutoría universitaria, en este caso.

Según subrayan, este proceso es muy útil como formación por lo que puede aportar como experiencia práctica y ejemplificación consigo mismos/as y, así, poner en valor las realidades por las que pueden pasar los/as usuarios/as con los que trabajan o van a trabajar próximamente.

En este sentido, algunas de las respuestas se enfocan en la importancia de la realización del proyecto profesional no sólo por y para ellos, si no para poder ayudar a otros a mejorar en su trayectoria personal y profesional, especialmente en lo que respecta al conocimiento del proceso orientador y de herramientas y estrategias de apoyo, con adaptación a distintos casos y realidades.

Es importante que en este proceso de planificación el sujeto esté acompañado, - al menos en su etapa inicial - de profesionales expertos en orientación profesional (Informante 14 – Sevilla).

Dependerá mucho de los orientadores que te asesoren y de tus apoyos familiares (Informante 27 – Sevilla).

Otra cosa muy relevante, desde mi punto de vista, es que hacer el proyecto profesional y aplicar el proceso y las técnicas y actividades a mi propia situación, me ha servido para entenderlo mejor y así eres más capaz después de aplicarlo con rigor y de guiar a otras personas a construir y gestionar sus proyectos profesionales, de comprender las decisiones que toman según sus momentos vitales (Informante 52 – Uned).

Algunos informantes han aludido en sus respuestas a la situación sobrevenida con el COVID19, y a lo que ha supuesto para ellos a nivel de reducciones de jornada laboral, imposibilidad de seguir estudiando en formaciones que se ofrecen únicamente en formato presencial, postponer oposiciones o no tener contacto directo con usuarios/as de entidades destinadas a fomentar el empleo y la inserción laboral. Todo ello los ha llevado a tener que reformular objetivos profesionales y vitales.

Un porcentaje alto de informantes ha tenido la experiencia en formato virtual o mixta debido a que pasaron por la experiencia formativa de construcción de su proyecto profesional durante el confinamiento. Así, indican que:

Este modelo, debido a su formato, podría aplicarse de forma virtual: no sólo aportan ideas originales, sino, que, además, se podría poner en marcha de forma muy consciente. Con ello se podría llegar a una población más extensa, que quizás esté lejos de la ciudad, pero tenga los medios tecnológicos precisos para seguir sesiones o programas de forma virtual, siempre con el apoyo y guía de una persona, en este caso, orientadores o profesorado (Informante 2 – Uned).

Por otro lado, con respecto a posibles mejoras del modelo apuntan la conveniencia de adaptar los tiempos, acortando la duración del desarrollo de las fases para poderlo adaptar a los distintos grupos de personas. De la misma manera, destacan como sugerencia su inclusión en las carreras universitarias desde primer curso, dado que aporta aprendizajes relevantes sobre la gestión emocional, la toma de decisiones, la decisión profesional, la búsqueda consciente de recursos y establecimiento de redes, planificación, puesta en práctica y evaluación de proyectos, entre otras competencias de gestión de la carrera.

La mejora principal que yo incluiría sería hacerlo más corto. Esta formación está muy bien, pero es muy intensa, y no sé si todo el mundo la puede desarrollar así, en un tiempo tan largo, ni al mismo nivel de intensidad. Haría algunas adaptaciones al programa, o contemplaría su duración y características según a qué grupos se aplique (Informante 7 – Sevilla).

Este modelo debería incluirse en los planes de estudio, que se adelantara su aplicación a primer curso, cuando la gente entra le serviría para situarse en la universidad y también para saber mejor qué funciones va a tener que desempeñar como profesional (Informante 61– Uned).

Respondiendo de manera global al impacto que ha tenido la realización del proyecto profesional en los y las participantes, cabe destacar que algunos de ellos se autoperceben un óptimo nivel de desarrollo de estas competencias, dado que se han formado previamente y que están desarrollando la labor de orientadores/as en la actualidad. Destacan, que:

(...) con mayor o menos acierto – estas competencias las intento integrar en mi labor profesional, pero ahora la verdad es que me siento más seguro en el proceso y he aprendido una metodología y algunas claves que necesitas experimentar para trabajar con los demás (Informante 6 – Uned).

4. Discusión y Consideraciones finales

Considerando los principales resultados expuestos, puede decirse que el modelo CCP permite el desarrollo de competencias de gestión de la carrera en el proceso de configuración de proyectos profesionales, especialmente en lo que se refiere a competencias exploratorias sobre autoconocimiento, toma de decisiones y planificación y gestión del proyecto.

Como consideran en su estudio Arráiz-Pérez et al. (2020), aquí el desarrollo de la carrera adquiere una visión más holística e integradora, con nuevas formas de hacer, incorporando connotaciones de especial relevancia en el desarrollo personal y profesional de la persona.

Este modelo holístico se extrapola a los profesionales de la orientación, actores claves en el proceso de orientación de la persona en búsqueda de empleo, de reinversión profesional, o con interés por emprender. En sentido, Ynzunza Cortés y Izar Landeta (2020) analizan las competencias necesarias, no sólo para el desarrollo del propio proyecto profesional, sino también para la configuración de proyectos emprendedores. Es aquí, donde entra de lleno la situación laboral del profesional de la orientación, sobre todo, en la adquisición de competencias de gestión de la carrera emprendedora. Se considera necesario que la persona presente motivación por su objetivo y la vinculación de este a su proyecto, así como motivación por el logro del mismo, con la confianza y positividad de desarrollarlo con éxito. A ello se une un factor clave como es la asunción de riesgos, la flexibilidad y adaptabilidad, en una sociedad líquida y en un entorno VUCA (vulnerable, incierto, complejo y ambiguo) como el que nos encontramos (Villa Sánchez, 2020).

También, es destacable a la luz de los resultados obtenidos que, este proceso aporta aprendizajes relevantes que permiten mejorar la calidad de los procesos de orientación que se desarrollan. En consecuencia, puede concluirse la funcionalidad del modelo, destacando sus posibilidades de autoaplicación mediante sistemas virtuales mixtos con acompañamiento profesional y generando un sistema de recursos como apoyo.

De la misma manera, puede concluirse que la metodología cualitativa-narrativa aplicada, integrada en el estudio Delphi, permite obtener significados y comprensión acerca del alcance del modelo en la formación inicial y continua de profesionales de la orientación. Al respecto, cobran importancia los estudios de Martínez García et al. (2018) y Sánchez-Taraza y Ferrández-Berrueco (2022), quienes analizan la aplicación de este método en investigaciones que analizan aspectos relacionados con el desarrollo profesional y la gestión de competencias profesionales. En concreto, el empleo de este método de carácter cualitativo, a través de las retroalimentaciones que produce, permite identificar una evolución en las distintas fases que componen el modelo, y en consecuencia aporta un análisis reflexivo sobre los proyectos profesionales y vitales. Unido a ello, los *feedbacks* aportados, permiten a los sujetos una reflexión exhaustiva del propio proceso.

Las voces de los y las informantes, profesionales de la orientación en formación y en activo, nos dibujan el modelo CCP como buena práctica en orientación profesional en lo que respecta a su proceso metodológico, secuencia y actividades, como en relación con el proceso reflexivo que genera previo a la planificación profesional, y esto es posible mediante la aplicación de técnicas y actividades que integran métodos cualitativos. También, los/as participantes nos han evidenciado algunas mejoras, que tienen que ver principalmente con la consideración de su amplitud, tiempos de aplicación, según las características de los colectivos a aplicar.

Este trabajo tiene unas limitaciones, que están muy relacionadas con los tiempos de ejecución del propio programa y, por tanto, con la realización de forma pausada y consciente de la aplicación de técnicas y actividades que componen el modelo. A pesar de ello, los participantes han destacado cuestiones muy positivas acerca de la funcionalidad y utilidad del modelo para las acciones de orientación que llevan con las personas que asisten a sus servicios de orientación laboral. Añadiendo condicionantes propios relacionados con la situación sociolaboral actual, los perfiles de empleo y los de las personas demandantes, así como por las propias situaciones de estas que, en muchas situaciones, no están realmente disponible para el empleo.

Este estudio tiene implicaciones para la formación inicial y continua de los y las profesionales de la orientación, a la vez que aporta algunas claves acerca de la realidad que viven en cuanto a la gestión de sus competencias de carrera como soporte para el diseño de sus propios planes de vida y de empleo.

Sobre líneas de futuro, puede decirse que, al tratarse de un modelo muy completo y necesario de aplicar en cualquier etapa educativa, ya que, además, es adaptable y flexible, podría aplicarse en entornos escolares y universitarios en sus distintas etapas y transiciones. Resulta imprescindible, sobre todo, a nivel universitario, a los inicios y a la finalización de los estudios de grado. Con ello, se mejoraría la transición del alumnado de sus estudios de secundaria a la universidad, y de esta al mercado de trabajo al que se puede enfrentar.

Del mismo modo, es necesario durante los años de doctorado y en todos los programas de doctorado, no sólo en educación, como una formación más a su disposición, al igual que se plantean otras formaciones. Por su parte, dentro de la etapa de educación secundaria obligatoria, formación profesional y bachillerato, en momentos de especial relevancia en el alumnado por su indecisión en la elección de estudios, trabajo o incluso decisiones personales. Otras líneas de futuro estarían relacionadas con la aplicación del modelo en empresas, lo que ayudaría a fomentar el emprendimiento y a mejorar los procesos de promoción profesional (Suárez-Ortega, en prensa).


5. Referencias

- Arráiz-Pérez, A., Sabirón-Sierra, F. & Suárez-Ortega, M. (2020). Personas Emprendedoras: Vidas Ejemplares y Claves Educativas para la Reorientación de la Carrera. *Qualitative Research in Education*, 9(2), 217-247. <https://doi.org/10.17583/qre.2020.5395>
- López Gómez, E. (2018). El método Delphi en la investigación actual en educación: una revisión teórica y metodológica. *Educación XXI*, 21(1), 17-40. 10.5944/educXX1.20169
- Martínez García, I., Padilla Carmona, M. T. & Suárez Ortega, M. (2018). Aplicación de la metodología Delphi a la identificación de factores de éxito en el emprendimiento. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 129-146. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.320911>
- Patton, A. & McMahon, M. (2006). *Career Development and System Theory* (Second Edition). Sense Pub.
- Reguant Álvarez, M. & Torrado-Fonseca, M. (2016). El método Delphi. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 9(1), 87-102. <https://doi.org/10.1344/reire2016.9.1916>
- Sánchez García, M.F. & Suárez Ortega, M. (Coords.) (2018). *Orientación para la construcción del proyecto profesional*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Sánchez de Madariaga, I., García López, J. & Sisto, R. (2018). *Mirando hacia el future: ciudades sostenibles. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 100 ciudades españolas*. REDS-Red Española para el Desarrollo Sostenible. Disponible en: <http://reds-sdsn.es/comunicado-lanzamiento-informe-ods-ciudades>
- Sánchez-Taraza, L. & Ferrández-Berruero, R. (2022). Aplicación del método Delphi en el diseño de un marco para el219 aprendizaje por competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 219-235. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.463611>
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. Duarte, M., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A. (2009). Life design: A paradigm for Career intervention in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M. (2012). Life design: A paradigm for Career intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19. <http://www.keuzesinloopbaan.nl/wp-content/uploads/2015/05/Life-Design-Counseling.pdf>
- Suárez-Ortega, M. (2018). *Fase III del Proyecto Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor*. Financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad en la convocatoria de 2013. Plan Estatal I+D 2013-2016 Excelencia (2014- 2017, Ref. EDU2013-45704-P). Web Oriéntate Emprendamos, <http://transitions.careers/>
- Suárez-Ortega, M. (Coord.). (En prensa). *Oriéntate emprendamos. Programa de formación y orientación para el desarrollo de la carrera emprendedora*. UNED.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). *Estrategias de Investigación cualitativa*. Gedisa. <http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/Estrategias-de-la-investigacin-cualitativa-1.pdf>
- Villa Sánchez, A. (2020). Liderazgo resiliente pertinente para una sociedad cambiante. *Foro Educativo*, 34, 77-103. <https://doi.org/10.29344/07180772.34.2361>
- Ynzunza Cortés, C.B. & Izar Landeta, J.M. (2020). Las motivaciones, competencias y factores de éxito para el emprendimiento y su impacto en el desempeño empresarial. Un análisis en las MIPyMES en el estado de Querétaro, México. *Contaduría y Administración*, 66 (1), 1-26. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.2327>



Magdalena Suárez-Ortega


Universidad de Sevilla, España

 <https://orcid.org/0000-0002-0188-3074>

✉ msuarez@us.es

María Fe Sánchez-García

Universidad Nacional de Educación a Distancia, España

 <https://orcid.org/0000-0002-0716-584X>

✉ mfsanchez@edu.uned.es

Ana Fernández-García

Universidad Nacional de Educación a Distancia, España

 <https://orcid.org/0000-0002-7600-8768>

✉ anafernandez@edu.uned.es

Carolina Romero-García

Universidad de Sevilla, España

 <https://orcid.org/0000-0001-9766-4599>

✉ cromero10@us.es

Data de envío: Julio, 2022

Data de evaluación: Noviembre, 2022

Data de publicación: Diciembre, 2022